



POLITIQUE DE PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS DES EMPLOYÉS - CANADA

Notre engagement

Saint-Gobain respecte les droits de ses employés à la protection de la vie privée et s'engage à protéger leurs Renseignements personnels conformément aux lois applicables en la matière.

Saint-Gobain a adopté la présente Politique de protection des renseignements personnels des employés (la « Politique ») afin que les membres de son personnel, actuels et anciens, comprennent la rigueur avec laquelle elle traite les Renseignements personnels qu'elle recueille, utilise et communique.

La Politique énonce les pratiques que suit Saint-Gobain pour protéger et gérer la collecte, l'utilisation et la communication de renseignements sur les employés de nature personnelle (conformément aux définitions ci-dessous).

SECTION I : PORTÉE

Portée de la politique

La Politique s'applique aux employés, aux entrepreneurs indépendants et aux consultants de Saint-Gobain au Canada ainsi qu'à toute personne devant fournir des Renseignements personnels à des fins liées au travail. Elle ne constitue pas un contrat d'emploi, et aucun droit, aucune condition ni aucune obligation lié à l'emploi n'en découle, sauf si la loi l'interdit.

SECTION II : DÉFINITIONS

- **Saint-Gobain ou la Société** désigne Saint-Gobain Corporation, ses filiales et les sociétés affiliées de Compagnie de Saint-Gobain.
- **Renseignements personnels** désigne les renseignements qui concernent une personne physique et qui permettent de l'identifier.
 - o Voici des exemples de données personnelles que nous traitons :
 - numéro d'assurance sociale ou autre numéro d'identification du gouvernement;
 - adresse à domicile, numéro de téléphone, courriel personnel;
 - date de naissance;
 - genre;
 - renseignements sur les personnes à charge;
 - coordonnées de la personne à contacter en cas d'urgence;
 - photos;

POLITIQUE DE PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS DES EMPLOYÉS - CANADA

- renseignements médicaux personnels.

- Les Renseignements personnels ne comprennent pas le produit du travail d'un employé, à moins qu'il ne concerne une autre personne, auquel cas il pourrait contenir des Renseignements personnels de la personne en question.

- Les renseignements sur les employés de nature personnelle désignent les Renseignements personnels sur une personne qui sont recueillis, utilisés ou communiqués pour son recrutement et son embauche et pour établir, maintenir, gérer ou rompre la relation d'emploi.
 - Voici des exemples de ces renseignements :
 - dossier disciplinaire;
 - vidéosurveillance d'un employé, dans la mesure autorisée par la loi;
 - historique du salaire;
 - états de service et évaluations du rendement.

Le consentement n'est pas obligatoire lorsque la collecte, l'utilisation et la communication de Renseignements personnels sur un employé servent strictement à des fins raisonnables liées au recrutement, à la gestion des employés ou à la rupture de la relation d'emploi.

Section III : Objet

Saint-Gobain est tenue de protéger les Renseignements personnels à l'échelle de l'organisation et d'en faire un traitement équitable en tout temps, y compris dans ses rapports avec des tiers, en respectant les normes établies par la loi. La confiance et la bonne volonté des employés dépendent de pratiques rigoureuses de collecte, d'utilisation et de communication des Renseignements personnels. L'entreprise prend donc des moyens raisonnables pour s'assurer :

- que ses politiques et procédures respectent les lois fédérales, provinciales et territoriales applicables à la collecte, à l'utilisation et à la communication des Renseignements personnels, à l'accès à ces renseignements et à leur protection;
- qu'elle obtient un consentement explicite ou implicite à la collecte, à l'utilisation ou à la communication de tout Renseignement personnel, à moins que ce consentement ne soit pas prescrit par la loi;

POLITIQUE DE PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS DES EMPLOYÉS - CANADA

- que, lorsqu'elle doit transmettre des Renseignements personnels à un tiers aux fins de traitement, elle obtient du tiers en question l'assurance que les renseignements seront protégés comme s'ils étaient traités par Saint-Gobain directement.

Section IV : Cadre opérationnel

Protection des renseignements personnels

Information sur les fins

- Sauf si les fins sont évidentes, lorsqu'elle recueille des Renseignements personnels ou crée un dossier sur un employé, Saint-Gobain fait des efforts raisonnables, dans la mesure requise par la loi, pour informer l'employé en question de ce qui suit :
 - o la nature des renseignements recueillis;
 - o les fins auxquelles les renseignements sont recueillis;
 - o l'utilisation qui sera faite des renseignements recueillis;
 - o les catégories de personnes qui auront accès aux renseignements (Saint-Gobain ne communique vos données personnelles qu'aux personnes qui ont besoin d'y accéder pour des raisons professionnelles légitimes);
 - o l'endroit où les renseignements seront conservés;
 - o les droits d'accès et de rectification s'y rapportant.Selon les circonstances, l'employé peut en être informé de vive voix ou par écrit.

- Advenant la vente ou un projet de vente d'une partie ou de la totalité de Saint-Gobain à une autre entreprise, des renseignements sur les employés de nature personnelle pourraient être communiqués à l'acquéreur potentiel dans le cadre du processus préalable au transfert des activités. Si un projet de vente se concrétise, les renseignements concernant les employés seront transférés dans le cadre du transfert des activités. Si le projet de vente ne se concrétise pas, Saint-Gobain obtiendra des garanties que les renseignements sur les employés de nature personnelle qui ont été transférés lui seront restitués ou seront détruits.

Consentement

- Les exigences relatives au consentement peuvent varier selon les circonstances et selon que les renseignements concernés sont des Renseignements personnels ou des renseignements sur les employés de nature personnelle que Saint-Gobain entend recueillir, utiliser ou communiquer. Saint-Gobain se conforme aux exigences de la loi relatives au consentement. À titre d'exemple,

POLITIQUE DE PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS DES EMPLOYÉS - CANADA

le consentement n'est pas requis si Saint-Gobain enquête sur l'inconduite alléguée d'un employé, circonstance où la collecte de renseignements est raisonnable aux fins de l'enquête.

- Si le consentement est requis, Saint-Gobain détermine quelle forme de consentement convient. Le consentement peut être exprès ou implicite ou réputé non requis par la loi.
- Conformément à la loi, Saint-Gobain peut demander à un employé son consentement à la collecte, à l'utilisation ou à la communication de Renseignements personnels à des fins dont il n'avait pas été informé jusque-là (voir « Information sur les fins »).
- Saint-Gobain peut exiger, comme condition d'emploi, qu'un employé ou un employé potentiel consente à la collecte, à l'utilisation ou à la communication des renseignements dont elle a besoin, dans la mesure permise par la loi.

Collecte

- Saint-Gobain recueille uniquement les Renseignements personnels nécessaires pour les fins légitimes déclarées et pour lesquelles un consentement a été obtenu (s'il était requis), dans la mesure permise par la loi.

Utilisation et communication

Saint-Gobain utilise et communique des Renseignements personnels uniquement aux fins dont l'employé a été informé, et qui ont fait l'objet d'un consentement ou sont permises par la loi.

- Les Renseignements personnels recueillis dans une unité opérationnelle de Saint-Gobain peuvent être partagés avec d'autres unités opérationnelles de l'entreprise, aux fins déclarées ou permises par la loi.
- Saint-Gobain peut aussi utiliser ou communiquer des Renseignements personnels pour honorer ses obligations légales, respecter la réglementation, remplir son obligation de répondre aux demandes des personnes concernées pour faire valoir leurs droits ou répondre à une ordonnance judiciaire, à une procédure administrative ou judiciaire, à une citation à comparaître ou à un mandat de perquisition.
- Saint-Gobain communique des renseignements sur les employés de nature personnelle à un nombre limité de tiers, et à ceux à qui elle est tenue de les communiquer pour se conformer à la loi, ainsi qu'aux fins de l'administration du personnel, de la rémunération et de programmes d'avantages sociaux, ou lorsqu'un employé a consenti par écrit à la communication de Renseignements personnels (voir l'annexe A).

POLITIQUE DE PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS DES EMPLOYÉS - CANADA

- Saint-Gobain protège les Renseignements personnels sur les employés qu'elle communique à des tiers et en limite l'utilisation conformément à la loi, mais n'est pas responsable de leur utilisation ni de leur communication subséquentes par ces tiers, tels que des organismes gouvernementaux (l'Agence du revenu du Canada, par exemple).

Conservation

- Les Renseignements personnels ne sont conservés qu'aussi longtemps que nécessaire aux fins pour lesquelles ils ont été recueillis, sauf si la loi exige ou permet une période de conservation plus longue.
- Les Renseignements personnels qu'il n'est plus nécessaire de conserver aux fins déclarées ou pour l'objet du dossier, pourvu que leur conservation ne soit plus nécessaire pour des raisons juridiques ou administratives, sont détruits, effacés ou anonymisés, dans la mesure requise par la loi.

Exactitude

- Saint-Gobain fait des efforts raisonnables pour s'assurer que les Renseignements personnels recueillis, utilisés ou communiqués par elle ou en son nom sont aussi exacts, exhaustifs et à jour que l'exigent les fins auxquelles ils sont destinés, dans la mesure requise par la loi.

Protections

- Saint-Gobain protège les Renseignements personnels en prenant des mesures de sécurité raisonnables pour empêcher les consultations, les collectes, les utilisations, les communications, les copies, les modifications et les suppressions non autorisées ou d'autres risques comparables, afin de maintenir la confidentialité des Renseignements personnels dont elle a la garde ou qui sont sous son contrôle.
- Les Renseignements personnels sont conservés selon le principe voulant que les employés autorisés de Saint-Gobain aient accès aux renseignements uniquement s'ils en ont besoin pour accomplir leurs tâches ou s'acquitter de leurs obligations.

Accès aux renseignements personnels et correction

- Saint-Gobain reconnaît le droit des employés de consulter les Renseignements personnels qu'elle détient à leur sujet et leur droit de demander qu'ils soient corrigés. Toutes les demandes d'accès aux renseignements sont accordées conformément à la présente politique et aux procédures du service ou du bureau qui a la garde des renseignements.

POLITIQUE DE PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS DES EMPLOYÉS - CANADA

- Le droit d'accès ne s'étend pas aux renseignements exclus de l'obligation de communication prévue par la loi. Cela dit, si les renseignements exclus peuvent raisonnablement être séparés d'un dossier contenant des renseignements sur l'employé, ce dernier a le droit d'accéder au reste du dossier. L'employé dont la demande d'accès est refusée reçoit une explication écrite des dispositions de la loi justifiant le refus et est informé du nom de la personne à Saint-Gobain qui peut répondre à ses questions sur le refus et des recours qui s'offrent à lui en vertu de la législation sur la vie privée applicable.
- Un employé peut contester l'exactitude et l'exhaustivité des renseignements le concernant et les faire corriger, s'il y a lieu. Si, de l'avis de Saint-Gobain, les renseignements sont exacts, l'employé peut ajouter aux éléments qu'il juge problématiques des commentaires sur l'inexactitude alléguée.
- Le droit d'un employé d'accéder à ses propres renseignements de nature personnelle n'est assorti d'aucuns frais, dans la mesure où ce droit est prévu par la loi. En dehors des cas prévus par la loi, les Renseignements personnels peuvent être consultés et corrigés sans frais, mais l'obtention d'une copie des renseignements peut être assujettie à des frais. Si des frais sont exigibles, Saint-Gobain présente au demandeur une estimation écrite des frais, et elle peut exiger un dépôt, avant de fournir le service.
- Les demandes d'accès ou de correction doivent être faites par écrit au service des Ressources humaines de Saint-Gobain Gypsum Canada et être assez détaillées pour que Saint-Gobain puisse cerner les Renseignements personnels ou la correction demandés (voir l'annexe B). Saint-Gobain répond aux demandes dans un délai de 30 jours.

Responsabilités

- La direction et les employés sont conjointement tenus de protéger la confidentialité des renseignements généraux et des Renseignements personnels conformément aux politiques énoncées ci-dessus et de s'assurer que les Renseignements personnels sont conservés dans un environnement sécurisé. Toute violation de la présente politique peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour cause juste et suffisante.

Résolution des insatisfactions

Saint-Gobain fournit des informations détaillées sur ses politiques et pratiques de traitement des Renseignements personnels, comme sa procédure de traitement des plaintes, à tout employé qui lui en fait la demande. Si un employé a des questions, des préoccupations ou des problèmes qui concernent la protection ou la confidentialité, la collecte, l'utilisation et la communication de ses renseignements



POLITIQUE DE PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS DES EMPLOYÉS - CANADA

personnels ou encore la manière dont une demande de renseignements a été ou sera traitée, il peut contacter son supérieur immédiat. Si les préoccupations ne sont pas immédiatement résolues à la satisfaction de l'employé, le dossier sera transmis à l'agent de protection de la vie privée de l'entreprise. Saint-Gobain a désigné cette personne pour qu'elle supervise le respect des lois sur la protection des renseignements personnels et des politiques de l'entreprise en la matière. L'agent de protection de la vie privée fera enquête sur les préoccupations de l'employé concerné et s'efforcera de résoudre la plainte aussi rapidement et équitablement que possible. Si une plainte est jugée fondée, Saint-Gobain prendra des mesures appropriées, y compris, si nécessaire, la modification de ses politiques et pratiques. Si une plainte est jugée non fondée, le plaignant sera informé de cette conclusion et de son droit de s'adresser au commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de sa province pour demander réparation.

La procédure de plainte sera communiquée à toute personne exprimant des préoccupations, et la personne en question obtiendra personnellement des explications si les circonstances le justifient.

Si vous communiquez avec nous par la poste, par télécopieur ou par courriel, veuillez nous fournir votre nom complet, votre adresse et votre numéro de téléphone. Voici les coordonnées pour nous joindre :

- par télécopieur : 905-823-7397
- par la poste :

Agent de protection de la vie privée

Saint-Gobain Gypsum North American Services Inc.

2424 Lakeshore Road West, Mississauga
(Ontario) L5J 1K4

Vous pouvez aussi communiquer avec le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada ou avec le commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de la province dans laquelle vous travaillez pour en savoir plus sur les exigences qui s'appliquent dans votre province.