

## **POLITIQUE DE CONFIDENTIALITÉ**

L'Association des familles monoparentales et recomposées La Source (AFMR La Source) respecte le droit à la vie privée de chaque individu et s'engage à protéger la confidentialité des renseignements confidentiels recueillis auprès de chaque employé.e, administrateur.trice, membres et personne recourant à ses services.

### **DÉFINITIONS**

#### **« Employé.e »**

Toute personne qui travaille pour l'AFMR La Source moyennant rémunération, incluant la direction, ainsi que toutes personnes non rémunérées (administrateur.trice, bénévole, stagiaire).

#### **« Événement »**

Tout événement que l'AFMR La Source gère ou organise.

#### **« Formulaire de signalement »**

Le formulaire mis à la disposition de chaque employé.e et participant.e afin d'informer la personne responsable des renseignements personnels.

#### **« Incident de confidentialité »**

Tout accès non autorisé par la loi à un renseignement personnel, à son utilisation ou à sa communication, de même que sa perte ou toute autre forme d'atteinte à sa protection.

#### **« Participant.e »**

Tout individu qui fournit des renseignements confidentiels à l'AFMR La Source en lien avec la réalisation d'un Évènement, la création d'une Publication, la participation à une activité ou pour l'obtention d'un Service.

#### **« Publication »**

Toute publication produite par l'AFMR La Source ou à laquelle l'AFMR La Source contribue, sous quelque forme que ce soit (verbal, écrit, audio, vidéo, informatisé ou autre).

#### **« Registre des incidents de confidentialité »**

L'ensemble des renseignements consignés sur des incidents déclarés et concernant les circonstances de l'incident, le nombre de personnes visées, l'évaluation de la gravité du risque de préjudice et les mesures prises en réaction à l'incident. Les dates pertinentes y figurent aussi : survenance de l'incident, détection par l'organisation, transmission des avis (s'il y a lieu), etc.

#### **« Risque sérieux de préjudices »**

Le risque évalué à la suite d'un incident de confidentialité qui pourrait porter préjudice aux personnes concernées. Ce risque est analysé par la personne responsable des renseignements personnels. Pour tout incident de confidentialité, la personne responsable évalue la gravité du risque de préjudice pour les personnes concernées en estimant « la sensibilité des renseignements

concernés », « les conséquences appréhendées de leur utilisation » et « la probabilité qu'ils soient utilisés à des fins préjudiciables ».

#### « Renseignement confidentiel »

Tout renseignement fourni ou communiqué à l'AFMR La Source sous quelque support que ce soit (verbal, écrit, audio, vidéo, informatisé ou autre) qui concerne un.e Participant.e ou un.e Employé.e et qui peut être utilisé pour l'identifier, y compris : son nom, son numéro de téléphone, son adresse, son courriel, le fait qu'il ou elle ait été ou soit un.e Participant.e ou un.e Participant.e potentiel.le, son genre, son orientation sexuelle et toute information concernant sa santé.

Pour plus de certitude :

- les renseignements qui ne permettent pas d'identifier un individu dans le cadre d'un témoignage ne sont pas des renseignements confidentiels ;
- les données statistiques ne sont pas des renseignements confidentiels puisqu'elles ne permettent pas d'identifier un individu ;
- les photographies ou enregistrements qui ne permettent pas d'identifier un individu ne constituent pas un renseignement confidentiel relatif à cet individu.

#### « Service ou activité »

Tout service que l'AFMR La Source rend à un individu à la demande de celui-ci, ou toute activité à laquelle il participe.

### PHOTOGRAPHIES ET ENREGISTREMENTS

Tout individu a le choix d'être photographié ou non, ou d'être enregistré (audio/vidéo) ou non. Les photographies ou enregistrements qui permettent d'identifier un individu comme Employé de l'AFMR La Source ne constituent pas un renseignement confidentiel relatif à cet individu.

### OBLIGATION DE CONFIDENTIALITÉ

Les Employé.es sont tenu.es de signer la présente entente de confidentialité (contrat de confidentialité) avant d'exercer leurs fonctions ou d'exécuter leurs mandats auprès de l'AFMR La Source.

L'obligation de confidentialité s'applique à la durée de la relation d'un.e Employé.e avec l'AFMR La Source et survit à la fin de cette relation.

### COLLECTE ET USAGE DES RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS

L'AFMR La Source peut, au besoin, constituer un ou des dossiers contenant des renseignements confidentiels concernant les Employé.e.s. La constitution de tels dossiers a pour objet de :

- Maintenir les coordonnées à jour;
- Documenter des situations de travail ou de bénévolat;
- Permettre, dans le cas des Employé.e.s rémunéré.e.s, la réalisation des tâches administratives requises ou permises par la loi (impôt sur le revenu, assurances collectives, etc.).

L'AFMR La Source peut, au besoin, constituer un ou des dossiers contenant des renseignements confidentiels concernant les Participant.es. La constitution de tels dossiers a pour objet de

permettre à l'AFMR La Source de réaliser un Événement, une Publication, de réaliser une Activité, de fournir un Service ou à des fins statistiques.

L'AFMR La Source peut seulement recueillir les renseignements confidentiels qui sont nécessaires aux fins du dossier et peut utiliser les renseignements confidentiels seulement à ces fins.

Les renseignements confidentiels peuvent seulement être recueillis auprès de la personne concernée, à moins que celle-ci consente à ce que la cueillette soit réalisée auprès d'autrui ou que la loi l'autorise.

### **GESTION DES RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS**

La direction, étant considérée comme la personne exerçant la plus haute autorité dans l'organisation, est la personne responsable d'assurer la protection des renseignements personnels. Le conseil d'administration de l'AFMR La Source peut déléguer cette responsabilité à une autre personne en la constatant par écrit. Sur le site internet de l'AFMR La Source, il doit être indiqué, sous le titre de la direction, « personne responsable de la protection des renseignements personnels » ainsi que le moyen de la joindre. La direction ou la personne responsable s'assure de la tenue d'un Registre des incidents de confidentialité.

Sous réserve de l'article 5.3, la direction est autorisée à accéder à tout renseignement confidentiel que détient l'AFMR La Source. Les autres Employé.es sont autorisé.es à accéder aux renseignements confidentiels dans la mesure où cet accès est nécessaire à la réalisation d'une tâche dans l'exercice de leurs fonctions.

Pour l'application des lois, un incident de confidentialité correspond à tout accès, utilisation ou communication non autorisé.es par la loi d'un renseignement personnel, de même qu'à la perte d'un renseignement personnel ou à toute autre atteinte à sa protection.

Lorsqu'un.e Employé.e ou un.e Participant.e constate un incident de confidentialité, il ou elle doit informer avec diligence la direction ou la personne responsable de la protection des renseignements confidentiels afin qu'il soit inscrit au Registre. L'employé.e ou le ou la Participant.e doit, pour ce faire, compléter un formulaire de signalement et l'acheminer ensuite à la direction ou la personne responsable.

Le registre doit conserver les informations sur un incident de confidentialité pour une période de cinq ans.

Doit être colligé dans le formulaire de signalement :

- Une description des renseignements personnels touchés par l'incident ou, si cette information est inconnue, les raisons pour lesquelles il est impossible de fournir une telle description;
- Une brève description des circonstances de l'incident;
- La date ou la période à laquelle a eu lieu l'incident (ou une approximation si cette information n'est pas connue);
- La date ou la période à laquelle l'organisation s'est aperçue de l'incident;

- Le nombre de personnes concernées par l'incident (ou une approximation si cette information n'est pas connue);
- La direction ou la personne responsable juge si l'incident présente un « risque sérieux de préjudice ». Les renseignements ainsi que les mesures à prendre afin de diminuer le risque qu'un préjudice sérieux soit causé aux personnes concernées sont versés au Registre.

Si l'incident présente un risque sérieux de préjudice, la direction ou la personne responsable avise la Commission d'accès à l'information et les personnes concernées de tout incident présentant un risque sérieux de préjudice à l'aide du formulaire approprié.

Seule la directrice et l'équipe des intervenant.e.s sont autorisés à accéder aux renseignements confidentiels que l'AFMR La Source détient dans le cadre des services individuels et de groupes.

### **CONSERVATION DES RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS**

Les Employé.es ayant accès aux dossiers en vertu de l'article 5 s'obligent à :

- S'assurer que les renseignements confidentiels soient gardés à l'abri de tout dommage physique ou accès non autorisé;
- S'assurer que tous les documents électroniques comportant des renseignements confidentiels, incluant ceux copiés sur un appareil de stockage portatif soient protégés par des mots de passe, à moins qu'ils soient dans un classeur sous clé et ne sorte jamais du bureau de l'AFMR La Source. Ces mots de passe doivent être modifiés à chaque fois que les personnes ayant accès aux dossiers concernés sont remplacées;
- Garder les renseignements confidentiels en format papier dans des classeurs pouvant être verrouillés et s'assurer que les classeurs soient verrouillés à la fin de chaque journée de travail. Les clés des classeurs doivent être gardées dans des endroits sûrs.

Lorsqu'un.e Employé.e peut également, à certains égards, être qualifié.e de Participant.e, les renseignements confidentiels concernant chaque titre seront conservés séparément.

Les dossiers constitués en vertu de cette politique sont la propriété de l'AFMR La Source.

### **DESTRUCTION DES RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS**

Sous réserve de l'article 7.2, les renseignements confidentiels ne sont conservés que tant et aussi longtemps que l'objet pour lequel ils ont été recueillis n'a pas été accompli, à moins que l'individu concerné ait consenti à ce qu'il en soit autrement. Ces renseignements confidentiels sont ensuite détruits de façon que les données y figurant ne puissent plus être reconstituées.

Une fois la période de conservation expirée, seuls les statistiques ou rapports contenant des données dépersonnalisées et anonymisées pourront être conservés pour des périodes de temps prolongées.

Les dossiers concernant les Employé.es sont conservés par l'AFMR La Source.

Pour plus de certitude, les renseignements confidentiels concernant un individu ayant offert un témoignage, tels que son nom de famille et ses coordonnées, sont détruits une fois le témoignage publié ou diffusé, à moins que l'individu ait préalablement consenti à ce que les renseignements

confidentiels le concernant soient conservés pour permettre à l'AFMR La Source de le recontacter dans le futur.

### **DIVULGATION DE RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS À UN TIERS**

Autre que dans les situations où la loi le requiert et sous réserve des autres dispositions du présent article 8, les renseignements confidentiels ne peuvent être divulgués à un tiers qu'après l'obtention du consentement écrit, manifeste, libre et éclairé de la personne concernée. Un tel consentement ne peut être donné que pour une fin spécifique et pour la durée nécessaire à la réalisation de cette dernière.

Les renseignements confidentiels peuvent être divulgués sans le consentement de la personne concernée si la vie, la santé ou la sécurité de celle-ci est gravement menacée. La divulgation doit alors être effectuée de la façon la moins préjudiciable pour la personne concernée.

Tel que permis par la loi, l'AFMR La Source peut divulguer des renseignements confidentiels nécessaires à sa défense ou celle de ses Employé.es contre toute réclamation ou poursuite intentée contre l'AFMR La Source ou ses Employé.es, par ou de la part d'un.e Participant.e, d'un.e Employé.e, ou de l'une de ses personnes héritières, exécutrices testamentaires, ayants droit ou cessionnaires, y compris toute réclamation émanant de l'assureur d'un.e Participant.e ou d'un.e Employé.e.

### **COMMUNICATION DE RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS À LA PERSONNE CONCERNÉE**

Sous réserve de l'article 9.2, les Participant.e.s et Employé.e.s ont le droit de connaître les renseignements confidentiels que l'AFMR La Source a reçus, recueillis et conserve à leur sujet, d'avoir accès à de tels renseignements et de demander que des rectifications soient apportées à ceux-ci.

L'AFMR La Source doit restreindre l'accès aux renseignements confidentiels lorsque la loi le requiert ou lorsque la divulgation révélerait vraisemblablement des renseignements confidentiels au sujet d'un tiers.

Une demande d'un.e Participant.e ou d'un.e Employé.e en lien avec l'article 9.1 doit être traitée dans un délai maximal de 30 jours.

### **MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE CONFIDENTIALITÉ**

Un.e Employé.e manque à son obligation de confidentialité lorsque cette personne :

- Communique des renseignements confidentiels à des individus n'étant pas autorisés à y avoir accès;
- Discute de renseignements confidentiels à l'intérieur ou à l'extérieur de l'AFMR La Source alors que des individus n'étant pas autorisés à y avoir accès sont susceptibles de les entendre;
- Laisse des renseignements confidentiels sur papier ou support informatique à la vue dans un endroit où des individus n'étant pas autorisés à y avoir accès sont susceptibles de les voir;
- Fait défaut de suivre les dispositions de cette politique.

Advenant un manquement à l'obligation de confidentialité, des mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail ou de toute autre relation avec l'AFMR La Source, seront prises à l'égard de la partie contrevenante et des mesures correctives seront adoptées au besoin afin de prévenir qu'un tel scénario ne se reproduise.

### **RECOURS**

S'il s'avère que les renseignements confidentiels d'une personne ont été utilisés de façon contraire à une disposition de cette politique, cette personne peut déposer une plainte auprès de la personne assumant la direction de l'AFMR La Source, ou auprès du conseil d'administration de l'AFMR La Source si la plainte concerne la personne assumant la direction.

Comme prévu par la loi, la personne s'étant vu refuser l'accès ou la rectification des renseignements confidentiels la concernant peut déposer sa plainte auprès de la Commission d'accès à l'information pour l'examen du désaccord dans les 30 jours du refus de l'AFMR La Source d'accéder à sa demande ou de l'expiration du délai pour y répondre.

### **RESPONSABLE DES NORMES DE CONFIDENTIALITÉ**

Pour une plainte, une suggestion ou pour plus de renseignements sur la façon dont nous traitons les données personnelles, veuillez communiquer avec notre responsable de la protection des renseignements personnels aux coordonnées suivantes :

Marylène Daigneault  
direction@associationlasource.com  
819 758-4144

Adoptée par le Conseil d'administration de l'AFMR La Source le 23 septembre 2024.