



**Ontario  
Human Rights Commission**  
**Commission ontarienne des  
droits de la personne**

# **Directives concernant la collecte de données sur les motifs énumérés en vertu du Code**

**ISBN 0-7794-6323-4**

**Date d'approbation par la Commission : 24 septembre 2003**

**Mise à jour par la Commission : le 26 novembre 2009**

**Disponible dans d'autres versions accessibles sur demande**

**Disponible sur l'Internet au site : [www.ohrc.on.ca](http://www.ohrc.on.ca)**

**Available in English**

## Tables des matières

Objet des politiques de la CODP .....	3
Collecter des données en conformité avec le <i>Code</i> .....	4
Collecter des données dans un but conforme au <i>Code</i> .....	4
Informé le public.....	4
Consulter les communautés touchées .....	5
Utiliser les moyens les moins intrusifs.....	5
Anonymat .....	5
Distinction entre collecte, utilisation et divulgation.....	6
Information et vie privée .....	7
Renseignements supplémentaires.....	7
Notes en bas de page.....	7

## Objet des politiques de la CODP

L'article 30 du *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le « Code ») autorise la Commission ontarienne des droits de la personne de l'Ontario (CODP) à préparer, approuver et publier des politiques sur les droits de la personne pour fournir des directives quant à l'application des dispositions du *Code*. \* Les politiques et lignes directrices de la CODP établissent des normes décrivant comment les particuliers, les employeurs, les fournisseurs de services et les décideurs doivent agir pour se conformer au *Code*. Elles sont importantes parce qu'elles représentent l'interprétation, par la CODP, du *Code* au moment de sa publication.\*\* De plus, elles expliquent les droits énoncés dans le *Code*.

L'article 45.5 du *Code* stipule que le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (le Tribunal) peut tenir compte des politiques approuvées par la Commission dans une instance devant lui. Lorsqu'une partie ou un intervenant à une instance en fait la demande, le Tribunal doit tenir compte de la politique de la CODP citée. Lorsqu'une politique de la Commission est pertinente pour l'objet de la requête devant le Tribunal, les parties et les intervenants sont encouragés à porter la politique à l'attention du Tribunal pour qu'il en tienne compte.

L'article 45.6 du *Code* prévoit que si le Tribunal rend une décision ou une ordonnance définitive dans le cadre d'une instance dans laquelle la Commission était une partie ou un intervenant, la Commission peut présenter une requête au Tribunal afin que celui-ci soumette un exposé de cause à la Cour divisionnaire.

Les politiques de la Commission sont assujetties aux décisions des cours supérieures qui interprètent le *Code*. Les politiques de la Commission sont prises très au sérieux par les tribunaux judiciaires et le Tribunal\*\*\*, appliquées aux faits de la cause devant le tribunal judiciaire ou le Tribunal et citées dans les décisions de ces tribunaux\*\*\*\*.

---

\* Le pouvoir de la CODP en vertu de l'article 30 du *Code* d'élaborer des politiques s'inscrit dans le cadre de sa responsabilité générale, prévue à l'article 29, de promouvoir et de faire progresser le respect des droits de la personne en Ontario, de protéger ces droits en Ontario et d'éliminer les pratiques discriminatoires.

\*\* La jurisprudence, les modifications législatives et les changements de position de la CODP sur ses propres politiques qui ont eu lieu après la date de publication du présent document ne seront pas reflétés dans le document. Pour plus d'information, communiquez avec la Commission ontarienne des droits de la personne.

\*\*\* Dans l'arrêt *Quesnel c. London Educational Health Centre* (1995), 28 C.H.R.R. D/474 au par. 53 (Ont. Bd. Inq.), le tribunal a appliqué la décision de la Cour suprême des États-Unis dans l'arrêt *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (4<sup>th</sup> Cir. 1971), pour conclure que les énoncés de politique de la CODP devraient bénéficier d'une « grande déférence », si elles sont compatibles avec les valeurs du *Code* et si leur élaboration est compatible avec l'historique législatif du *Code* lui-même. Cette dernière exigence a été interprétée comme signifiant qu'un processus de consultation publique doit faire partie intégrante du processus d'élaboration des politiques.

\*\*\*\* Récemment la Cour de justice supérieure de l'Ontario a cité in extenso des extraits des travaux publiés de la CODP dans le domaine de la retraite obligatoire et déclaré que les efforts de la CODP avaient apporté « d'énormes changements » dans l'attitude face à la retraite obligatoire en Ontario, les travaux de la CODP sur la retraite obligatoire ont sensibilisé le public à cette question et ont,

## **Collecter des données en conformité avec le Code<sup>1</sup>**

Récolter des données au sujet de caractéristiques fondées sur des motifs protégés par le *Code* et des motifs qui ne sont pas protégés par le *Code* risque de susciter la crainte que les données soient utilisées pour menacer une personne ou un groupe d'une façon discriminatoire, accorder des avantages non mérités à un groupe particulier qui subit de la discrimination depuis longtemps ou identifier ou « faire sortir du placard » des personnes. Pour calmer ces craintes, il est recommandé de suivre les lignes directrices suivantes qui assureront que la collecte des données liées à des motifs protégés ou non par le *Code* est effectuée d'une façon légitime et acceptable :

### ***Collecter des données dans un but conforme au Code***

Un programme de collecte de données devrait clairement énoncer un objectif conforme aux dispositions du *Code*. Le programme peut s'inscrire dans le cadre de l'obligation de l'organisme de tenir compte de la position déjà défavorisée d'une personne au sein de la société canadienne.

**Exemple :** Une recherche en sciences sociales démontre que de nombreux nouveaux immigrants au Canada occupent un poste inférieur à leurs compétences à cause des obstacles à la reconnaissance des qualifications étrangères. Une agence d'aide à l'établissement des immigrants compile des données afin d'évaluer les possibilités d'emploi et les obstacles que rencontrent les nouveaux immigrants, dans l'objectif de soutenir et maintenir un solide système de prestation de services qui réponde aux besoins des nouveaux arrivants en Ontario et au Canada.

### ***Informier le public***

Quelle que soit la méthode de collecte de données utilisée, il faut expliquer aux personnes au sujet desquelles les données sont collectées et au grand public l'objectif de la collecte des données et leurs utilisations possibles. Il faudrait également leur décrire les méthodes de la collecte, les mesures qui seront prises ou qui ont déjà été prises pour protéger leur vie privée et la confidentialité, les avantages de la collecte des données et les progrès qui seront réalisés par l'atteinte des objectifs énoncés.

---

en partie, abouti à la décision du gouvernement de l'Ontario d'adopter une loi modifiant le *Code* pour interdire la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi après l'âge de 65 ans, sous réserve de certaines exceptions. Cette modification, qui est entrée en vigueur en décembre 2006, a rendu illégales les politiques sur la retraite obligatoire pour la plupart des employeurs en Ontario : *Assn. of Justices of the Peace of Ontario v. Ontario (Attorney General)* (2008), 92 O.R. (3d) 16, par. 45. Voir aussi la décision *Eagleson Co-Operative Homes, Inc. v. Théberge*, [2006] O.J. No. 4584 (Sup.Ct. (Div.Ct.)) dans laquelle la cour a appliqué les *Politiques et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement*, à : <http://www.ohrc.on.ca/fr/resources/policies/DisabilityPolicyFRENCH>.

### ***Consulter les communautés touchées***

Les fournisseurs de services, employeurs, propriétaires et autres organismes responsables devraient consulter les communautés concernées au sujet du besoin de recueillir les données et de la méthodologie à suivre.

### ***Utiliser les moyens les moins intrusifs***

La façon dont les données sont recueillies devrait être la moins intrusive possible et respecter la dignité et la vie privée des particuliers.

Les sondages sur l'auto-identification sont couramment utilisés pour identifier des types de personnes, au sein d'un organisme ou dans des groupes desservis par l'organisme. Avec cette méthode, il faut préciser clairement aux personnes sondées que leur participation est volontaire et que la confidentialité sera respectée.

Autre possibilité : recueillir des données par un employé spécialement formé ou un expert externe par la voie de l'observation. Un observateur capable et efficace peut présenter un point de vue objectif sur les caractéristiques et le comportement des sujets de la recherche qu'une personne interne ne releverait pas. Le seul inconvénient de cette méthode est que l'observateur, spécialement formé ou spécialiste, ne soit pas capable de noter avec précision les différences au sein de certains groupes ou entre certains groupes, surtout lorsqu'une identité n'est pas clairement visible (comme la religion, la maladie mentale ou l'orientation sexuelle). Cet inconvénient risque de limiter l'exactitude des résultats observés.

L'analyse de données de multiples perspectives et l'utilisation des données recueillies de différentes sources, à l'aide de techniques de collecte de données acceptées, peuvent renforcer les conclusions tirées d'une recherche.

### ***Anonymat***

Il peut être nécessaire d'assurer l'anonymat (p. ex., en ne demandant aucune information permettant d'identifier la personne, comme le nom) pour répondre aux préoccupations concernant l'atteinte à la vie privée et la confidentialité, en particulier lorsque les résultats collectifs sont si petits qu'un rapport sur ces données risquerait de révéler l'identité d'une personne. Par exemple, dans une petite organisation, il serait raisonnable de supprimer la statistique démontrant qu'un seul employé est atteint d'une maladie mentale. Dans d'autres cas, assurer l'anonymat des participants signifierait qu'une initiative formelle de collecte de données est limitée dans sa capacité à atteindre des objectifs ou qu'elle doit être annulée. Dans tous les cas, cependant, des mesures devraient être prises pour protéger la vie privée et la confidentialité.

**Exemple :** Dans le cadre du Programme de contrats fédéraux (« PCF »), les employeurs réglementés par la province employant plus de 100 travailleurs qui sont admissibles à des contrats du gouvernement fédéral évalués à 200 000 \$ ou plus sont contractuellement tenus de se conformer à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada) (la Loi). Les employeurs participant au PCF et les

autres employeurs couverts par la Loi doivent collecter des informations en utilisant un questionnaire sur la main-d'œuvre et prévoir une façon quelconque d'identifier les employés afin de déterminer le nombre de femmes, minorités visibles, peuples autochtones et personnes handicapées dans certains groupes de profession précis qui sont sous-représentés et à quel degré<sup>2</sup>. Des codes numériques peuvent être utilisés pour identifier chaque employé. Bien que le sondage ne soit pas anonyme, les employeurs doivent maintenir confidentielles les informations sur le statut du groupe désigné et conserver ces données dans un endroit distinct des autres dossiers des ressources humaines.

**Exemple :** Au printemps 2008, le Toronto District School Board (TDSB) s'est livré à son premier *recensement des parents* d'élèves de la maternelle à la 6e année. Les données sur la démographie des élèves et les données sur l'environnement social sont recueillies afin d'aider le conseil scolaire à élaborer des politiques et des stratégies visant à combler l'écart constaté dans le rendement des différents groupes d'élèves, ainsi qu'à établir une base de données qui servira à mesurer les améliorations du rendement pour tous les élèves. Le recensement des parents de 2008 était confidentiel, mais pas anonyme. Des méthodes d'identification uniques ont été utilisées pour lier les données à d'autres sources de données disponibles dans un système central – comme le Système informatique de renseignements sur les élèves du TDSB, l'Office de la qualité et de la responsabilité en éducation (OQRE) et les bulletins scolaires – à des fins de comparaison et de suivi. Afin d'assurer la confidentialité pour les élèves et les parents, les formulaires étaient précodés et portaient un numéro de sondage spécial (différent du numéro d'identification de l'élève). Les parents devaient placer le formulaire dûment rempli dans une enveloppe-réponse scellée avant de le retourner à l'école de leur enfant.

### ***Distinction entre collecte, utilisation et divulgation***

La méthode devrait faire une distinction entre la collecte, l'utilisation et la divulgation de l'information. Il devrait y avoir un lien rationnel et objectif entre la nature de l'information recueillie et son utilisation prévue.

Les données devraient être collectées d'une façon qui supprime tout renseignement identificateur, comme le nom, le numéro de permis de conduire ou le numéro d'identification de l'élève.

Les données devraient être entièrement distinctes de tout autre dossier qui contient des renseignements personnels identificateurs, à moins qu'elles ne soient utilisées pour déterminer l'admissibilité d'une personne à un programme spécial.

Les méthodes de collecte des données, le stockage des données, leur accès et leur divulgation doivent être soigneusement contrôlés. Il faut toujours respecter la confidentialité et la dignité des personnes.

### **Information et vie privée**

Outre la conformité aux dispositions du *Code*, la collecte de données doit respecter la loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée.

### **Renseignements supplémentaires**

Veillez visiter [www.ontario.ca/humanrights](http://www.ontario.ca/humanrights) pour plus d'information sur le système des droits de la personne en Ontario.

Le système des droits de la personne peut aussi être accessible par téléphone au :

Localement : 416 326-9511

Sans frais : 1 800 387-9080

ATS (local) : 416 326 0603

ATS (sans frais) : 1 800 308-5561

Pour déposer une requête en matière de droits de la personne, communiquez avec le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario au :

Sans frais : 1 866 598-0322

ATS : 416 326-2027

ATS sans frais : 1 866 607-1240

Site Web : [www.hrto.ca](http://www.hrto.ca)

Pour parler de vos droits ou si vous avez besoin d'aide juridique pour une requête, communiquez avec le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne, au :

Sans frais : 1 866 625-5179

ATS : 416 314-6651

ATS sans frais : 1 866 612-8627

Site Web : [www.hrlsc.on.ca](http://www.hrlsc.on.ca)

### **Notes en bas de page**

---

<sup>1</sup> À des fins de pertinence et d'information, la publication de la CODP intitulée « *Directives concernant la collecte de données sur les motifs énumérés en vertu du code* » a été révisée et elle figure à la section 5 du document.

<sup>2</sup> *Règlements, sur l'équité en matière d'emploi*, S.O.R. 196-479, s. 4.