

Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique

Gouvernement de l'Ontario

Direction générale de l'action contre le racisme

Avril 2018



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	4
Objet.....	4
Autorité légale.....	4
Application.....	5
Portée.....	5
Comment utiliser le présent document.....	6
Principes.....	6
Aperçu des normes.....	7
Examen périodique.....	8
CONTEXTE.....	9
Comprendre le racisme.....	9
Comprendre l'action contre le racisme.....	10
L'action contre le racisme visant les Autochtones se distingue de la lutte au colonialisme.....	10
Comprendre l'histoire colonialiste du Canada et ses répercussions continues.....	11
L'incidence de la recherche et de la collecte de données sur les collectivités autochtones.....	11
Respecter l'identité et l'auto-identification des Autochtones.....	12
Appliquer la recherche et la collecte de données en tant qu'outils d'action contre le racisme.....	12
NORMES ET LIGNES DIRECTRICES.....	12
1. Évaluer, planifier et préparer.....	12
Motifs de la collecte de renseignements.....	12
Évaluer et planifier.....	13
Les droits des Autochtones quant à la gouvernance des données.....	14
Gouvernance et reddition de comptes.....	15
Formation et ressources de soutien.....	17
2. Recueillir des renseignements personnels.....	18
Manière de recueillir les renseignements personnels.....	18
Consentement.....	20
Avis.....	21

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Comment recueillir des renseignements personnels	25
Quand recueillir les renseignements personnels	27
Ordre des questions.....	28
Collecte de renseignements personnels	28
Collecte de renseignements personnels sur l'identité autochtone	30
Collecte de renseignements personnels sur la race	32
Collecte de renseignements personnels liés à la race ... Error! Bookmark not defined.	
3. Gérer et protéger les renseignements personnels.....	40
Sécurisation des renseignements personnels.....	40
Stockage sécurisé dans les bases de données	42
Restriction de l'accès aux renseignements personnels	42
Exactitude	43
Accéder aux renseignements, les rectifier et les retirer	47
Conservation des renseignements personnels	49
Éliminer des renseignements personnels	50
Restrictions en matière d'utilisation.....	52
Restrictions en matière de divulgation	54
4. Analyser les renseignements recueillis.....	54
Unités d'analyse.....	55
Analyser les répercussions	56
Exigences minimales relatives à l'analyse	57
Repères et groupes de référence	59
Interpréter des analyses.....	61
5. Diffuser les données et les résultats d'analyse à l'intention du public.....	63
Anonymisation des renseignements personnels	63
Publication de données.....	67
Communication publique des résultats des analyses.....	69
Aviser le ministre délégué à l'Action contre le racisme	71
6. Appuyer et instaurer le changement organisationnel au chapitre de l'action contre le racisme	72
Soutenir le changement organisationnel favorisant la lutte contre le racisme pour améliorer les services offerts à tous les Ontariens.....	72
Surveillance et évaluation continues	73

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Éducation et mobilisation du public.....	73
7. Normes s'appliquant aux renseignements sur la race donnés par des observateurs participants	73
Planifier la collecte de renseignements auprès d'observateurs participants, de la gestion et de l'utilisation de ces renseignements	74
Circonstances permettant la collecte de renseignements auprès d'observateurs participants.....	74
Question sur la race à poser à l'observateur participant et catégories raciales	76
Validité des renseignements donnés par des observateurs participants.....	77
Consultation des renseignements donnés par des observateurs participants et désaccord sur ces renseignements	80
GLOSSAIRE	81
ANNEXES	90
ANNEXE A – Exemple de résultats relatifs aux services de protection de l'enfance	90
ANNEXE B – Mesures de sécurité	91
ANNEXE C – Techniques d'anonymisation des renseignements personnels.....	92
ANNEXE D – Utilisation des ensembles de données de Statistique Canada comme références.....	95
ANNEXE E – Utilisation des indices de disproportion et de disparité raciales.....	97

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Valeurs admises pour les catégories raciales	30
Tableau 2. Tableau de conversion des données recueillies sur les catégories raciales ..	34
Tableau 3. Comparaisons entre les Normes et la démarche de Statistique Canada . Error! Bookmark not defined.	
Tableau 4. Exemple de matrice de disproportion	101
Tableau 5. Exemple de matrice de disparité raciale.....	102

INTRODUCTION

Les *Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique*, aussi appelées *Normes relatives aux données contre le racisme* (les normes) ont été établies afin de contribuer à repérer et à surveiller les manifestations de racisme systémique et les disparités raciales dans le secteur public.

Les normes instaurent des pratiques cohérentes et efficaces afin de produire une information fiable, permettant d'asseoir une prise de décisions fondées sur les données probantes et la responsabilisation à l'égard du public, en vue de contribuer à éliminer le racisme systémique et à faire progresser l'équité raciale.

Le gouvernement de l'Ontario est résolu à contribuer à établir une société inclusive et équitable pour l'ensemble des Ontariens et des Ontariennes. En repérant et en surveillant les disparités raciales systémiques, les organisations du secteur public amélioreront leur capacité à combler les lacunes, à supprimer les obstacles et à faire progresser le traitement équitable de tous et de toutes.

OBJET

Les normes ont pour objet d'énoncer les exigences relatives à la collecte, à l'utilisation, à la divulgation, à l'anonymisation, à la gestion et à la publication des renseignements, notamment les renseignements personnels, ainsi qu'à l'établissement de rapports. Elles aident les organisations du secteur public (OSP) à s'acquitter des obligations, que leur impose la *Loi de 2017 contre le racisme* (la « Loi »), de repérer et de surveiller les disparités raciales en vue d'éliminer le racisme systémique et de faire progresser l'équité raciale.

AUTORITÉ LÉGALE

Les normes ont été formulées par le ministre délégué à l'Action contre le racisme en vertu du paragraphe 6 (1) de la Loi et approuvées par la lieutenant-gouverneure en conseil. Le commissaire à l'information et à la protection de la vie privée (CIPVP) et la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) ont été consultés dans le cadre de leur élaboration.

Il convient de lire les normes parallèlement à la Loi et ses règlements d'application.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Application

Comme le prévoit la Loi, les normes s'appliquent aux OSP, que les règlements obligent ou autorisent à recueillir des renseignements personnels en rapport avec des programmes, des services et des fonctions précises. Ces collectes visent notamment les renseignements personnels relatifs à l'identité autochtone, à la race, à la religion, à l'origine ethnique, ainsi que les renseignements personnels énumérés dans le règlement d'application.

Les OSP énumérées dans les règlements d'application doivent se conformer à la Loi et tout ou partie des normes. Les normes précises auxquelles chaque organisation doit se plier sont spécifiées dans la Loi même, ainsi que dans le règlement.

Les normes ne remplacent pas, ne limitent pas et ne diminuent en rien les responsabilités ou les obligations dues envers les personnes selon le *Code des droits de la personne* de l'Ontario de 1990 (le « Code »).

Des organisations qui ne sont pas autorisées à recueillir des renseignements personnels, ou tenues de le faire, sous le régime de règlements pris en application de la Loi peuvent par ailleurs être autorisées à recueillir, à utiliser et à divulguer des renseignements personnels afin de repérer et de surveiller les manifestations de racisme systémique et les disparités raciales sous le régime d'autres lois, notamment le *Code*. En pareil cas, elles doivent observer les exigences des lois pertinentes, notamment la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (LAIPVP) ou la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée* (LAIMPVP). Les organisations peuvent tenir compte des normes et des lignes directrices pour élaborer et mettre en œuvre des programmes visant à repérer, surveiller et supprimer les manifestations de racisme systémique et à faire progresser l'équité raciale.

PORTÉE

Les normes régissent la façon dont les organisations gèrent les renseignements, y compris les renseignements personnels recueillis sous le régime de la Loi. Ces renseignements sont recueillis pour être en mesure de comprendre comment le racisme systémique a une incidence sur les Autochtones, les Noirs et les groupes racialisés, ainsi que de repérer les iniquités raciales éventuelles.

Les normes énoncent les exigences, les justifications et des lignes directrices pour chaque étape, de la planification et de la préparation, à l'analyse et à l'établissement de rapports. Elles portent notamment sur la collecte, l'utilisation, la divulgation, l'anonymisation et la gestion des renseignements, y compris les renseignements personnels.

Les normes ne donnent pas de ligne directrice quant à la façon de diminuer, d'éliminer ou d'éviter les incidences raciales négatives et les répercussions inévitables des politiques et des programmes.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Le CIPVPO examine les pratiques de gestion des renseignements de toute organisation assujettie à la Loi afin d'établir si les exigences que prévoient la Loi, ses règlements d'application et les normes ont été observées. Si le commissaire conclut qu'une pratique enfreint la Loi ou un règlement, il peut ordonner à l'OSP de mettre fin à la pratique en question, de détruire les renseignements personnels recueillis ou conservés conformément à cette pratique, de la modifier ou de la remplacer par une nouvelle pratique.

COMMENT UTILISER LE PRÉSENT document

- **Les normes** constituent les exigences qui s'appliquent aux OSP visées par la Loi.
- **Les justifications** présentent des motifs sous-tendant les normes.
- **Les lignes directrices** décrivent des pratiques exemplaires et des facteurs importants à considérer pour se conformer aux normes.

Les normes représentent les aspects à considérer en ce qui a trait aux fonctions, aux besoins et aux réalités de fonctionnement variables des OSP en Ontario.

Principes

Les organisations devraient suivre les présents principes afin d'interpréter et d'appliquer les normes :

Principe 1 : Vie privée, confidentialité et dignité

Protéger la confidentialité des renseignements personnels et respecter la vie privée et la dignité des personnes, des groupes et des collectivités.

Principe 2 : Engagements et imputabilité

Rendre compte du recours aux normes en vue de contribuer à éliminer le racisme systémique et à faire progresser l'équité raciale.

Principe 3 : Impartialité et intégrité

Appliquer les normes en toute impartialité et instaurer la confiance du public dans les efforts consentis en vue d'éliminer le racisme systémique et de faire progresser l'équité raciale.

Principe 4 : Assurance de la qualité

Consentir des efforts continus en vue de garantir la qualité des renseignements personnels recueillis, de mener des analyses avec minutie et rigueur et de vérifier l'exactitude des conclusions présentées.

Principe 5 : Ressources des organisations

Utiliser les ressources des organisations de façon à s'acquitter des exigences des normes.

Principe 6 : Transparence, actualité et accessibilité

Recueillir des renseignements et établir des rapports pour en faire état en temps voulu, de sorte que l'information soit consultable par le public et soit présentée avec clarté, en toute transparence et de façon accessible.

APERÇU DES normes

1. ÉVALUER, PLANIFIER ET PRÉPARER

- Cerner les besoins et établir les objectifs précis de l'organisation en ce qui a trait à la collecte de renseignements personnels en se fondant sur les observations des intervenants et de la collectivité.
- Déterminer les priorités et les ressources des organisations, et procéder à une évaluation de l'incidence sur la vie privée.
- Cerner des répercussions utiles au titre de la prestation de services, de programmes ou de politique, et établir un plan d'analyse.
- Instaurer des processus de régie des données, et élaborer et planifier des politiques et des procédures de collecte, notamment des mesures visant à garantir la qualité et la sécurité des renseignements personnels.
- Cerner les besoins en formation, puis élaborer et dispenser des formations et d'autres ressources pour appuyer l'observation de la Loi, de ses règlements d'application et des normes, ainsi que des dispositions pertinentes sur la protection de la vie privée.

2. RECUEILLIR DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

- Communiquer aux clients et aux collectivités l'objet de la collecte de renseignements personnels, ainsi que la manière dont elle est réalisée.
- Mettre en œuvre une collecte de renseignements personnels qui repose sur le consentement exprès et volontaire.

3. GÉRER ET PROTÉGER LES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

- Mettre en œuvre des procédures garantissant la qualité et la sécurité des renseignements personnels.
- Maintenir et favoriser des dispositifs et des processus sécuritaires afin de conserver, de consigner et d'éliminer les renseignements personnels.
- Limiter l'accès aux renseignements personnels, ainsi que leur utilisation.

4. ANALYSER LES RENSEIGNEMENTS RECUEILLIS

- Calculer et interpréter les disproportions ou les disparités statistiques se rapportant à la race.
- Appliquer des seuils pour interpréter l'existence éventuelle d'écarts visibles nécessitant de nouvelles analyses ou mesures correctives.

5. DIFFUSER LES DONNÉES ET LES RÉSULTATS D'ANALYSE À L'INTENTION DU PUBLIC

- Anonymiser les ensembles de données et les résultats des analyses avant de les rendre publiques, conformément aux principes du gouvernement ouvert.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

- Inclure les résultats témoignant de disproportions ou de disparités se rapportant à la race dans les rapports établis à l'intention du public, ainsi que les seuils utilisés.

6. APPUYER ET INSTAURER LE CHANGEMENT ORGANISATIONNEL AU CHAPITRE DE L'ACTION CONTRE LE RACISME

- Recourir aux renseignements pour mieux comprendre les inégalités raciales et pour étayer les décisions à prendre pour faire tomber les obstacles systémiques et faire progresser l'équité raciale.
- Continuer de surveiller et d'évaluer les progrès et les répercussions.
- Promouvoir l'éducation et la participation du public quant à l'action contre le racisme.

7. RENSEIGNEMENTS DONNÉS PAR DES OBSERVATEURS PARTICIPANTS (RDOP)

- Prévoir de recueillir, de gérer et d'utiliser des RDOP accompagnés d'observations formulées par les collectivités et les intervenants en cause.
- Mettre en œuvre la collecte de RDOP conformément aux exigences en matière de collecte indirecte.
- Prévoir des mesures visant à garantir l'exactitude des RDOP avant qu'ils ne soient utilisés.

EXAMEN PÉRIODIQUE

Avec le concours des collectivités en cause, le gouvernement de l'Ontario examinera périodiquement les normes, en vue de garantir qu'elles continuent de réaliser la visée énoncée au paragraphe 6 (1) de la Loi.

Le ministre délégué à l'Action contre le racisme supervisera la conduite de l'examen périodique. La CODP et le CIPVP seront consultés avant que des modifications ne soient apportées aux normes.

CONTEXTE

Comprendre le racisme

Les présentes normes sont destinées à traiter le racisme systémique au moyen de la collecte et de l'analyse de renseignements personnels en rapport avec des fonctions, programmes et services précis des OSP, afin de repérer et de surveiller d'éventuelles inégalités raciales.

Le racisme consiste en un ensemble d'idées ou de pratiques qui instaurent, maintiennent ou perpétuent la supériorité ou la dominance raciale d'un groupe sur un autre. La CODP fait remarquer que le racisme se distingue du préjugé du fait qu'il est aussi associé au pouvoir institutionnel, politique, économique et social détenu par le groupe dominant de la société (CODP, *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale*).

Le racisme systémique survient lorsque les institutions ou les systèmes créent ou maintiennent une iniquité raciale, souvent en conséquence de préjugés institutionnels dissimulés dans les politiques, les pratiques et les procédures qui favorisent certains groupes et en désavantagent d'autres. En Ontario, le racisme systémique peut se manifester sous des formes diverses, notamment :

- Les fonctionnaires qui réservent un traitement à part aux Autochtones, aux Noirs et aux membres de groupes racialisés ou les soumettent à des examens plus minutieux;
- Les occasions qui sont communiquées dans des réseaux informels d'où les Autochtones, les Noirs et les personnes racialisées sont exclus;
- Le fait que le public accorde peu d'attention – et que le politique en fasse peu de cas – à la mesure disproportionnée dans laquelle les Autochtones, les Noirs et les communautés racialisées sont aux prises avec des problèmes sociaux, économiques et de santé.

Dans l'histoire du Canada, y compris avant la Confédération, les pratiques coloniales, notamment l'oppression des peuples autochtones et l'esclavage des Afro-Américains, ont raffermi des attitudes, des croyances et des pratiques publiques qui continuent d'avoir une incidence négative sur les Autochtones, les Noirs et les personnes racialisées et leurs communautés dans leur vie sociale, économique et politique. L'exclusion et la dévalorisation de différents groupes sont aussi visibles dans l'histoire des politiques discriminatoires du Canada en matière d'immigration et d'accès à la citoyenneté; pour n'en nommer que quelques-unes : l'admissibilité restreinte des Juifs au plus fort de l'Holocauste, l'imposition d'une taxe d'entrée aux immigrants chinois et l'internement des Canadiens d'origine japonaise pendant la Deuxième Guerre mondiale.

Cette histoire laisse un héritage non sans incidence sur les Autochtones, les Noirs et les groupes racialisés, car elle perpétue les avantages et le pouvoir institutionnel du groupe historiquement dominant (les Blancs jouissant d'un statut socioéconomique appréciable). Les conséquences négatives de cet héritage se cumulent avec le temps et se

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

transmettent d'une génération à l'autre. Le racisme systémique continue de produire des répercussions préjudiciables à l'équité raciale à l'échelle du secteur public, notamment dans les domaines de l'éducation, du bien-être de l'enfance et de la justice. Les idées et pratiques racistes persistent sous des formes diverses, notamment celle du racisme dirigé contre les Noirs, contre les Autochtones, de l'islamophobie et de l'antisémitisme (consulter le glossaire pour des définitions de ces termes).

Comprendre l'action contre le racisme

L'action contre le racisme est une ligne de conduite visant à repérer, dissiper, empêcher et réduire les répercussions inévitables selon la race et les déséquilibres de pouvoir entre groupes dominants et groupes désavantagés, de même que les structures qui soutiennent ces iniquités. Elle prend acte de la nature historique et des contextes culturels du racisme, et se centre essentiellement sur le racisme systémique.

L'action contre le racisme vise à garantir l'absence de traitement inéquitable, lequel comprend les pratiques discriminatoires et d'exclusion. Les normes énoncent des exigences relatives à la collecte et à l'analyse des renseignements, ainsi qu'à l'établissement de rapports à cet égard, dans le but d'aider à vérifier s'il existe un traitement équitable et un accès égalitaire aux services et programmes publics, notamment :

- Les services policiers;
- Les processus de mise en liberté sous caution;
- Une éducation et des soins de santé de haute qualité;
- Des services, notamment des services de soutien, destinés au bien-être des enfants et des familles.

L'action contre le racisme visant les Autochtones se distingue de la lutte au colonialisme

L'action contre le racisme visant les Autochtones doit se comprendre à la lumière de l'incidence continue des politiques et des lois visant l'assimilation des Autochtones et de l'existence du racisme visant les Autochtones en Ontario. Il importe toutefois de prendre acte du fait que l'action contre le racisme constitue un élément à part de la lutte générale au colonialisme en ce qui a trait aux Autochtones. L'action contre le racisme ne permet pas de saisir pleinement ce que vivent bon nombre de communautés autochtones; ce problème s'explique notamment par le fait que cette action ne montre qu'une partie de l'histoire.

L'autre partie de l'histoire est fondée sur le fait que les Autochtones se sont établis ici bien avant la venue des Européens. Il s'agit là d'un fait qui justifie leurs revendications d'autodétermination et de reconnaissance de leur souveraineté, de leurs lois et de leurs structures de gouvernance. Les peuples autochtones ont un statut juridique unique reconnu par la Constitution.

L'anti-colonialisme constitue ainsi un mouvement plus large que l'action contre le racisme, car il inclut la reconnaissance des droits et de la souveraineté inhérente des

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

peuples autochtones, des droits des Autochtones protégés par la Constitution et issus de traités, ainsi que de leur droit à l'autodétermination conformément à la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*.

Comprendre l'histoire colonialiste du Canada et ses répercussions continues

Les gouvernements qui se sont succédé, au fil de l'histoire canadienne, ont mis en œuvre des lois et des politiques visant à dévaloriser et à détruire les identités et cultures autochtones présentes au Canada. La *Loi sur les Indiens* et les pensionnats autochtones¹ ne sont que deux exemples parmi d'autres. Ce passé colonialiste et ces politiques ont eu pour résultat que les habitants de bon nombre de communautés autochtones du Canada vivent dans une pauvreté extrême, manquent de logements, éprouvent des problèmes de santé, ont un accès insuffisant à l'eau potable, ont une espérance de vie courte, sont moins éduqués, ont peu d'occasions d'emploi, font face au racisme, à la violence, à une victimisation excessive, à une intervention trop fréquente ou, parfois, trop rare, des forces policières.

Sans une compréhension du contexte historique et des réalités auxquelles les communautés autochtones font face aujourd'hui, il y a un risque que ces indicateurs socioéconomiques soient erronément compris comme reflétant les choix des Autochtones eux-mêmes plutôt que comme une conséquence directe des politiques d'assimilation et des lois visant le génocide culturel.

Autrement dit, dans certains cas, différents facteurs doivent être pris en compte lorsqu'il s'agit de prendre des décisions relativement à la liberté d'un Autochtone (c.-à-d. tenir compte des principes de l'arrêt *Gladue*).

L'incidence de la recherche et de la collecte de données sur les collectivités autochtones

En ce qui a trait à la recherche et à la collecte de données, les communautés autochtones ont un vécu extrêmement difficile, lequel appartient au passé colonialiste. Des Autochtones ont été soumis à des expériences médicales et sociales, et ce, sans leur consentement et sans égard aux droits de la personne. De plus, le gouvernement canadien a attribué des noms et des numéros d'identification aux Autochtones et a recueilli des données sur eux, le tout en vue de maîtriser leurs mouvements, de limiter leur accès aux services et de surveiller les populations autochtones.

On peut comprendre que bon nombre de peuples et de communautés autochtones nourrissent des soupçons à l'égard des efforts du gouvernement pour recueillir des données. Les Autochtones peuvent se montrer réticents à divulguer leur identité autochtone, plus particulièrement dans les cas où des groupes précis de fonctionnaires ou de responsables de l'application de la loi ont joué un rôle important dans l'application de lois et de politiques visant l'assimilation ou de nature autrement punitive.

¹ Pour un historique détaillé de l'expérience des pensionnats indiens au Canada, consulter, en ligne, le site de la Commission de vérité et réconciliation du Canada : <www.trc.ca>.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Il est impératif de faire en sorte que les renseignements relatifs aux Autochtones soient recueillis selon les politiques et les protocoles qui conviennent et que ces renseignements soient gérés et utilisés à l'avantage des communautés autochtones. Toute personne ayant à recueillir des renseignements doit par ailleurs être formée de façon à comprendre les causes de la profonde méfiance que manifestent les peuples et les communautés autochtones à l'endroit du personnel et des régimes gouvernementaux et des efforts faits pour recueillir des renseignements.

Respecter l'identité et l'auto-identification des Autochtones

La coutume veut que les communautés autochtones de ce que l'on appelle aujourd'hui le Canada ne s'identifient pas nécessairement comme appartenant à un groupe panautochtone. L'identité autochtone relèverait plutôt de l'appartenance à un clan, à une communauté ou à une nation ou bien du rattachement à une famille de langues.

Cet élément revêt de l'importance lorsqu'il s'agit de recueillir des renseignements relatifs à l'identité autochtone. Les normes contiennent une question précise et permettent une certaine souplesse en ce qui a trait à la manière dont les Autochtones choisissent de s'auto-identifier. Cette question se distingue de celle de la race, qui vise à recueillir des renseignements sur la façon dont les Autochtones sont racialisés par la société.

Appliquer la recherche et la collecte de données en tant qu'outils d'action contre le racisme

Au cours des siècles, les processus de mesure, de collecte et d'analyse de données ont été, au Canada, orientés par des perspectives eurocentriques. Appliquées correctement, les normes offrent une façon d'utiliser les données à des fins de lutte au racisme qui repose sur une compréhension du contexte historique et des réalités actuelles auxquelles font face les Autochtones, les Noirs et les communautés racialisées. La responsabilisation à l'égard du public et la participation communautaire constituent des aspects fondamentaux des normes et contribueront à garantir que les renseignements recueillis servent les intentions d'équité raciale de la Loi.

NORMES ET LIGNES DIRECTRICES

1. ÉVALUER, PLANIFIER ET PRÉPARER

Motifs de la collecte de renseignements

Les OSP devraient recueillir des renseignements si des répercussions inégales sont observées chez les Autochtones, les Noirs et les personnes racialisées, si des plaintes sont formulées de façon persistante en ce qui a trait à des obstacles systémiques en lien avec la race ou s'il y a une perception généralisée dans le public que des obstacles ou des préjugés systémiques existent en lien avec la race au sein de l'organisation.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

L'orientation que donne la CODP dans son document intitulé *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale* précise qu'« une organisation ou une institution devrait procéder à la collecte et à l'analyse de données lorsqu'elle a, ou devrait avoir, des raisons de croire qu'il pourrait exister chez elle des barrières systémiques ou des situations de discrimination et de perpétuation des désavantages historiques ».

Évaluer et planifier

Norme 1. Évaluer et planifier en vue d'observer la Loi, ses règlements d'application et les normes

Les OSP doivent définir leurs objectifs et leurs priorités en matière de collecte et d'utilisation de renseignements personnels pour procéder à des analyses afin de repérer et de surveiller les manifestations de racisme systémique et les disparités raciales.

Les OSP doivent planifier et se préparer suffisamment en vue d'observer et de mettre en œuvre la Loi, ses règlements d'application et les normes. Pour ce faire, elles sollicitent les observations des communautés, des intervenants et des partenaires en cause.

Justification

La planification et la préparation sont partie intégrante de la compréhension des exigences et de la garantie du respect de la Loi, de ses règlements d'application et des normes.

Lignes directrices

Déterminer quels sont les renseignements personnels nécessaires pour l'application de la Loi afin de repérer et de surveiller les iniquités raciales dans les répercussions, ainsi que de contribuer à promouvoir l'équité raciale et le traitement équitable dans les programmes, services et fonctions.

Avant de recueillir, d'utiliser ou de divulguer des renseignements personnels, les organisations devraient tenir compte des éléments suivants (généralement selon l'ordre suivi) :

Commentaires formulés par les communautés : Prendre régulièrement part à des échanges avec les Autochtones, les Noirs et les communautés racialisées, les intervenants, les clients et les partenaires, afin de comprendre leurs priorités, leurs préoccupations, leurs besoins et leurs intérêts relativement à la collecte, à la gestion, à l'utilisation et à l'analyse de renseignements.

Objectifs et priorités de l'organisation : Dégager des objectifs clairs poursuivis par l'organisation pour la collecte et l'utilisation de renseignements personnels sous le régime de la Loi. Eu égard aux éléments requis ou autorisés par les règlements, les OSP devraient passer en revue les politiques, pratiques, services et programmes pertinents

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

afin d'établir un ordre de priorité quant à savoir comment déceler et suivre les éventuelles inégalités raciales systémiques. (Consulter le guide [Comptez-moi! de la CODP](#)).

Il sera toujours nécessaire de combiner les renseignements personnels relatifs à la race avec d'autres renseignements afin de préciser l'incidence de la race sur les répercussions. Les organisations devraient examiner les renseignements personnels qu'il leur est nécessaire de recueillir, ou qui sont déjà recueillis légalement aux fins de la prestation de leurs programmes, et qui pourraient également servir à repérer et à surveiller les inégalités raciales systémiques.

La détermination des objectifs organisationnels peut également inclure le fait de préciser les mesures de rendement à suivre afin de repérer et de surveiller les manifestations de racisme systémique et les disparités raciales, ou de mesurer les progrès au chapitre de l'égalité raciale. Les OSP devraient envisager de surveiller les répercussions des décisions clés sur les interactions d'un client avec un service ou un système (voir l'annexe A pour un exemple).

Évaluation de l'incidence sur la vie privée (EIVP) : Réaliser une EIVP afin de cerner les conséquences sur la vie privée, les risques en cause et les stratégies d'atténuation. Le CIPVP a élaboré une ressource utile intitulée [Planning for Success: Privacy Impact Assessment Guide](#).

Ressources et formation : Évaluer et passer en revue les ressources, les capacités et les compétences organisationnelles nécessaires pour recueillir, utiliser, divulguer, gérer et anonymiser les renseignements, les analyser, et produire des publications et des rapports. Cette démarche comprend l'examen des processus, des technologies de l'information et des capacités logicielles existantes, ainsi que l'évaluation de l'expertise et des compétences nécessaires pour se conformer aux normes. Dans la plupart des cas, il est nécessaire de former les employés, les dirigeants, les consultants et les mandataires de l'organisation afin de garantir la bonne mise en œuvre des normes (voir la norme 4).

Communication publique et liaison : Faire connaître au public, aux communautés en cause et aux clients les objectifs et les plans de l'organisation en lien avec les renseignements colligés. Cette démarche comprend les communications externes et les processus utilisés pour informer les particuliers de leurs droits en matière de protection de la vie privée et les renseigner sur les politiques et protocoles suivis par une OSP.

Les droits des Autochtones quant à la gouvernance des données

Les OSP devraient tenir compte des droits des communautés et des organisations autochtones d'exercer un pouvoir et un contrôle et de participer à la prise de décisions quant à la collecte, à la gestion, à l'utilisation et à la divulgation des renseignements se rapportant aux Autochtones et aux communautés autochtones, conformément à la législation pertinente en matière de protection de la vie privée.

Les facteurs à considérer lorsqu'il s'agit de gérer les données relatives aux Autochtones diffèrent selon les communautés et les organisations métisses, inuites et des Premières

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Nations. Il existe des buts communs, notamment l'accent mis sur l'importance de la participation, de la transparence, de la propriété et du contrôle autochtones des renseignements, notamment en ce qui concerne la façon dont les renseignements sont recueillis, utilisés, gérés, analysés, interprétés et rapportés publiquement.

Les principes de gouvernance des données relatives aux Autochtones visent à garantir que les renseignements recueillis auprès des communautés autochtones sont utilisés pour habiliter les communautés en les dotant de savoirs et d'outils leur permettant de travailler à la poursuite de répercussions positives dans la communauté.

La transparence est au premier plan dans l'établissement des relations, sur la participation proactive et sur les partenariats stratégiques de gouvernance des données avec le gouvernement ou d'autres organismes, institutions et agences de prestation de service publics généraux.

Des ententes de partage de données entre les OSP et les communautés autochtones, leurs représentants et partenaires peuvent constituer un moyen efficace de respecter les droits des Autochtones quant à la gouvernance des données, mais de telles ententes doivent être prises dans l'observation des exigences de la Loi et de la législation qui s'applique en matière de protection de la vie privée.

Gouvernance et reddition de comptes

Norme 2. Établir les attributions de l'organisation

Les OSP doivent instaurer des mécanismes et des règles de reddition de comptes, ainsi que des attributions organisationnelles sans équivoques pour tous les aspects de la collecte, de la gestion, de l'utilisation (y compris l'analyse), de la divulgation et de l'anonymisation des renseignements personnels, ainsi que de l'établissement de rapports faisant état de l'information. Au moins un gestionnaire doit être chargé de superviser et de veiller au respect de la Loi, de ses règlements d'application et des normes.

Justification

La clarté des attributions organisationnelles aide les OSP à se conformer à la Loi, favorise la transparence, valorise l'imputabilité quant à la gestion adéquate des renseignements personnels, ainsi que l'établissement de rapports aux fins énoncées dans la Loi, ses règlements d'application et les normes.

Lignes directrices

Les OSP devraient collaborer avec leurs spécialistes de la gestion des documents et des renseignements, de la protection de la vie privée et de la sécurité en vue de garantir que la collecte, l'utilisation, la divulgation, la gestion, la sécurité, l'anonymisation et l'élimination des documents contenant des renseignements personnels se déroulent conformément aux normes, à la législation qui s'applique en matière de protection de la

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

vie privée et à la *Loi de 2006 sur les Archives publiques et la conservation des documents*, le cas échéant.

Les OSP devraient mettre en œuvre des pratiques en matière de gouvernance et de reddition de comptes comme celles que voici :

- Affecter une personne chargée de la protection de la vie privée, comme un agent de protection de la vie privée ou un cadre supérieur à qui on a délégué les responsabilités d'une « personne responsable » au sens de la LAIPVP ou de la LAIMPVP en ce qui a trait à la protection de la vie privée, pour veiller à ce qu'un membre de la haute direction prenne part à la protection de la vie privée,
- Instaurer des mécanismes d'établissement de rapports (pour faire état des activités générales de conformité, ainsi que de violations de la vie privée et de la sécurité),
- Tenir un registre des renseignements personnels (pour savoir quels sont les renseignements personnels détenus, connaître leur sensibilité, où ils sont consignés, le motif pour lequel ils sont recueillis, utilisés et divulgués),
- Mettre en œuvre un plan de gestion de la protection de la vie privée afin de se conformer aux normes, ce qui comprend notamment des mesures de surveillance, d'évaluation et d'examen de ses politiques, pratiques et mesures de contrôle en matière de protection de la vie privée et de sécurité.

Norme 3. Fournisseurs de service tiers agissant au nom des OSP

Les OSP sont imputables pour les activités liées à la Loi menées par un tiers fournisseur de services agissant en leur nom. Les OSP doivent veiller à ce que les tiers comprennent et observent toutes les exigences de la Loi, de ses règlements d'application et des normes.

Justification

En cas de sous-traitance d'un service ou d'une activité, une OSP continue d'être imputable de l'observation de la Loi et de la législation qui s'applique en matière de protection de la vie privée. Il est nécessaire, aux fins de la protection de la vie privée, de veiller à ce que les tiers se plient à toutes les exigences de la Loi lorsqu'ils agissent au nom de l'OSP.

Lignes directrices

Les ententes prises avec des tiers devraient exiger l'observation des obligations en matière de protection de la vie privée prévues par la Loi et par toute autre loi qui s'applique, notamment la LAIPVP ou la LAIMPVP.

Les ententes devraient exiger que les tiers fournisseurs de service aient pris connaissance des exigences de la Loi et des normes, ainsi que de la législation qui s'applique en matière de protection de la vie privée, des autres obligations législatives

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

visant la collecte, l'utilisation, la divulgation, l'anonymisation, la gestion et l'élimination des renseignements et l'établissement de rapports, ainsi que des protocoles d'intervention de la direction de l'OSP dans les cas de violation de la vie privée et d'incidents liés à la sécurité.

En cas de recours à des fournisseurs de service en sous-traitance, qui auront accès à des renseignements personnels ou prendront part à leur collecte, à leur utilisation (y compris leur analyse) et à leur divulgation, il convient de consulter des spécialistes de la gestion juridique et documentaire et de la gestion de l'approvisionnement et des renseignements aux fins suivantes :

- Évaluer les risques d'atteintes à la vie privée et à la sécurité, ainsi que la sensibilité des renseignements en cause;
- Élaborer un plan de protection des renseignements en vue de garantir la protection de l'accès et des droits à la vie privée. Ce sont là des éléments clés de l'élaboration des ententes avec les tiers;
- Se renseigner soigneusement sur les éventuels fournisseurs de service afin d'évaluer leurs connaissances et leurs capacités et déterminer s'ils sont en mesure de remplir les exigences imposées à l'OSP en matière de protection de la vie privée, définies dans les ententes d'approvisionnement conclues;
- Vérifier et surveiller les activités du fournisseur de services pendant la durée de l'entente afin de garantir la conformité.

Formation et ressources de soutien

Norme 4. Formation des employés, des administrateurs, des consultants et des mandataires à l'exécution de leurs fonctions

Les OSP doivent offrir de la formation et des ressources de soutien pertinente et utile à leurs employés et administrateurs qui recueillent des renseignements personnels ou y ont accès, afin de veiller à ce qu'ils comprennent sans équivoque comment se conformer aux exigences de la Loi, de ses règlements d'application et des normes.

Les OSP doivent veiller à ce que leurs consultants et mandataires qui recueillent des renseignements personnels ou y ont accès aient de la formation et des ressources de soutien pertinentes et utiles afin de garantir qu'ils comprennent sans équivoque comment se conformer aux exigences de la Loi, de ses règlements d'application et des normes.

Justification

La formation et les ressources de soutien sont essentielles à la bonne application des normes.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Lignes directrices

Les employés, administrateurs, consultants et mandataires des organisations devraient suivre la formation nécessaire avant de commencer à s'acquitter de leurs fonctions. Ils devraient recevoir de la formation régulièrement par la suite, au besoin, afin de s'assurer qu'ils continuent de se conformer. En plus d'informer sur la façon de protéger les renseignements personnels, les formations devraient notamment avoir pour objectif de consolider les compétences et les capacités en ce qui a trait à la sécurité culturelle et à l'action contre le racisme.

Des ressources devraient consolider l'apprentissage et permettre de maintenir les connaissances. Elles devraient aussi comporter des outils pertinents pour appliquer les compétences et les techniques acquises.

La formation et les ressources de soutien devraient être réexaminées et évaluées régulièrement de façon qu'elles demeurent pertinentes et utiles. Il faut aussi les dispenser avec efficacité aux employés, administrateurs, consultants et mandataires voulus.

2. RECUEILLIR DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

La collecte de renseignements personnels sous le régime du paragraphe 7 (2) de la Loi a pour objet d'éliminer le racisme systémique et de faire progresser l'équité raciale.

Manière de recueillir les renseignements personnels

Le paragraphe 7 (3) de la Loi impose que les renseignements personnels soient recueillis directement du particulier concerné par ces renseignements, sauf si les normes autorisent une autre manière (indirecte) de les recueillir.

Norme 5. Collecte directe

Les OSP doivent recueillir les renseignements personnels directement du particulier concerné par ces renseignements, sauf de la manière par ailleurs autorisée par la norme 6.

Justification

Il est essentiel de recueillir les renseignements personnels directement du particulier auquel ils se rapportent afin de garantir que le consentement volontaire exprès est sollicité et obtenu. Par ailleurs, cette façon de faire respecte la dignité du particulier.

Lignes directrices

En plus de la collecte des renseignements personnels auprès des particuliers à qui ils se rapportent, la collecte directe peut inclure la collecte de renseignements personnels auprès d'une personne légalement autorisée à agir au nom d'une autre. Il pourrait

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

notamment s'agir d'un parent ayant la garde d'un enfant, d'un tuteur légal ou d'une personne agissant en vertu d'une procuration.

Avant de procéder à la collecte, les OSP devraient vérifier le pouvoir légal du particulier d'agir au nom de l'autre. Elles devraient aussi documenter cette vérification (voir les normes 8 et 9 pour les exigences relatives au consentement et aux avis).

Norme 6. Collecte indirecte

Les OSP sont autorisées à recueillir des renseignements personnels de façon indirecte dans les circonstances suivantes :

- Le particulier concerné par les renseignements autorise une autre personne à donner ses renseignements personnels,
- Le particulier concerné par les renseignements est décédé,
- La collecte de renseignements donnés par un observateur participant (RDOP) relativement à la race d'une autre personne est effectuée conformément aux normes 38 à 43 (voir la section 7 : Normes s'appliquant aux RDOP).

Justification

Il peut être nécessaire de recueillir des renseignements personnels de façon indirecte dans les circonstances susmentionnées parce que la collecte directe ne convient pas ou parce que la collecte de RDOP est appropriée dans ces circonstances.

Lignes directrices

Au moment de recueillir des renseignements, il peut arriver qu'un particulier souhaite en autoriser un autre à communiquer ses renseignements personnels. Il peut s'agir d'un voisin, d'un ami, d'un colocataire, d'un collègue de travail, d'un employé de soutien ou d'un interprète. Une autorisation de cet ordre peut être donnée oralement à l'OSP (en personne ou par téléphone), ou par consentement écrit, signé de la main du particulier visé par les renseignements. Dans les deux cas, il convient de consigner le consentement enregistré, lequel doit être conservé par l'OSP.

Dans le cas d'une personne décédée, la collecte indirecte ne devrait avoir lieu qu'en l'absence évidente de fiduciaire de la succession de la personne décédée. Les OSP devraient alors recueillir les renseignements auprès d'une personne proche du défunt, comme le plus proche parent.

Dans des circonstances précises, les OSP sont autorisées à recueillir des RDOP relativement à la race d'un particulier exclusivement afin de détecter et de surveiller le profilage racial ou les préjugés raciaux dans les limites d'une fonction, d'un service ou d'un programme précis. Les particuliers qui donnent des RDOP se limitent aux employés, administrateurs, consultants et mandataires des OSP. La section 7 présente d'autres normes et lignes directrices quant à ce type de collecte indirecte de renseignements.

Consentement

En cas de renseignements personnels recueillis directement auprès du particulier auquel ils se rapportent, la collecte doit reposer sur un consentement volontaire exprès donné librement. Le paragraphe 6 (8) de la Loi établit qu'il ne peut être refusé de fournir un programme, un service ou des prestations parce qu'un particulier ne fournit pas ou refuse de fournir des renseignements personnels demandés par l'OSP. Lorsqu'il s'agit d'obtenir un consentement, l'OSP devrait prendre soin de demander ce consentement de manière à ne pas exercer de pression sur le particulier.

Norme 7. Obtenir le consentement exprès

Les OSP qui recueillent des renseignements personnels directement (comme le prévoit la norme 5), doivent obtenir un consentement exprès, et ce, dans le respect de la vie privée et de la dignité des particuliers.

Le consentement exprès doit être éclairé et obtenu après que le particulier a été informé directement du contenu de la partie 1 de la norme 8 (collecte directe).

L'information requise doit être donnée d'une manière accessible oralement ou par écrit, ou sous ces deux formes.

Le particulier peut retirer son consentement en tout temps en donnant un avis à l'OSP, mais le retrait du consentement ne saurait avoir un effet rétroactif lorsque l'organisation a déjà utilisé les renseignements personnels pour effectuer des analyses.

Justification

Le consentement volontaire exprès constitue une part essentielle du respect de la vie privée et de la dignité des particuliers. Chaque particulier a, à tout moment, le droit de donner, de refuser ou de retirer son consentement à la collecte et à l'utilisation de ses renseignements personnels.

Lignes directrices

Le consentement exprès est une permission ou un accord donné à la collecte et à l'utilisation de renseignements personnels. Il est donné par le particulier concerné par les renseignements personnels, oralement, par écrit ou au moyen d'un autre geste concret.

En vertu de cette forme de consentement, une organisation doit donner au particulier l'occasion de communiquer clairement son accord formel à la collecte de ses renseignements personnels. Cette forme contraste avec le consentement implicite, qui consiste en une présomption de la permission, déduite du silence ou de l'inaction, et va de pair avec le fait d'exiger que les particuliers exercent leur option de retrait quant à la collecte. Cette forme de consentement est peu susceptible de donner lieu à des malentendus ou à des plaintes.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

L'ouverture, la transparence et l'accessibilité sont des facteurs essentiels pour obtenir un consentement authentique. Les OSP devraient expliquer clairement la nature volontaire du consentement, comment les renseignements personnels demandés seront utilisés et divulgués (lorsque c'est pertinent), et comment les renseignements seront protégés. Procéder ainsi permet aux particuliers de prendre des décisions éclairées quant à ce à quoi ils consentent et de s'assurer qu'ils comprennent qu'ils ont le droit de refuser ou de retirer leur consentement en tout temps.

Au moment d'obtenir le consentement exprès, les OSP devraient porter une attention spéciale à l'aptitude du particulier à donner son consentement. Lorsqu'une OSP détermine qu'un particulier n'est pas doté de la capacité à consentir, elle peut obtenir le consentement d'une personne légalement autorisée à agir au nom du particulier, comme un membre de la famille ou un tuteur légal.

Les OSP devraient conserver des preuves documentaires du consentement donné, refusé ou retiré, lesquelles devraient présenter les dates où il l'a été. Si les renseignements personnels sont recueillis en ligne, les OSP devraient prévoir un avis qui exige de la part des répondants une interaction pour marquer leur consentement à la collecte et à l'utilisation de leurs renseignements personnels avant de procéder.

Retrait du consentement

Les particuliers devraient être informés de leur droit de retirer leur consentement à la poursuite de l'utilisation de leurs renseignements personnels à tout moment pendant la collecte et au cours de la période où leurs renseignements personnels sont conservés par l'OSP.

Les particuliers peuvent retirer leur consentement et demander que l'organisation supprime leurs renseignements personnels ou cessent de les utiliser (pour connaître les mesures à prendre après le retrait du consentement, consulter la norme 23 Retrait des renseignements personnels). Un particulier peut retirer son consentement au moyen d'une demande formulée oralement ou par écrit à l'intention de l'organisation. Le retrait d'un consentement n'a pas pour effet d'imposer à l'OSP de refaire des analyses dans lesquelles les renseignements personnels peuvent avoir servi (le retrait n'a pas d'effet rétroactif).

Avis

La Loi exige que les OSP donnent différents types d'avis pour la collecte directe (par. 7 (4)) et indirecte (par. 7 (5)) et avant d'utiliser les renseignements personnels déjà en leur possession et recueillis à d'autres fins licites (par. 9 (5)).

Norme 8. Avis

Avant de recueillir des renseignements personnels, les OSP doivent donner un avis, oralement ou par écrit, d'une manière qui se veut inclusive, accessible et respectueuse de la vie privée des personnes.

Partie 1 – Avis à un particulier – Collecte directe

La Loi (par. 7 (4)) exige que lorsque les renseignements personnels sont recueillis de manière directe, l'OSP informe la personne qui donne ces renseignements des éléments suivants :

- Que la collecte est autorisée par la Loi;
- La fin à laquelle doivent servir les renseignements personnels, y compris s'ils seront combinés à d'autres renseignements, notamment des renseignements personnels;
- Qu'il ne peut être refusé de fournir un programme, un service ou des prestations parce que le particulier ne fournit pas ou refuse de fournir les renseignements personnels;
- Le titre et les coordonnées, notamment l'adresse électronique, d'un employé qui peut renseigner tout particulier au sujet de la collecte.

Partie 2 – Avis – Collecte indirecte

La Loi (par. 7 (5)) exige que lorsque les renseignements personnels sont recueillis de manière indirecte, l'OSP publie au préalable les renseignements suivants sur un site Web :

- Que la collecte est autorisée par la Loi;
- Les types de renseignements personnels qui peuvent être recueillis de cette manière et les circonstances dans lesquelles ces renseignements peuvent être recueillis de cette manière;
- La fin à laquelle doivent servir les renseignements personnels recueillis indirectement, y compris s'ils seront combinés à d'autres renseignements, notamment des renseignements personnels;
- Le titre et les coordonnées, notamment l'adresse électronique, d'un employé qui peut renseigner tout particulier au sujet de la collecte.

Partie 3 – Avis - Renseignements personnels déjà recueillis sous le régime d'une autre loi

Si l'OSP est requise de recueillir les renseignements personnels ou qu'elle est autorisée à le faire en vertu d'un règlement d'application, elle peut utiliser, à des fins prévus par la Loi, d'autres renseignements personnels qu'elle a légalement recueillis. Avant d'utiliser ces autres renseignements personnels, l'OSP a, conformément au par. 9 (5), l'obligation de faire publier sur un site Web un avis indiquant que l'utilisation est autorisée en vertu de la Loi, et énonçant ce qui suit :

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

- Les types de renseignements personnels qui peuvent être utilisés et les circonstances dans lesquelles ces renseignements peuvent être utilisés, y compris s'ils seront combinés à d'autres renseignements, notamment des renseignements personnels;
- Les fins auxquelles les renseignements personnels peuvent être utilisés;
- Le titre et les coordonnées, notamment l'adresse électronique, d'un employé qui peut renseigner tout particulier au sujet de l'utilisation des renseignements personnels.

Partie 4 – Avis – Le particulier autorise une autre personne à donner ses renseignements personnels

Dans les cas où un particulier autorise une OSP à recueillir de manière indirecte ses renseignements personnels auprès d'une autre personne, l'OSP doit aviser la personne autorisée de la même manière que dans le cas d'une collecte directe (voir la partie 1, ci-dessus).

Partie 5 – Avis de droit d'accéder à ses renseignements, de les rectifier et de retirer son consentement

Au moment de donner l'avis, l'OSP doit également aviser que les particuliers peuvent accéder à leurs renseignements personnels, les rectifier ou retirer leur consentement.

S'il s'agit de RDOP, avis doit être donné que les particuliers peuvent accéder aux RDOP se rapportant à eux et demander qu'une déclaration de désaccord soit annexée aux RDOP.

Justification

Que la collecte soit directe ou indirecte, l'avis informe les particuliers des raisons pour lesquelles leurs renseignements sont recueillis et de la façon dont ils seront utilisés. Il autorise aussi le particulier à communiquer avec l'OSP pour obtenir des réponses à ses questions au sujet de la collecte et de l'utilisation qui sera faite des renseignements.

En outre, l'avis est un élément essentiel pour obtenir le consentement exprès du particulier quant à la collecte et à l'utilisation de ses renseignements personnels. Il permet de s'assurer que les particuliers comprennent l'objet de la collecte et de l'utilisation des renseignements, et qu'ils savent que les renseignements sont donnés volontairement.

Lignes directrices

L'avis peut être donné oralement ou par écrit, ou sous ces deux formes. Les OSP qui recueillent des RDOP (collecte indirecte) doivent publier un avis sur leur site Web.

Les OSP devraient fournir aux particuliers des documents d'appui, comme des dépliants informatifs ou des foires aux questions, surtout si l'avis est donné oralement.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Les OSP devraient donner l'avis d'une manière qui se veut inclusive, sensible aux besoins des particuliers et respectueuse de leur dignité. Les avis devraient être :

- Concis et accessibles, conformément à la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO) et ses règlements d'application;
- Composés dans un langage clair et facile à comprendre;
- Accessibles dans des formats de remplacement et en versions traduites, au besoin.

Les avis devraient renseigner les particuliers sur ce à quoi ils consentent et sur les raisons de le faire. Les OSP devraient fournir des explications claires sur les éléments suivants :

- Quels renseignements sont recueillis sous le régime de la Loi;
- Pourquoi ils sont recueillis;
- Comment ils seront utilisés et s'ils seront combinés avec d'autres renseignements personnels;
- Qui y aura accès et comment la vie privée sera protégée.

S'ils sont distincts de l'avis, les formulaires utilisés pour recueillir les renseignements devraient aussi énoncer clairement que la collecte est sur une base volontaire, et qu'aucun programme, aucun service ni aucune prestation ne sera refusé à un particulier du fait qu'il ne fournit pas ou refuse de fournir les renseignements personnels demandés.

Lorsque l'interaction d'une OSP avec des Autochtones exige l'application d'une analyse ou d'un traitement juridique différent, l'OSP devrait veiller à ce que le client soit également informé des dispositions qui s'appliquent.

La Loi prévoit qu'aucune de ses dispositions ne limite le droit d'un particulier d'accéder et d'apporter des corrections à ses renseignements personnels détenus par l'OSP en vertu des dispositions d'une autre loi (de la LAIPVP ou de la LAIMPVP) sur l'accès aux renseignements et la correction des renseignements. En donnant un avis tant pour une collecte directe que pour une collecte indirecte, les OSP devraient informer les particuliers de toute limite relative à l'accès à leurs renseignements personnels ou à la correction de ceux-ci, ou au retrait de leur consentement, si de telles limites existent en vertu d'une autre loi. De la même manière, les particuliers devraient être informés de la possibilité d'avoir accès à une déclaration de désaccord à l'égard des RDOP que détient une OSP, ou d'en demander une. Les particuliers devraient être informés du fait que la correction et le retrait de renseignements personnels n'ont pas d'effet rétroactif.

Comment recueillir des renseignements personnels

Norme 9. Méthodes de collecte

Les OSP doivent recueillir des renseignements personnels en utilisant des méthodes et des processus qui sont accessibles, conformément à la LAPHO et aux règlements pris en application de celle-ci, et qui protègent la confidentialité et la vie privée de chaque particulier concerné par les renseignements personnels recueillis, en plus de respecter sa dignité.

Justification

Des méthodes et des processus de collecte appropriés qui sont accessibles, qui protègent la confidentialité et la vie privée et qui respectent la dignité des particuliers aident à promouvoir la qualité des renseignements recueillis.

Lignes directrices

Les méthodes servant à recueillir des renseignements personnels peuvent comprendre des formulaires en ligne, des sondages sur papier ou par téléphone, des formulaires d'inscription et des entrevues orales. Les renseignements personnels recueillis par voie d'entrevue orale ou de sondage par téléphone devraient être consignés avec exactitude et d'une manière appropriée et sécuritaire.

Les méthodes de collecte devraient répondre aux besoins des particuliers et des collectivités. Il se peut notamment que la collecte soit effectuée dans d'autres langues. Les OSP qui sont assujetties à la *Loi de 1990 sur les services en français* (LSF) devraient s'assurer que les avis et les méthodes servant à recueillir des renseignements personnels sont disponibles en français.

Il est important que les employés, cadres ou dirigeants, experts-conseils et mandataires des OSP soient formés pour recueillir des renseignements personnels d'une manière respectueuse, adaptée aux valeurs culturelles et accessible qui protège la vie privée et la confidentialité de chaque particulier. Cela est particulièrement important lorsque les renseignements personnels sont recueillis par voie d'entrevue.

Une méthode de collecte respectueuse et adaptée aux valeurs culturelles permet aux particuliers de se sentir en sécurité sur les plans physique, social, émotionnel et spirituel. Il n'y a ni contestation ni négation de l'identité d'une personne et l'expérience ne réduit pas ni ne dévalorise ou n'écarte l'identité culturelle et le bien-être d'un particulier. Une telle méthode reconnaît également qu'en raison des effets et de l'héritage durables de la colonisation et du racisme systémique, les Autochtones, les Noirs et les personnes racialisées peuvent ne pas se sentir à l'aise de fournir des renseignements personnels au sujet de leur identité autochtone ou de leur race.

Les employés, cadres ou dirigeants, experts-conseils et mandataires des OSP qui recueillent des renseignements personnels devraient être disposés à traiter des questions ou préoccupations de base concernant la collecte des renseignements, y

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

compris le but de la collecte, la façon dont les renseignements seront utilisés lorsqu'ils peuvent ou ne peuvent pas être divulgués, ainsi que la façon dont la vie privée sera protégée.

Conception des sondages pour améliorer la qualité des données

Les OSP devraient concevoir leurs processus de collecte de manière qu'ils favorisent la collecte de renseignements personnels exacts et complets. Elles devraient notamment examiner soigneusement les options de réponse dont l'incidence négative sur la qualité des réponses et le taux de réponse a été démontrée.

Les recherches sur la méthodologie des sondages ont démontré que les options de non-réponse aux questions socio-démographiques (comme « ne sais pas » et « préfère ne pas répondre ») tendent à réduire la qualité des données et les taux de réponse. Il n'est habituellement *pas* recommandé d'inclure de telles options, sauf si elles aident à fournir des renseignements utiles ou valables. Les OSP devraient déterminer si des options de non-réponse peuvent être utilisées et, dans l'affirmative, analysées. Par exemple, il faut se demander si « ne sais pas » est une réponse valable et si cette réponse serait utilisée dans les analyses ou tout simplement traitée comme une non-réponse (traitée comme des données manquantes).

L'utilité éventuelle des options de non-réponse devrait être soupesée au regard de tout compromis sur le plan de la qualité des données. Dans certains cas, par exemple lorsque des renseignements personnels sont recueillis dans le cadre d'entrevues orales, l'option « préfère ne pas répondre » peut être utile pour faire la distinction entre le client qui a refusé de répondre à la question et le client qui ne s'est pas fait poser la question par l'intervieweur.

Avant de poser des questions qui pourraient être considérées comme délicates, les OSP devraient rappeler aux clients que la collecte est volontaire. Pour favoriser des taux de réponse plus élevés, les OSP devraient s'assurer que tous les clients comprennent l'objet de la collecte et la façon dont leurs renseignements seront utilisés et protégés.

Surtout dans le cadre des longs sondages, il est judicieux de rappeler aux particuliers qu'ils fournissent des renseignements sur une base volontaire et de leur rappeler également l'objet et les avantages de la communication de renseignements.

Les OSP qui utilisent des méthodes de collecte en ligne devraient éviter de forcer les réponses (par exemple, lorsqu'une personne doit choisir une réponse afin de passer à la question suivante). Si un modèle de réponses forcées est utilisé, il faut offrir l'option « préfère ne pas répondre » pour s'assurer que les particuliers peuvent choisir de ne pas fournir les renseignements demandés.

Quand recueillir les renseignements personnels

Norme 10. Choix du moment approprié pour la collecte de renseignements personnels

Les OSP doivent recueillir les renseignements personnels dès qu'il est possible de le faire dans le cadre de l'interaction d'un particulier avec un programme, un service ou une fonction.

Le processus de collecte doit respecter la dignité du particulier auprès duquel les renseignements personnels sont recueillis et minimiser les demandes répétées visant les mêmes renseignements personnels.

Justification

La collecte de renseignements personnels à la première occasion appropriée aide à constater et à surveiller les répercussions pour un particulier tout au long de sa participation à un programme, un service ou une fonction.

Lignes directrices

Lorsqu'il est possible et approprié de le faire, il est préférable de recueillir les renseignements personnels dans le cadre de la première interaction du particulier avec le programme, le service ou la fonction, par exemple lors du recrutement, de l'enregistrement ou de l'inscription.

Il peut y avoir des circonstances dans lesquelles une collecte directe auprès du particulier à la première occasion est trop intrusive ou pourrait porter atteinte à la vie privée et à la dignité d'une personne. Par exemple, les victimes d'accident qui se trouvent encore sur les lieux de l'accident, ou les personnes qui sont emmenées dans un centre de détention, peuvent être en situation de crise, de sorte qu'il n'est peut-être pas approprié de recueillir des renseignements personnels à ce moment-là. Dans de tels cas, il faut saisir la première occasion appropriée qui se présente.

Dans d'autres cas, par exemple lorsqu'il s'agit d'un accusé autochtone, il peut être nécessaire de recueillir les renseignements personnels le plus tôt possible pour s'assurer que le particulier reçoit les services et soutiens pertinents. Les lois fédérales et provinciales, notamment le *Code criminel* du Canada, la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents* et la *Loi de 2017 sur les services à l'enfance, à la jeunesse et à la famille*, établissent une distinction pour les Autochtones et exigent que les juges et divers membres du personnel judiciaire appliquent des principes, dispositions et processus distincts. La formation est essentielle pour veiller à ce que les Autochtones aient l'occasion d'indiquer leur appartenance dès que possible et à ce que les membres du personnel judiciaire compétents en soient informés.

Ordre des questions

Norme 11. Ordre des questions sur l'identité autochtone et la race

Lorsque des renseignements personnels sont recueillis au sujet de l'identité autochtone, de l'origine ethnique et de la race, les OSP doivent placer les questions de manière que celles sur l'identité autochtone et l'origine ethnique soient posées immédiatement avant celles sur la race.

Justification

L'ordre dans lequel les questions sont posées contribue à favoriser l'exactitude des réponses.

Lignes directrices

Les recherches sur les méthodes de sondage montrent que l'ordre des questions a un effet sur la façon dont les gens répondent. Les questions posées en premier offrent un cadre de référence qui a une influence sur la façon dont les répondants interprètent les questions qui suivent et y répondent.

L'ordre des questions peut aider à améliorer les taux de réponse et l'exactitude des renseignements fournis au sujet de la race. Lorsqu'on demande à des particuliers de fournir des renseignements au sujet d'identités plus précises (comme l'identité autochtone et l'origine ethnique) avant de leur demander des renseignements sur la race, ils sont plus susceptibles de choisir une catégorie raciale et moins susceptibles de donner une réponse unique ou de refuser de répondre.

La question au sujet de la religion peut être placée soit avant la question sur l'identité autochtone, soit après la question sur la race.

Collecte de renseignements personnels

Conformément au par. 6 (6) de la Loi, les normes précisent les renseignements personnels dont la collecte par des OSP est exigée ou autorisée par un règlement pris en application du par. 7 (1) de la Loi.

Norme 12. Collecte de renseignements personnels pour mieux comprendre le racisme systémique

Les règlements pris en application de la Loi peuvent obliger ou autoriser les OSP à recueillir les renseignements personnels suivants :

- identité autochtone
- race
- origine ethnique
- religion

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

- âge
- sexe
- éducation
- information géospatiale, comme le code postal (pour le lieu de résidence ou le lieu de travail)
- renseignements socio-économiques, comme le niveau de scolarité, le revenu annuel, la situation de l'emploi, l'occupation ou la situation du logement
- citoyenneté
- statut d'immigration
- identité de genre et expression de genre
- orientation sexuelle
- lieu de naissance
- langues
- situation matrimoniale
- situation de famille
- déficiences

Justification

Les types de renseignements personnels énumérés ci-dessus peuvent être pertinents pour analyser les inégalités raciales systémiques dans les répercussions en examinant l'intersection entre la race et d'autres identités sociales. Ils aident aussi à mieux comprendre les facteurs qui peuvent contribuer aux inégalités raciales systémiques sur le plan des répercussions, ou renforcer ou sous-tendre ces inégalités.

Lignes directrices

La collecte de renseignements personnels sur l'identité autochtone, la race, la religion et l'origine ethnique est un élément essentiel de l'objet de la Loi. Toutefois, d'autres types de renseignements personnels peuvent être nécessaires pour comprendre les nuances des barrières raciales systémiques. Cela signifie qu'il faut reconnaître les façons dont les expériences des particuliers en matière de racisme ou de privilège, y compris au sein d'un même groupe racialisé, peuvent varier selon les identités sociales supplémentaires du particulier ou du groupe qui se chevauchent ou qui s'entrecroisent.

Par exemple, une analyse intersectionnelle fondée sur la race pourrait examiner si les barrières raciales systémiques sont différentes pour les hommes et les femmes, ou pour différents groupes d'âge. Les Autochtones, les Noirs et les particuliers racialisés peuvent faire face à des barrières systémiques uniques et distinctes façonnées par de multiples identités et situations sociales qui se chevauchent, notamment des déficiences, un faible revenu ou des obstacles linguistiques. L'utilisation et les analyses de renseignements personnels supplémentaires peuvent aider à relever d'autres facteurs ayant une incidence sur les répercussions de groupe.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Les OSP devraient s'efforcer de limiter les renseignements personnels demandés au minimum qui est nécessaire à la réalisation des fins auxquelles ils sont recueillis. Par exemple, lorsque le revenu du ménage annuel est pertinent, mais que l'analyse n'exigera pas de fourchettes de revenus étroites ou de montants exacts, envisagez d'utiliser les fourchettes de revenus significatifs les plus larges.

Collecte de renseignements personnels sur l'identité autochtone

Norme 13. Collecte de renseignements personnels sur l'identité autochtone

Les OSP doivent recueillir des renseignements personnels sur l'identité autochtone (Métisse, Inuit et Premières Nations) pour faciliter l'identification et la surveillance des expériences uniques des Autochtones en matière de racisme systémique et de marginalisation.

La collecte de renseignements personnels sur l'identité autochtone doit respecter les règles de question et réponse énoncées ci-dessous.

À la demande des collectivités autochtones, ou s'il existe des accords de partage des données entre les OSP et les collectivités ou organisations autochtones, les valeurs de question et réponse peuvent s'écarter de ce qui est indiqué ci-dessous. Cependant, les réponses doivent être mises en correspondance avec les « Premières Nations », « Métis » et « Inuit » aux fins des analyses et rapports prévus par la Loi.

Question sur l'identité autochtone et catégories

Question : Est-ce que vous déclarez être Métis, Inuit ou de Premières Nations?
Dans l'affirmative, choisissez toutes les réponses qui s'appliquent.

Valeurs (Liste de codes valables) :

1. Non
2. Oui, de Premières Nations
3. Oui, Métis
4. Oui, Inuit

Valeur facultative : Préfère ne pas répondre (Permis uniquement dans le cadre d'une entrevue orale pour indiquer que la question a été posée mais que le répondant a choisi de ne pas y répondre).

Règles de réponse : Dans l'affirmative, les répondants peuvent choisir plusieurs options – Premières Nations, Métis ou Inuit. Les répondants ne peuvent choisir à la fois oui et non.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Justification

La collecte de renseignements personnels sur l'identité autochtone de la manière décrite ci-dessus (Premières Nations, Métis et Inuit) est conforme à l'approche entreprise par Statistique Canada, dans laquelle « Premières Nations » inclut les Indiens inscrits et les Indiens non inscrits. Elle aide à constater et à comprendre les expériences uniques des Autochtones en matière de racisme systémique résultant de l'histoire du colonialisme et des répercussions des traumatismes intergénérationnels. Cela contribue à l'engagement du gouvernement ontarien de reconnaître et d'éliminer le racisme anti-autochtone dans le cadre des programmes, services et fonctions.

Une approche souple dans le cadre de la collecte de renseignements sur l'identité autochtone respecte les intérêts autochtones à déterminer l'expression et l'identification culturelles.

L'option « préfère ne pas répondre » est permise lorsque les renseignements sont recueillis par voie d'entrevue orale (en personne ou par téléphone). Le but est de faire la distinction entre un client qui décide de ne pas répondre et un client à qui la question n'a pas été posée.

Lignes directrices

Les OSP devraient travailler avec les collectivités et partenaires autochtones pour aider à déterminer les meilleures pratiques en matière de collecte de renseignements personnels sur l'identité autochtone. Si la collectivité le demande, ou dans le cadre d'accords de partage des données, une OSP peut modifier la façon dont elle recueille les renseignements sur l'identité autochtone afin que les Autochtones puissent indiquer leur appartenance d'autres façons plus précises, par exemple :

- en offrant un niveau de réponse supplémentaire (p. ex. fournir une option de texte libre ou de liste déroulante aux particuliers qui choisissent « Premières Nations », « Métis » ou « Inuit »);
- en ajoutant « Autre identité autochtone » comme quatrième option et en permettant de donner une réponse à texte libre (une option de réponse écrite);
- en ajoutant une question distincte permettant aux particuliers d'identifier une bande ou collectivité particulière des Premières Nations.

Il est important de former tous les employés, cadres ou dirigeants, experts-conseils et mandataires des OSP pour recueillir des renseignements personnels sur l'identité autochtone d'une manière respectueuse, adaptée aux valeurs culturelles et accessible qui protège la vie privée et la confidentialité de chaque particulier et qui répond aux besoins des particuliers et des collectivités. Ils devraient être disposés à traiter des questions ou préoccupations concernant la collecte de renseignements sur l'identité autochtone, y compris le but et les avantages de la collecte, la façon dont les renseignements seront recueillis et utilisés, dans quelles situations les renseignements peuvent ou ne peuvent pas être divulgués et protégés.

Collecte de renseignements personnels sur des cultures autochtones particulières, des collectivités et le statut de nation

La collecte de renseignements personnels sur l'identité autochtone peut éclairer la prestation plus efficace des programmes et services qui soutiennent l'expression culturelle et l'autodétermination autochtones. Il est important que les processus de collecte respectent la culture et le statut de nation autochtones et tiennent compte de la diversité des Autochtones qui utilisent les services publics. Cela favorise la progression de l'équité raciale et respecte le statut constitutionnel des Autochtones.

Les catégories d'identité autochtone ne comprenant que les « Premières Nations, Métis et Inuit » pourraient ne pas être suffisantes pour saisir les renseignements pertinents à la mise en œuvre des politiques et à la prestation des services et programmes nécessaires ou pour répondre aux besoins des particuliers et collectivités autochtones dans l'ensemble de la province. Dans le contexte des services de première ligne, il pourrait être nécessaire de demander plus de renseignements culturels particuliers pour assurer des services adaptés aux réalités culturelles (notamment en ce qui concerne la langue de service, les mesures d'adaptation spirituelles et d'autres mesures de soutien requises) : par exemple, les questions peuvent aider à cerner le besoin d'accès accru aux services dans une langue autochtone, ou offrir des mesures de soutien spirituel de base adaptées à une collectivité particulière.

Collecte de renseignements personnels sur la race

Norme 14. Question sur la race

Les OSP doivent recueillir des renseignements personnels sur la race à l'aide d'un préambule et d'une question qui permettent aux particuliers de déclarer leur race en tant que description sociale ou catégorie. Le préambule et la question suivants sont conformes à cette approche :

Préambule : Dans notre société, les gens sont souvent décrits par leur race ou leurs antécédents raciaux. Par exemple, certaines personnes sont considérées « blanches » ou « noires » ou « asiatiques de l'Est/asiatiques du Sud-Est », etc.

Question : « Quelle catégorie raciale vous décrit le mieux? Choisissez toutes celles qui s'appliquent. »

Justification

Le racisme systémique est façonné par la manière dont la société classe les particuliers en groupes raciaux. La race est une construction sociale et non le reflet d'une identité personnelle (comme étant distincte de l'identité individuelle, ethnique ou culturelle). L'approche relative à la race adoptée dans la norme répond le mieux à l'objectif de repérer et de surveiller le racisme systémique.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Lignes directrices

Les OSP devraient utiliser le préambule et la question fournis dans cette norme, sauf si la preuve démontre clairement qu'une version en langage plus simple est appropriée et améliore la collecte de renseignements sur la race.

Dans la mesure du possible, un préambule devrait être placé immédiatement avant la question sur la race pour aider les répondants à comprendre la question. Si les renseignements sont recueillis en ligne, les OSP peuvent choisir de fournir le préambule et les descriptions de catégorie ou exemples sous forme d'« info-bulles » (le texte qui apparaît lorsqu'on fait passer le curseur sur un élément sans cliquer) pour rendre la question plus claire.

Afin de relever et de surveiller les barrières et les désavantages liés au racisme systémique, il est important de reconnaître la race comme une construction sociale. Les idées sur la race sont souvent attribuées ou imposées aux gens, et les particuliers et les groupes peuvent être racialisés par d'autres de diverses manières qui ont un effet sur leurs expériences et la façon dont ils sont traités. Bien que les deux puissent se chevaucher, la race en tant que catégorie sociale est distincte de la façon dont les gens s'identifient eux-mêmes, qui peut être beaucoup plus variée et complexe.

La question sur la race fournie dans cette norme s'aligne sur la façon dont les chercheurs et les organisations dans d'autres ressorts posent des questions sur la race. L'utilisation de catégories raciales qui mesurent et démontrent comment un particulier peut être décrit par d'autres aide à mieux reconnaître les expériences et le traitement des collectivités autochtones, noires et racialisées dans la société.

Norme 15. Catégories raciales

Les OSP doivent recueillir des renseignements personnels sur la race au moyen des catégories raciales et en appliquant la règle de réponse énoncée dans le tableau ci-dessous.

Les OSP doivent présenter les catégories par ordre alphabétique, sauf s'il existe des preuves démontrant qu'un ordre différent – par exemple des réponses les plus fréquentes aux réponses les moins fréquentes – pourrait améliorer les taux de réponse pour tenir compte des profils démographiques locaux ou des particuliers les plus susceptibles d'utiliser un programme, un service ou une fonction.

Dans la mesure du possible, les sondages en ligne, les formulaires et les entrevues doivent comprendre les exemples ou descriptions fournis pour aider les particuliers à choisir les réponses appropriées. Les organisations ne doivent pas introduire de sous-catégories dans les catégories raciales requises, sauf dans les cas prévus dans le tableau 1.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Tableau 1. Valeurs admises pour les catégories raciales

Catégories raciales*	Description/exemples
1. noire	Personne d'ascendance africaine, afro-antillaise, afro-canadienne
2. est-asiatique/asiatique du Sud-Est (** Facultatif : la collecte peut se faire dans deux catégories distinctes – « est-asiatique » et « asiatique du Sud-Est »)	Personne d'ascendance chinoise, coréenne, japonaise, taïwanaise Personne d'ascendance philippine, vietnamienne, cambodgienne, thaïlandaise, indonésienne ou d'une autre ascendance asiatique du Sud-Est
3. autochtone (Premières Nations, Métis, Inuk/Inuit) ***	Personne d'ascendance des Premières Nations, métisse, inuite
4. latino	Personne d'ascendance latino-américaine, hispanique
5. moyen-orientale	Personne d'ascendance arabe, perse, de l'Asie occidentale, p. ex. afghane, égyptienne, iranienne, libanaise, turque, kurde, etc.
6. sud-asiatique	Personne d'ascendance sud-asiatique, p. ex. indo-orientale, pakistanaise, bangladaise, sri-lankaise, indo-antillaise, etc.
7. blanche	Personne d'ascendance européenne
8. Autre catégorie raciale	Autre catégorie raciale non décrite ci-dessus [facultatif, pour permettre d'écrire une réponse]
Préfère ne pas répondre (Entrevue orale)	Permis uniquement dans le cadre d'une entrevue orale pour indiquer que la question a été posée mais que le répondant a choisi de ne pas y répondre

Règle de réponse : Les répondants peuvent choisir toutes les réponses qui s'appliquent.

Remarques :

* Une norme distincte pour les catégories raciales s'applique aux RDOP (Normes de la section 7 applicables aux renseignements donnés par des observateurs participants).

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

** Les organisations peuvent recueillir des renseignements sur les « est-asiatique/asiatique du Sud-Est » dans deux catégories distinctes, en fournissant des exemples appropriés, si la preuve démontre que cela aurait pour effet d'améliorer la qualité des données.

*** Si des exemples sont fournis dans le formulaire, la catégorie des « Premières Nations, Métis et Inuit » ne doit être incluse qu'une seule fois.

Justification

Les catégories raciales reflètent la façon dont les gens comprennent et utilisent habituellement la race comme descripteur social en Ontario. Il s'agit de catégories qui sont couramment utilisées, mais les particuliers peuvent décrire leur origine raciale de diverses manières qui ne correspondent pas aux catégories ci-dessus. Par conséquent, une option de réponse à texte libre ou une « Autre catégorie raciale » est incluse.

Certaines personnes ont plus d'une origine raciale. Permettre des options multiples – au lieu d'une option de « race mixte » générique – fournit des renseignements plus exacts.

Lignes directrices

Les catégories raciales servent à relever et à suivre les répercussions d'un éventuel racisme systémique, notamment en ce qui concerne la façon dont les particuliers peuvent être racialisés et, par conséquent, subir un traitement inéquitable ou se voir refuser l'égalité d'accès aux programmes, services et fonctions.

Les OSP qui choisissent de fournir une option de réponse à texte libre pour « autre catégorie raciale », devraient donner des instructions supplémentaires aux répondants pour qu'ils n'inscrivent pas « mixte » ou « double race » mais choisissent plutôt toutes les catégories qui s'appliquent.

Les catégories « est-asiatique » et « asiatique du Sud-Est » peuvent être séparées pour constituer deux options de réponse plutôt qu'une. Cela ne devrait être fait que dans les cas où l'OSP a des preuves démontrant que la présentation séparée des catégories répond mieux aux besoins des clients et améliorerait l'exactitude des réponses.

La catégorie « Autochtone » vise les Autochtones de l'Amérique du Nord (les Premières Nations, Métis, Inuit) et est incluse pour aider à comprendre comment les Autochtones peuvent être racialisés en tant que groupe. Elle est distincte de la question de savoir si un particulier déclare être membre des Premières Nations, Métis ou Inuit, laquelle question est posée séparément.

Identification des catégories raciales utilisées en Ontario

Les catégories de la présente norme sont les principales catégories raciales couramment utilisées comme descripteurs sociaux en Ontario. Elles ne sont pas fondées sur la science ou la biologie, mais sur les différences que la société a créées (elles sont

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

« socialement construites »). Au fil du temps, les stéréotypes et préjugés associés à des catégories raciales peuvent avoir pour effet de produire et de maintenir des niveaux de pouvoir inégaux entre des groupes sociaux en fonction de différences perçues qui sont souvent fondées sur l'apparence physique, entraînant des avantages injustes pour certains et des désavantages injustes pour d'autres.

La race est distincte de l'origine ethnique et de la religion. Par exemple, la catégorie raciale « noire » comprend des gens ayant diverses cultures et histoires. D'autre part, le terme « jamaïquain » désigne un groupe ethnique qui partage largement le même patrimoine, la même ascendance, la même expérience historique et la même nationalité. Certains Ontariens d'origine jamaïquaine peuvent déclarer être de race « blanche », « sud-asiatique » ou « asiatique/sud-est asiatique ». Dans le même ordre d'idées, des gens de plusieurs origines raciales différentes peuvent partager la même religion ou des religions similaires, et des gens peuvent partager la même origine raciale mais avoir différentes croyances religieuses.

Les catégories raciales sont distinctes des régions géographiques. Les noms de régions géographiques sont utilisés dans la présente norme (« est-asiatique/sud-est asiatique », « moyenne-orientale » et « sud-asiatique ») pour désigner des groupes de personnes perçues comme appartenant à un groupe racial ayant des origines ancestrales communes dans cette région particulière du monde.

Les particuliers décrits par certaines catégories, comme « noire », « asiatique/sud-est asiatique », « sud-asiatique » et « blanche », peuvent actuellement vivre où que ce soit dans le monde.

Collecte de renseignements personnels liés à la race

Norme 16. Recueillir des renseignements personnels sur la religion

Les OSP doivent recueillir des renseignements personnels sur la religion au moyen des règles de question et réponse ci-dessous, pour repérer et surveiller le racisme systémique et les disparités raciales sur le plan des répercussions que peuvent subir certaines personnes en raison de leur religion.

La religion s'entend de l'auto-identification ou de l'affiliation d'un particulier à une confession religieuse, un groupe religieux ou une autre collectivité définie en fonction de la religion ou à un système de croyances ou de pratiques liées à la foi spirituelle.

Les OSP peuvent inclure des exemples pour les valeurs mentionnées ci-dessous ou des sous-catégories pour être souple et inclusif et pour aider les particuliers à choisir la réponse appropriée. Cependant, les réponses doivent être mises en correspondance avec les neuf catégories ci-dessus aux fins des analyses et rapports prévus par la Loi.

Question sur la religion et catégories

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Question : Quelle est votre religion ou votre affiliation spirituelle? Choisissez toutes les réponses qui s'appliquent.

Valeurs (liste des codes valables) :

1. Bouddhisme
2. Christianisme
3. Hindouisme
4. Religion juive
5. Religion musulmane
6. Sikhisme
7. Spiritualité autochtone
8. Aucune religion
9. Autre religion ou affiliation spirituelle (option de donner une réponse à texte libre)

Valeur facultative : Préfère ne pas répondre (Permis uniquement dans le cadre d'une entrevue orale pour indiquer que la question a été posée mais que le répondant a choisi de ne pas y répondre.)

Règle de réponse : Les répondants peuvent choisir toutes les réponses qui s'appliquent.

Justification

Les gens peuvent être victimes de racisme en raison de leur religion réelle ou perçue, ce qui peut entraîner des effets négatifs uniques et des répercussions inégales. De plus, il peut y avoir des différences sur le plan des expériences de racisme systémique au sein des groupes religieux et entre ces derniers.

Lignes directrices

Lorsque les règlements les y autorisent, les OSP devraient envisager de recueillir des renseignements personnels sur la religion dans les cas où il y a eu des plaintes relatives aux droits de la personne ou des causes portant sur des motifs religieux, surtout lorsqu'il y a allégation de racisme.

La [Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance](#) de la CODP précise que les différences sur le plan religieux sont racialisées lorsqu'elles :

- sont attribuées en fonction de l'apparence ou de signes extérieurs (p. ex. marqueurs visibles de la religion, de la race, du lieu d'origine, de la langue ou de la culture, ou la façon de se vêtir et de se comporter);
- sont liées ou associées à des différences sur le plan racial;
- sont considérées comme immuables (naturalisées) ou d'une manière qui définit de façon permanente des groupes religieux ou ethniques comme l'« autre » en Ontario;
- se voient attribuer des caractéristiques ou des stéréotypes négatifs perçus comme étant partagés uniformément par tous les membres d'une tradition confessionnelle;

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

- sont présumées être les seuls ou principaux déterminants de la pensée ou de la conduite d'une personne.

L'islamophobie et l'antisémitisme sont des exemples de la façon dont il est possible de racialiser la religion. Les gens peuvent être victimes de racisme non seulement en raison de la couleur de leur peau, mais aussi en raison d'autres différences apparentes fondées sur des caractéristiques perçues associées à la religion.

L'islamophobie comprend le racisme, les stéréotypes, les préjugés, la peur et les actes d'hostilité dirigés contre des personnes musulmanes précises ou les adhérents à l'islam en général. En plus de motiver des actes individuels d'intolérance et de profilage racial, l'islamophobie peut amener les gens à penser que les musulmans constituent une plus grande menace à la sécurité sur les plans institutionnel, systémique et sociétal, et à les traiter ainsi. Cela peut mener à un traitement inéquitable et à une évaluation négative des musulmans, à la violation de leurs droits et à leur exclusion des postes et des possibilités au sein de la société et de ses institutions (voir la [Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance](#) de la CODP).

L'antisémitisme comprend l'hostilité, la haine ou la discrimination latente ou manifeste dirigée contre les Juifs ou le peuple juif, pour des raisons liées à leur religion, leur origine ethnique ainsi qu'à leur patrimoine culturel, historique, intellectuel et religieux. L'antisémitisme peut prendre des formes variées, allant d'actes individuels de discrimination à des efforts plus structurés et systématiques, y compris le génocide, visant à détruire des communautés entières, en passant par la violence physique, le vandalisme et la haine (voir la [Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance](#) de la CODP).

Il est important de comprendre les complexités et les différences sur le plan des expériences de racisme systémique. Cela pourrait nécessiter un examen des intersections entre la race et la religion, par exemple pour déterminer si les musulmans du Moyen-Orient font face à des obstacles uniques comparativement aux non-musulmans ou aux musulmans décrits comme étant « blancs ».

Norme 17. Recueillir des renseignements personnels sur l'origine ethnique

Les OSP doivent recueillir des renseignements personnels sur l'origine ethnique au moyen des règles de question et réponse ci-dessous, pour repérer et surveiller le racisme systémique et les disparités raciales sur le plan des répercussions que peuvent subir certaines personnes en raison de leur origine ethnique.

L'origine ethnique s'entend des origines ethniques ou culturelles d'une personne. Les groupes ethniques ont une identité, un patrimoine, une ascendance ou des antécédents communs, souvent avec des caractéristiques culturelles, linguistiques ou religieuses identifiables.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Question sur l'origine ethnique et catégories

Question : Quelle(s) est/sont votre/vos origine(s) ethnique(s) ou culturelle(s)?

Par exemple, canadienne, chinoise, indienne d'Asie, anglaise, italienne, philippine, écossaise, irlandaise, anishnaabe, ojibway, micmaque, crie, haudenosaunee, métisse, inuite, portugaise, allemande, polonaise, hollandaise, française, jamaïcaine, pakistanaise, iranienne, sri-lankaise, coréenne, ukrainienne, libanaise, guyanaise, somalienne, colombienne, juive, etc.

Valeurs (liste des codes valables) : Boîte à texte libre (précisez toutes les origines ethniques ou culturelles applicables) ou fournissez une liste déroulante des valeurs déclarées en Ontario, dans le recensement de 2016.

Valeur facultative : Préfère ne pas répondre (permis uniquement dans le cadre d'une entrevue orale pour indiquer que la question a été posée mais que le répondant a choisi de ne pas y répondre).

Règle de réponse : Les répondants peuvent choisir ou indiquer par écrit plus d'une origine ethnique.

Justification

Les différences perçues fondées sur l'origine ethnique peuvent être racialisées et mener à des répercussions négatives et à des répercussions inégales. De plus, il peut y avoir des différences ethniques sur le plan des expériences de racisme systémique au sein des groupes raciaux et entre ceux-ci.

Les exemples d'origines ethniques énoncés dans la question sont fournis par ordre de popularité et représentent les origines ethniques uniques les plus couramment déclarées en Ontario dans le recensement de 2016. Ils comprennent cinq exemples d'origines autochtones, ainsi qu'une origine de chaque région du monde.

Lignes directrices

Les renseignements personnels recueillis au sujet de l'origine ethnique sont utilisés afin de constater et de repérer le racisme systémique et de faire progresser l'équité raciale. Des particuliers peuvent faire face à des barrières systémiques de façon unique en raison de leur origine ethnique. La collecte et l'analyse de tels renseignements peuvent aider à relever et à évaluer plus précisément les barrières raciales systémiques sous-jacentes. Par exemple, un accent associé à une origine ethnique particulière peut être racialisé.

Les renseignements personnels sur l'origine ethnique que les OSP recueillent légitimement à d'autres fins peuvent aussi servir à cerner les besoins ethnoculturels distincts et à soutenir l'élaboration et la prestation de programmes et services adaptés aux réalités culturelles.

3. GÉRER ET PROTÉGER LES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Sécurisation des renseignements personnels

Le paragraphe 7 (11) de la Loi exige que les OSP prennent des mesures raisonnables pour sécuriser les renseignements personnels tout au long de leur cycle de vie, notamment dans le cadre de leur transmission, de leur stockage et de leur élimination (transport, manipulation et destruction ou transfert à des archives).

Norme 18. Protéger des renseignements personnels et gérer des atteintes à la vie privée

Les OSP doivent rédiger et mettre en œuvre des mesures raisonnables pour s'assurer que :

- les renseignements personnels sont protégés contre le vol, la perte, l'accès non autorisé ou toute utilisation, altération, divulgation ou destruction non autorisée;
- les dossiers (papier et électroniques) contenant des renseignements personnels sont protégés contre toute reproduction, modification ou élimination non autorisée.

Les OSP doivent disposer d'un protocole de gestion et d'intervention en cas d'atteinte à la vie privée, lequel protocole précise :

- les mesures qui doivent être prises pour constater, évaluer, contenir et gérer les atteintes à la vie privée connues ou soupçonnées et pour intervenir dans de tels cas;
- les exigences applicables aux tiers fournisseurs de services;
- le moment convenable pour aviser les particuliers touchés;
- le moment convenable pour signaler une atteinte au CIPVP.

Justification

Il est nécessaire de maintenir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des renseignements personnels pour satisfaire aux exigences de la Loi, des règlements et des normes.

Il faut notamment protéger les renseignements personnels contre les atteintes à la vie privée résultant d'un vol, d'une perte, de toute utilisation ou divulgation ou tout accès non autorisé et de toute reproduction, modification ou élimination non autorisée. Il est essentiel d'avoir des protocoles de gestion et d'intervention clairs en cas d'atteinte à la vie privée pour atténuer les préjudices découlant de tels incidents.

Lignes directrices

Les OSP devraient élaborer, rédiger, mettre en œuvre et maintenir des politiques et procédures de sécurité qui traitent des obligations en vertu de la Loi, des règlements et des normes, ainsi qu'en vertu d'autres lois applicables, y compris la LAIPVP/LAIMPVP. Elles devraient le faire en collaboration avec leur agent de la protection de la vie privée

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

ou leur coordonnateur de l'accès à l'information et de la protection de la vie privée (LAIPVP/LAIMPVP), ainsi qu'avec des professionnels de la sécurité.

Les mesures de sécurité des OSP devraient comprendre des mesures de protection administratives, techniques et physiques (voir l'annexe B). Ces mesures devraient viser les personnes, les processus et la technologie et protéger la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des renseignements. De plus, les OSP devraient cerner et aborder les risques pour la sécurité que posent l'accès à distance (p. ex. l'utilisation d'appareils mobiles), les applications Internet/Web et la transmission électronique de renseignements personnels.

Les OSP devraient également s'assurer que les mesures de sécurité sont appropriées et proportionnelles compte tenu de la nature des renseignements personnels à protéger, en prenant en considération ce qui suit :

- la nature délicate des renseignements personnels et leur quantité;
- le nombre et le type de personnes ayant accès aux renseignements personnels;
- les menaces et les risques associés aux renseignements personnels.

Les organisations devraient avoir des protocoles pour leurs employés, cadres ou dirigeants, experts-conseils et mandataires afin de relever les problèmes de sécurité et de les signaler à un gestionnaire responsable. Elles devraient aussi mettre en œuvre un entretien et des mises à jour de routine des systèmes de gestion de bases de données servant à stocker, à récupérer et à gérer les dossiers.

Des renseignements détaillés sur les mesures de sécurité se trouvent dans les [Normes en technologie de l'information](#) (NTI-GO) du gouvernement de l'Ontario se rapportant à la sécurité.

Les atteintes à la vie privée peuvent avoir des effets importants sur le particulier concerné par les renseignements. Dès qu'elles ont connaissance d'une atteinte à la vie privée, les OSP doivent immédiatement prendre les mesures suivantes :

- mettre en œuvre ses protocoles en cas d'atteinte à la vie privée;
- déterminer la portée de l'atteinte et prendre les mesures qui s'imposent pour en limiter les conséquences;
- identifier les particuliers touchés par l'atteinte et, s'il y a lieu, les aviser en conséquence;
- s'il y a lieu, informer le CIPVP de l'atteinte, y compris quant aux circonstances de sa survenance;
- faire enquête quant aux causes et prendre les mesures nécessaires pour régler les lacunes et éviter que d'autres atteintes ne surviennent.

Les lignes directrices du CIPVP intitulées [Prévenir et gérer les atteintes à la vie privée](#) sont une ressource utile.

Stockage sécurisé dans les bases de données

Norme 19. Stockage des renseignements personnels sous forme électronique

Les OSP doivent conserver tous les renseignements personnels recueillis en vertu de la Loi dans une base de données sécurisée faisant partie des dossiers administratifs ou pouvant être liée à ceux-ci.

Les renseignements personnels qui sont recueillis tant aux fins énoncées dans la Loi qu'à une autre fin légitime doivent être conservés conformément aux exigences en matière de sécurité et de protection de la vie privée que prévoient les lois applicables (p. ex. la LAIPVP ou la LAIMPVP).

Justification

Le stockage des renseignements personnels dans une base de données sécurisée permet d'analyser les répercussions individuelles et les tendances à long terme afin de relever d'éventuelles inégalités raciales systémiques.

Lignes directrices

Les OSP devraient s'assurer que leurs mesures de sécurité liées au stockage des renseignements personnels (notamment sur papier et sur support électronique, sur les lieux et hors site, ainsi que le recours à des tiers fournisseurs de services) sont appropriées et proportionnelles compte tenu de la nature et du caractère délicat des renseignements personnels et des dossiers à protéger.

Si des renseignements personnels recueillis en vertu de la Loi sont conservés dans un ensemble de données qui est distinct de l'ensemble de données administratives, un pseudonyme ou numéro d'identification unique peut être assigné à chaque dossier, de manière que seul un gestionnaire désigné puisse au besoin établir des liens entre les ensembles de données pour faciliter les analyses.

Restriction de l'accès aux renseignements personnels

Le paragraphe 7 (13) de la Loi exige que les organisations restreignent l'accès aux renseignements personnels aux particuliers qui ont besoin d'y accéder dans l'exercice de leurs fonctions relativement aux exigences de la Loi, des règlements et des normes. La Loi interdit d'utiliser des renseignements personnels si l'utilisation d'autres renseignements réalisera la fin précisée par la loi; elle interdit aussi d'utiliser plus de renseignements personnels qu'il n'est raisonnablement nécessaire pour réaliser cette fin (par. 7 (8)).

Norme 20. Restreindre l'accès aux renseignements personnels aux particuliers qui en ont besoin

Les OSP doivent déterminer le niveau d'accès aux renseignements personnels dont leurs employés, cadres ou dirigeants, experts-conseils et mandataires ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions dans le cadre de la Loi, des règlements et des normes. L'accès aux renseignements personnels doit être restreint selon une telle détermination.

Justification

Pour protéger la vie privée des personnes et la confidentialité, l'accès à des renseignements personnels particuliers est restreint à ceux qui en ont besoin dans le cadre de leurs fonctions. Ces derniers devraient avoir accès strictement aux renseignements nécessaires à cette fin. Un accès restreint de la sorte réduit le risque d'atteinte à la vie privée attribuable aux accès non autorisés et contribue ainsi à protéger la vie privée.

Lignes directrices

Les employés, cadres ou dirigeants, experts-conseils et mandataires de l'OSP ne devraient pas avoir accès aux renseignements personnels recueillis sous le régime de la Loi, sauf si ceux-ci sont nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. Par exemple, les membres du personnel de première ligne n'ont pas accès aux renseignements sur l'identité autochtone ou la race des particuliers, sauf s'ils ont besoin de ces renseignements pour s'acquitter de leurs fonctions professionnelles.

De plus, les OSP devraient définir l'accès axé sur les rôles en fonction de chaque élément de données plutôt qu'en fonction de bases de données entières (c.-à-d. éviter un accès général, sauf si un accès de cet ordre est nécessaire). Il ne faut pas permettre l'accès à :

- des renseignements personnels si l'accès à d'autres renseignements réalisera la même fin;
- plus de renseignements personnels qu'il n'est raisonnablement nécessaire pour réaliser cette fin.

Dans le cadre d'une analyse, les organisations ne devraient extraire des ensembles de données originaux que les renseignements personnels nécessaires afin de l'analyse. Il faut enlever tous les renseignements personnels qui permettent d'identifier directement des particuliers (p. ex. noms, adresses, numéros de téléphone), ou remplacer les identifiants directs par des renseignements pseudonymes ou chiffrés (« masquage »).

Exactitude

Le paragraphe 7 (12) de la Loi exige qu'avant de les utiliser à leur fin prévue, les OSP prennent des mesures raisonnables pour veiller à ce que les renseignements personnels recueillis soient aussi exacts que cela est nécessaire à cette fin.

Norme 21. Exactitude des renseignements personnels

Les OSP doivent se doter de politiques et de procédures écrites pour surveiller et maintenir l'exactitude des renseignements personnels recueillis, stockés, utilisés et divulgués pour l'application de la Loi.

Les OSP doivent prendre des mesures raisonnables pour saisir les renseignements personnels de façon exacte dans des dossiers électroniques (« bases de données »).

Les variables relatives à l'identité autochtone et à la race doivent être codées dans des dossiers électroniques de la manière décrites dans ce qui suit. Les OSP doivent assigner et saisir des codes pour les variables sur la religion et l'origine ethnique en utilisant des valeurs correspondant à la façon dont les renseignements personnels sont recueillis en vertu des normes 16 et 17.

Codage des renseignements sur l'identité autochtone

Lorsque les OSP recueillent des renseignements au moyen d'options discrétionnaires, comme « Autre identité autochtone » dans un champ à texte libre, des champs et codes supplémentaires peuvent être créés au besoin.

Élément de données : Identité autochtone

Description : Indique si une personne déclare être membre des Premières Nations, Métis ou Inuit

Noms de champ : Il y a des champs distincts pour chaque catégorie d'identité autochtone dans le cadre de cet élément de données, identifiés comme suit :

- Non-Autochtone seulement
- Premières Nations
- Métis
- Inuit
- Préfère ne pas répondre (S'il s'agit d'une option valable)

Type et format de champ : Le type de champ est discret et le format est numérique (1).

Jeu de codes (Valeurs valables) : Binaire, p. ex. 0 = Pas indiqué, 1 = Oui

Données manquantes (Valeur nulle) : Blanc ou « . » (point) pour une valeur nulle, si aucune réponse valable n'est fournie, c.-à-d. non et oui sont tous les deux choisis, inconnus/valeur non fournie pour toutes les catégories

Valeurs par défaut : Blanc ou « . » (valeur nulle)

Multiplicité : Une personne peut modifier son identification à un groupe autochtone au fil du temps, ou modifier sa réponse d'un point de collecte à l'autre. Il se peut que les systèmes doivent prendre en considération la façon d'inscrire les modifications ou de traiter de différentes réponses inscrites pour le même particulier si elles ont été recueillies auprès de plusieurs sources.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Codage des renseignements sur la race

Voir la section 7 afin d'obtenir les règles distinctes sur la saisie de données pour les renseignements donnés par des observateurs participants (RDOP).

Élément de données : Race

Description : Indique la/les race(s) d'un particulier comme catégorie sociale ou descripteur social

Noms de champ : Il y a des champs distincts pour chaque catégorie raciale, identifiés comme suit :

- noire
- asiatique/asiatique du Sud-Est (Il peut y avoir deux champs si les renseignements sont recueillis séparément.)
- autochtone
- latino
- moyen-orientale
- sud-asiatique
- blanche
- Autre catégorie raciale
- Préfère ne pas répondre (S'il s'agit d'une option valable)

Type et format de champ : Le type de champ est discret et le format est numérique (1).

Exception : Si « Autre catégorie raciale » est un texte libre, le type de champ est qualitatif et le format est alphanumérique (25).

Jeu de codes (Valeurs valables) : Pour les champs numériques : Binaire, p. ex. 0 = pas indiqué et 1 = oui

Pour le champ alphanumérique : (c.-à-d. Autre race) toute chaîne de caractères

Données manquantes (Valeur nulle) : Blanc ou « . » (point) pour une valeur nulle, si la race est inconnue/valeur non fournie

Valeurs par défaut : s.o.

Multiplicité : Une personne peut modifier sa perception de sa race au fil du temps, ou modifier sa réponse d'un point de collecte à l'autre. Il se peut que les systèmes doivent prendre en considération la façon d'inscrire les modifications ou de traiter de différentes réponses inscrites pour le même particulier si elles ont été recueillies auprès de plusieurs sources.

Justification

Afin de promouvoir l'intégrité des analyses, des efforts permanents sont nécessaires pour s'assurer que les renseignements personnels sont exacts, complets et à jour.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Des protocoles d'assurance de la qualité aident à garantir l'exactitude. Ils améliorent la confiance du public quant à l'intégrité des renseignements personnels recueillis, utilisés et divulgués, et quant à l'information figurant dans les publications et les rapports.

Lignes directrices

Le plan d'assurance de la qualité de l'OSP devrait énoncer les politiques et pratiques de l'organisation en matière de vérification de l'exactitude, y compris :

- des méthodes, processus, dictionnaires de données et listes de codage étayés, ainsi que des protocoles de gestion de l'information;
- des contrôles systématiques d'assurance de la qualité des données pour surveiller et maintenir la qualité des données (exactitude, fiabilité, validité, uniformité, actualité et exhaustivité des renseignements personnels), comme la vérification de l'exactitude des renseignements personnels, de la saisie de données, des tables de sortie et des analyses.

Les OSP devraient prendre des mesures raisonnables pour en vérifier l'exactitude, y compris les erreurs ou omissions, conformément à un plan d'assurance de la qualité. Elles devraient les faire appliquer au moment où les renseignements personnels sont recueillis ou lorsqu'ils sont traités et saisis dans les bases de données. Les règles de codage énoncées ci-dessus sont des exigences minimales afin de saisir les renseignements dans les bases de données de façon uniforme. Lorsque les OSP recueillent des renseignements au moyen d'options discrétionnaires, comme « autre identité autochtone » dans un champ à texte libre, des champs supplémentaires peuvent être créés au besoin.

Avant d'utiliser ou de divulguer des renseignements personnels, les OSP devraient en évaluer et en étayer la qualité, notamment quant à savoir si et dans quelle mesure :

- l'exactitude des renseignements a été vérifiée;
- les renseignements sont à jour (p. ex. les particuliers ont dûment eu l'occasion de mettre à jour leurs renseignements personnels);
- les renseignements sont complets (p. ex. les renseignements recueillis représentent la population de tous les particuliers admissibles).

Les OSP devraient prendre des mesures raisonnables pour s'assurer de ne pas utiliser des renseignements personnels, sauf s'ils sont exacts et à jour. Avant de les utiliser, les OSP devraient aussi vérifier si les renseignements personnels ont été rectifiés ou si une déclaration de désaccord est jointe au dossier. Dans les rares cas où les renseignements personnels recueillis en application de la Loi peuvent être divulgués (p. ex. à des fins de recherche), les OSP devraient par ailleurs prendre des mesures raisonnables pour garantir qu'elles ne communiquent que des renseignements exacts et à jour.

Les OSP régies par la Loi sont tenues de faire état de la qualité de l'information utilisée (voir la norme 36).

Si les renseignements sont recueillis sur papier pour être ensuite saisis dans des systèmes électroniques, les OSP devraient effectuer des vérifications aléatoires pour

évaluer l'exactitude, la validité, l'exhaustivité et l'actualité des renseignements électroniques.

Accéder aux renseignements, les rectifier et les retirer

Ni le paragraphe 7 (17) de la Loi ni les normes ne limitent le droit des particuliers d'accéder à leurs propres renseignements personnels et de les rectifier en vertu de toute loi (p. ex. la LAIPVP ou la LAIMPVP).

Norme 22. Accéder aux renseignements personnels et les rectification

Les OSP doivent se doter de procédures écrites permettant aux particuliers de consulter leurs renseignements personnels se trouvant sous la garde ou le contrôle de l'organisation, ou de les rectifier.

Ces procédures doivent prévoir et garantir que les particuliers peuvent :

- a) demander la rectification des renseignements personnels s'ils estiment qu'il y a une erreur ou omission;
- b) exiger qu'une déclaration de désaccord soit jointe aux renseignements pour indiquer toute rectification demandée mais qui n'a pas été effectuée;
- c) exiger que toute personne ou tout organisme auquel les renseignements personnels ont été divulgués dans l'année précédant la date à laquelle une rectification est demandée ou une déclaration de désaccord exigée soit avisé de la rectification ou de la déclaration de désaccord.

Justification

La capacité des particuliers d'accéder à leurs renseignements personnels et de les rectifier est importante pour respecter la dignité individuelle et favoriser l'exactitude des renseignements personnels. Elle améliore également la transparence des pratiques des OSP en vertu de la Loi.

Lignes directrices

La présente norme ne s'applique pas aux RDOP (voir la norme 43).

Les OSP devraient fournir des instructions claires et en langage simple au sujet de la façon dont les particuliers peuvent demander l'accès à leurs renseignements personnels, ainsi que la rectification de ces renseignements. Ces instructions devraient figurer dans les avis aux particuliers et être affichées sur les sites Web des OSP. Les OSP devraient permettre aux particuliers de présenter des demandes écrites ou orales pour accéder à leurs renseignements personnels ou pour rectifier un dossier. Elles devraient aussi vérifier l'identité du demandeur avant de répondre à une demande.

Tant pour les demandes d'accès que pour les demandes de correction, les OSP devraient étayer ce qui suit :

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

- à qui, quand et comment l'accès a été accordé, ainsi que l'identité du décideur qui a autorisé l'accès;
- quelle correction a été effectuée et pourquoi;
- les motifs pour refuser l'accès à des renseignements ou leur rectification, et quand et comment cette décision a été communiquée au demandeur.

Les systèmes de technologie de l'information devraient pouvoir consigner les déclarations de désaccord qui doivent être jointes aux renseignements personnels s'il n'a pas été fait droit à une demande de correction.

La correction des renseignements personnels n'exige pas que les organisations refassent les analyses déjà effectuées.

Norme 23. Retrait des renseignements personnels

Les OSP doivent se doter de procédures écrites permettant de retirer des renseignements personnels lorsqu'un particulier concerné par ces renseignements retire son consentement à leur utilisation et divulgation continues et demande le retrait de ses renseignements personnels.

Justification

La capacité des particuliers de retirer leur consentement et d'obtenir le retrait de leurs renseignements personnels est un aspect important du consentement exprès volontaire et du respect de la dignité de chaque particulier.

Lignes directrices

La présente norme ne s'applique pas aux RDOP (voir la norme 43).

Si les renseignements personnels ont été recueillis sous le régime de la Loi, le retrait du consentement signifie que les renseignements personnels sont retirés et ne peuvent plus être utilisés pour l'application de la Loi.

Le retrait des renseignements personnels peut signifier leur suppression ou leur mise à part de manière qu'ils ne puissent plus être utilisés ou divulgués. Dans certains cas, il se peut que le retrait du consentement n'exige pas la destruction ou la suppression des renseignements. Par exemple, l'OSP peut avoir l'obligation d'étayer le processus décisionnel associé aux renseignements. Le retrait des renseignements personnels devrait être réalisé dans un délai raisonnable après la présentation de la demande.

Au moment de la collecte, l'OSP devrait communiquer clairement aux particuliers qu'ils peuvent retirer leur consentement à tout moment. Les particuliers devraient aussi recevoir des instructions claires quant aux procédures à suivre pour demander le retrait des renseignements personnels, advenant que ce soit là leur souhait. Ces détails devraient figurer dans l'avis et être affichés sur le site Web de l'OSP.

L'OSP devrait vérifier l'identité du particulier qui présente oralement ou par écrit une demande de retrait de renseignements personnels avant de répondre à sa demande. Les

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

OSP devraient tenir un registre des demandes de retrait, où figure les dates des demandes, les réponses faites, les mesures prises et la personne qui a autorisé les mesures.

Le retrait des renseignements personnels n'exige pas que les OSP refassent les analyses effectuées au moyen des renseignements personnels qui ont été retirés.

Conservation des renseignements personnels

Le paragraphe 7 (10) de la Loi exige que les OSP conservent les renseignements personnels pendant la période précisée dans les normes ou, si aucune période n'est précisée, pendant au moins un an après le jour où ils ont été utilisés pour la dernière fois par l'organisation.

Norme 24. Période de conservation de cinq ans

Les OSP doivent conserver les renseignements personnels stockés dans des bases de données électroniques pendant au moins cinq ans après le jour où ils ont été utilisés pour la dernière fois, ou pour aussi longtemps qu'il est raisonnable et nécessaire de les conserver afin de repérer les manifestations de racisme systémique et de faire progresser l'équité raciale, sauf si un particulier demande le retrait de ses renseignements personnels.

Justification

La conservation des renseignements personnels dans des bases de données pendant au moins cinq ans permet d'effectuer une analyse des tendances à long terme et une analyse longitudinale exigeant des renseignements personnels. Elle permet également d'examiner et d'analyser de nouveau les renseignements historiques en tenant compte des questions qui se présentent au fil du temps.

Les périodes de conservation définies aident les OSP à s'assurer qu'elles ne conservent pas les renseignements personnels plus longtemps qu'il est nécessaire pour l'application de la Loi. Les conserver indéfiniment pourrait être coûteux et lourd sur le plan administratif, en plus d'accroître le risque d'atteintes à la vie privée.

Lignes directrices

La période de conservation définie dans la présente norme s'applique aux RDOP saisis dans un dossier électronique conformément à la norme 42.

Cependant, cette période de conservation ne s'applique pas aux renseignements personnels conservés dans des dossiers éphémères, comme les formulaires papier ou en ligne utilisés pour recueillir des renseignements. Les dossiers éphémères sont des dossiers temporairement utiles dans tout format ou sur tout support, créés ou reçus par les OSP pour réaliser des activités de collecte de renseignements.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Une fois que les renseignements personnels sont transférés à une base de données en vue de leur stockage sécurisé, les dossiers éphémères devraient être détruits de façon sécuritaire, conformément au calendrier et aux protocoles d'élimination des dossiers de l'organisation, ou éliminés après la période de conservation par défaut prévue par la Loi (au moins un an après la date de leur dernière utilisation).

Les dossiers papier qui ne sont pas éphémères et qui ont été consignés dans une base de données électronique devraient être conservés conformément aux échéanciers de conservation des dossiers de l'organisation, dans les cas où ils sont assujetties à la *Loi de 2006 sur les Archives publiques et la conservation des documents*, ou autrement, selon les politiques de conservation des documents internes ou auxquelles elles sont légalement tenues.

Il se peut que les organisations du secteur public doivent mettre à jour leurs calendriers de conservation des dossiers électroniques pour se conformer aux normes. Les OSP qui comptent effectuer une analyse longitudinale sur une période de plus de cinq ans devraient définir des délais de conservation raisonnables pour les renseignements personnels et s'abstenir de les conserver indéfiniment.

Les OSP devraient consulter leur personnel de gestion de l'information, ainsi que leur agent de la protection de la vie privée ou leur coordonnateur de l'accès à l'information et de la protection de la vie privée (LAIPVP/LAIMPVP), pour déterminer s'il existe d'autres obligations opérationnelles ou légales qui imposent de conserver les renseignements personnels plus longtemps.

Lorsque des renseignements personnels sont mis à jour ou corrigés, les renseignements désuets peuvent être conservés sous une certaine forme de manière qu'ils soient disponibles durant la période de conservation définie dans la norme.

Si le retrait du consentement mène au retrait de renseignements personnels avant la fin de la période de conservation approuvée, les OSP doivent garder des traces écrites des mesures prises.

Éliminer des renseignements personnels

Norme 25. Élimination en toute sécurité

Les OSP doivent prendre des mesures raisonnables pour éliminer en toute sécurité les renseignements personnels conservés dans des dossiers (papier ou électroniques), y compris les mesures suivantes :

- protéger la sécurité et la confidentialité des renseignements personnels qui doivent être détruits ou transférés à des archives, notamment en protégeant leur sécurité et leur confidentialité durant leur stockage, leur transport, leur manipulation et leur destruction;
- s'assurer que les renseignements personnels sont détruits en toute sécurité de manière qu'ils ne puissent être reconstitués ou récupérés;

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

- éliminer en toute sécurité les appareils dotés d'une mémoire (p. ex. ordinateurs, téléphones, photocopieurs, télécopieurs).

Lorsqu'une OSP est assujettie à la *Loi de 2006 sur les Archives publiques et la conservation des documents*, il doit être disposé des renseignements personnels conservés dans des dossiers soit par leur transfert aux Archives publiques de l'Ontario (si un transfert de cet ordre est exigé par un calendrier de conservation des dossiers approuvé), soit par leur destruction en toute sécurité.

Les OSP doivent tenir un registre sur l'élimination des renseignements personnels, où figure l'autorité utilisée pour procéder à l'élimination, les renseignements personnels éliminés, qui a approuvé leur élimination, la façon dont les renseignements ont été éliminés ainsi que la date de leur élimination. Ce registre ne doit pas contenir de renseignements personnels.

Justification

L'élimination en toute sécurité des renseignements personnels protège la vie privée et réduit le risque d'atteinte à la vie privée.

Lignes directrices

Les OSP devraient mettre en œuvre des protocoles et des échéanciers pour la destruction permanente et systématique des dossiers papier et électroniques et tenir un registre sur l'élimination des renseignements personnels.

Les OSP devraient collaborer avec un spécialiste de la gestion et de la confidentialité des dossiers et des renseignements afin d'élaborer des échéanciers pour les séries de dossiers contenant des renseignements personnels recueillis en vertu de la Loi. Les échéanciers devraient préciser les exigences relatives à la disposition des renseignements, y compris leur élimination ou leur transfert aux Archives de l'Ontario, sous réserve de l'approbation de l'archiviste de l'Ontario, en ce qui a trait aux organisations assujetties à la *Loi de 2006 sur les archives publiques et la conservation des documents*.

Les organisations qui ne sont pas assujetties à des exigences légales concernant la destruction des renseignements personnels devraient se servir des dispositions du Règl. de l'Ont. 459, *Disposition des renseignements personnels* (pris en application de la LAIPVP), afin de mettre la norme 25 en œuvre.

Les moyens de destruction des renseignements personnels devraient être appropriés compte tenu de la nature délicate des renseignements et du type de support sur lequel ils sont stockés.

Si un tiers fournisseur de services est chargé de l'élimination des renseignements, l'OSP devrait exiger que le fournisseur lui remette un « certificat de destruction » signé par un dirigeant de la compagnie. Le certificat devrait être lié au dossier sur l'élimination des renseignements tenu par l'OSP.

Restrictions en matière d'utilisation

Selon le paragraphe 7 (6) de la Loi, les renseignements personnels recueillis ne peuvent être utilisés qu'afin d'éliminer le racisme systémique et de faire progresser l'équité raciale au sens du par. 7 (2). De plus, les paragraphes 7 (8) et 9 (3) de la Loi prévoit que les OSP s'abstiennent d'utiliser des renseignements personnels dans les cas où d'autres renseignements réaliseraient la même fin (s'il est possible de recourir à des renseignements anonymisés pour réaliser la même fin, il ne faut pas utiliser de renseignements personnels).

L'article 9 de la Loi autorise une OSP à utiliser les renseignements personnels qu'elle a recueillis légitimement afin d'éliminer le racisme systémique et de faire progresser l'équité raciale, sous réserve des exigences précisées dans la Loi, les règlements et les normes.

Cela permet aux organisations d'utiliser des renseignements personnels recueillis à une autre fin légitime pour analyser les conséquences et répercussions, sur le plan racial, d'un programme, d'un service ou d'une fonction. Par exemple, une organisation qui recueille déjà des renseignements personnels au sujet de particuliers (p. ex. l'âge et le sexe) ou qui suit déjà des répercussions individuelles (p. ex. mesures de rendement) dans le cadre d'un programme, d'un service ou d'une fonction peut utiliser ces renseignements afin de repérer et de surveiller le racisme systémique et les disparités raciales.

Norme 26. Restriction de l'utilisation des renseignements personnels

Les OSP ne doivent utiliser les renseignements personnels recueillis sous le régime de la Loi que dans la mesure où ils sont nécessaires pour éliminer le racisme systémique et faire progresser l'équité raciale dans le cadre de leurs services, programmes ou fonctions.

Les OSP ne doivent utiliser les renseignements personnels recueillis sous le régime de la Loi que dans la forme la moins identifiable qui est nécessaire pour réaliser la fin de l'utilisation, notamment celle de procéder à des analyses.

Justification

Le fait de réduire au minimum la quantité de renseignements personnels à utiliser pour réaliser les fins prévues par la Loi protège la vie privée et réduit le risque d'atteinte à la vie privée (c.-à-d. l'utilisation non autorisée de renseignements personnels).

Lignes directrices

Les OSP ne devraient pas utiliser les renseignements personnels recueillis en vertu de la Loi à des fins qui ne sont pas directement liées à l'élimination du racisme systémique et à la progression de l'équité raciale.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

En vertu de la Loi, l'analyse est une utilisation essentielle (voir la section 4 : Analyses des renseignements recueillis).

Avant d'utiliser des renseignements personnels à toute fin autorisée, les OSP devraient déterminer si des renseignements personnels sont nécessaires pour l'activité ou l'analyse. Par exemple, elles devraient envisager la possibilité de réaliser l'analyse au moyen de renseignements anonymisés. Si des renseignements personnels sont nécessaires, les OSP devraient alors réduire au minimum le caractère identifiable des renseignements personnels en utilisant des techniques d'anonymisation appropriées (voir l'annexe C). Les données ne devraient être utilisées que dans la forme la moins identifiable nécessaire à la réalisation de la fin recherchée.

Les OSP devraient évaluer le niveau d'anonymisation approprié qui est nécessaire pour l'utilisation selon un éventail allant de renseignements personnels pleinement identifiables à des données anonymisées :

Renseignements personnels pleinement identifiables : données contenant des identifiants directs et indirects.

Données pseudonymes : données dont les identifiants directs ont été enlevés ou remplacés par un code confidentiel ou un pseudonyme.

Données anonymisées : données ayant été transformées ou modifiées de manière que l'on ne puisse raisonnablement s'attendre, dans les circonstances, à ce que les renseignements puissent être utilisés, seuls ou avec d'autres renseignements, pour identifier un particulier.

Lorsque aucun identifiant direct ou indirect n'est nécessaire dans le cadre de l'analyse d'un programme, d'un service ou d'une fonction, il faut retirer tout renseignement qui identifie directement une personne en particulier et assigner un pseudonyme ou un numéro d'identification unique au dossier (masquage) de manière que son renvoi aux bases de données contenant les dossiers administratifs puisse être effectué par un décideur désigné.

L'anonymisation est contextuelle. Ce qui est considéré comme des données anonymisées dans un contexte peut ne pas être considéré comme des données anonymisées dans un autre contexte. Par exemple, lorsque des noms, adresses et numéros de téléphone sont retirés d'un ensemble de données (des données pseudonymes), mais que les numéros de dossiers y sont laissés, cet ensemble de données n'est considéré comme étant anonymisé que si les particuliers autorisés qui y ont accès n'ont pas accès aux renseignements sur les dossiers des clients. Cependant, ce même ensemble de données n'est pas considéré comme étant anonymisé si les particuliers autorisés qui y ont accès ont aussi accès aux ensembles de données contenant les numéros de dossiers et les noms, adresses et autres renseignements personnels des clients.

La nécessité d'anonymiser les renseignements personnels avant leur communication au public et leur déclaration est définie dans les normes 33 et 34.

Restrictions en matière de divulgation

Le paragraphe 7 (14) de la Loi n'autorise la divulgation de renseignements personnels que dans les circonstances suivantes :

- la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation;
- la divulgation est exigée par la loi, notamment ainsi que l'exige l'article 31 du *Code*;
- la divulgation est faite aux fins d'une instance judiciaire en cours ou éventuelle;
- la divulgation a pour fin la recherche conformément à l'article 8 de la Loi;
- la divulgation est faite au CIPVP.

Les paragraphes 7 (15) et (16) prévoient des exemptions quant à ces règles de divulgation. À cet égard, si les renseignements personnels ont été recueillis à une fin légitime, outre celle prévue par la Loi, ils peuvent être divulgués sous réserve des autorisations et des restrictions à la divulgation prévues dans toute autre loi pertinente.

L'article 8 de la Loi énonce les circonstances dans lesquelles une OSP peut divulguer des renseignements personnels recueillis à une fin de recherche. Elle peut notamment en divulguer afin de l'approbation d'un plan de recherche par une commission d'éthique de la recherche, ou dans le cas où la recherche ne peut être raisonnablement effectuée avec des renseignements anonymisés. La Loi et les règlements définissent les exigences que les OSP et les chercheurs doivent respecter.

4. Analyser les RENSEIGNEMENTS RECUEILLIS

Pour réaliser les fins de la Loi, il faut procéder à des analyses des renseignements personnels recueillis. La Loi et les normes imposent aux OSP de réduire au minimum la quantité de renseignements personnels utilisés dans les analyses et de les utiliser sous la forme permettant le moins possible d'identifier qui que ce soit. L'accès aux renseignements personnels est limité aux personnes qui en ont besoin pour s'acquitter de leurs fonctions en vertu de la Loi.

Outre les renseignements recueillis en vertu de la Loi, l'article 9 autorise une OSP à utiliser d'autres renseignements personnels qu'elle a recueillis légitimement afin d'éliminer le racisme systémique et de faire progresser l'équité raciale, sous réserve des règles précisées dans la Loi, les règlements et les normes.

Cela permet aux OSP d'utiliser ces renseignements pour analyser les conséquences et répercussions, selon la race, d'un programme, d'un service ou d'une fonction. Par exemple, une organisation qui recueille déjà des renseignements personnels au sujet de particuliers (p. ex. l'âge et le sexe) ou qui suit déjà des répercussions individuelles (comme les mesures de rendement) dans le cadre d'un programme, d'un service ou d'une fonction peut utiliser ces renseignements afin de repérer et de surveiller le racisme systémique et les disparités raciales.

Unités d'analyse

Norme 27. Unités d'analyse principales

Les OSP doivent effectuer des analyses au moyen des unités d'analyse principales, notamment les catégories désagrégées d'identité autochtone et de race. Les catégories désagrégées de religion ou d'origine ethnique peuvent aussi constituer des unités d'analyse principale, là où des renseignements à cet égard sont recueillis en vertu de la Loi.

Les unités d'analyse (les catégories) doivent être cumulées si cela est nécessaire pour protéger la vie privée des particuliers et n'a aucune incidence sur les conclusions relatives aux inégalités raciales.

Justification

Bien que les renseignements personnels recueillis concernent des particuliers, l'analyse a pour but de repérer et de surveiller les inégalités raciales systémiques sur le plan des répercussions pour les groupes. Pour cela, il faut analyser les résultats au moyen des catégories désagrégées d'identité autochtone et de race, ainsi que d'autres catégories comme celles de la religion et de l'origine ethnique, lorsque des renseignements à cet égard sont recueillis en vertu de la Loi.

Lignes directrices

Les analyses mettent l'accent sur les catégories d'identité autochtone et de race. Les analyses au moyen de catégories désagrégées constituent une exigence minimale. La norme n'empêche pas d'effectuer des analyses supplémentaires au moyen de catégories regroupées ou catégories cumulées – comme « race mixte ou races multiples », « racialisé », etc. – pourvu que des analyses désagrégées soient également effectuées.

Catégories raciales multiples

Certaines personnes déclarent plus d'une origine raciale. Les analyses devraient être sensibles aux éléments communs et aux différences qui existent sur le plan des expériences et du traitement chez les personnes qui déclarent des catégories raciales multiples.

Dans certains cas, il peut être logique de compter les personnes qui déclarent être de race blanche et d'une autre race dans la catégorie de l'autre race choisie. Par exemple, il se peut que le vécu d'un particulier qui déclare être de race noire et de race blanche ressemble davantage à ce que vit un particulier qui déclare être uniquement de race noire. À des fins d'analyse, il peut donc être approprié de placer les particuliers qui déclarent être à la fois de race noire et de race blanche dans la catégorie raciale noire. Cette démarche est conforme aux pratiques de Statistique Canada (voir l'annexe D : Utilisation des ensembles de données de Statistique Canada comme références).

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Dans d'autres cas, il peut être nécessaire et approprié de regrouper ou d'établir des catégories raciales mixte caractéristique sur le plan social. Par exemple, une catégorie raciale mixte générique pourrait convenir s'il y a un petit nombre ou un nombre insuffisant de particuliers (moins de 15) qui choisissent des catégories raciales multiples.

Lorsqu'une catégorie raciale mixte générique pourrait dissimuler des différences importantes et que les échantillons sont de taille suffisante, envisagez d'utiliser des combinaisons précises de catégories raciales, comme une catégorie « blanche et noire », « blanche et sud-asiatique », « noire et sud-asiatique », « noire et autochtone ».

Analyse raciale intersectionnelle

Les analyses des disparités et des disproportions raciales peuvent aussi comprendre des recoupements entre l'identité autochtone, la race ou la religion, l'origine ethnique et d'autres types de renseignements personnels pertinents (âge, identité de genre, statut d'immigration, déficiences, orientation sexuelle, etc.).

Des unités d'analyse supplémentaires peuvent comprendre des catégories visant d'autres renseignements personnels (s'ils sont recueillis ou utilisés à la fin énoncée dans la Loi) pour les analyses intersectionnelles avec l'identité autochtone, la race, la religion ou l'origine ethnique. Par exemple, dans les analyses portant sur la race et le sexe, l'unité d'analyse serait une combinaison des catégories raciales et sexuelles (termes d'interaction), comme « homme d'origine sud-asiatique » ou « femme d'origine sud-asiatique ».

Analyser les répercussions

Norme 28. Cibler les répercussions

Les OSP doivent procéder à des analyses des disproportions ou disparités en se fondant sur les répercussions des particuliers qui utilisent un programme, un service ou une fonction.

Justification

L'utilisation des données sur les répercussions de pair avec les données sur l'identité autochtone et la race, ainsi qu'avec d'autres données liées à la race, est nécessaire pour repérer et surveiller d'éventuelles inégalités raciales systémiques dans le cadre des programmes, services ou fonctions.

Lignes directrices

Outre les renseignements personnels recueillis en vertu de la Loi, les renseignements personnels que les OSP ont déjà recueillis dans le cadre de fonctions administratives sont une importante source de données sur les répercussions des programmes, services ou politiques. Les renseignements personnels recueillis légitimement en vertu d'une autre loi peuvent être utilisés à des fins d'analyse aux termes de la Loi (art. 9).

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Afin de mener des analyses en vertu de la présente norme, les répercussions se rapportent à la clientèle. Il pourrait s'agir notamment des résultats des programmes, services ou fonctions d'une organisation, comme la réception d'avantages ou de services fournis, ou l'accès aux programmes offerts. Les répercussions devraient comprendre les résultats ou répercussions des interactions entre un client et un fournisseur de services, comme ceux qui découlent d'une décision, d'un traitement ou d'une évaluation. Dans la mesure du possible, les répercussions devraient refléter les résultats ou répercussions à toute étape des interactions des clients avec le programme, le service ou la fonction de l'organisation et devraient en inclure l'issue.

Des disproportions ou disparités raciales peuvent résulter de décisions ayant pour effet de privilégier certains particuliers et d'en désavantager d'autres. Il est important de relever les répercussions pour les particuliers dans le cadre d'une politique, d'un programme, d'un service ou d'une fonction, par exemple :

- les pénalités, sanctions ou amendes;
- les prix ou privilèges;
- les promotions et nominations;
- l'accès à des traitements, services ou programmes appropriés;
- la qualité du traitement ou des expériences.

Des répercussions qui tiennent compte de l'accès, des expériences ou du traitement des particuliers dans le cadre du programme, du service ou de la fonction peuvent avoir d'importants effets cumulatifs sur les répercussions finales pour les particuliers. Il pourrait être utile de schématiser la trajectoire des répercussions éventuelles à diverses étapes de la participation d'un client à un programme, un service ou une fonction (voir l'annexe A pour un exemple de schématisation des répercussions au sein du système de protection de l'enfance).

Les OSP devraient s'engager auprès des collectivités, partenaires et intervenants autochtones, noires et racialisés pour relever les répercussions significatives à analyser et signaler. Envisagez une approche équilibrée comprenant le suivi et la surveillance des répercussions favorables et défavorables des politiques, programmes, services et fonctions.

Exigences minimales relatives à l'analyse

Norme 29. Indices de disproportion raciale et de disparité raciale

Les organisations du secteur public doivent produire des indices de disproportion raciale ou de disparité raciale pour chaque unité d'analyse.

- Un indice de disproportion raciale est une mesure de la surreprésentation ou de la sous-représentation d'un groupe racial dans le cadre d'un programme, d'un service ou d'une fonction par rapport à sa représentation dans la population de référence.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

- Un indice de disparité raciale est une mesure des différences de résultats entre groupes qui consiste à comparer les résultats d'un groupe à ceux d'un autre.

Calcul de l'indice de disproportion raciale

L'indice de disproportion raciale se calcule au moyen de l'équation suivante,

$$DISPROPORTIONALITY_A = \frac{\left(\frac{\#GroupA_ProgramPop}{\#Total_ProgramPop} \right)}{\left(\frac{\#GroupA_BenchmarkPop}{\#Total_BenchmarkPop} \right)}$$

dans laquelle

#GroupA_ProgramPop est le nombre de particuliers du groupe A que compte une population visée par un programme,

#Total_ProgramPop est le nombre total de particuliers que compte la population visée par le programme,

#GroupA_BenchmarkPop est le nombre total de particuliers du groupe A que compte une population de référence (ou population admissible),

#Total_BenchmarkPop est le nombre total de particuliers que compte une population de référence (ou population admissible).

Calcul de l'indice de disparité raciale

L'indice de disparité raciale (connu également sous les noms de « ratio de risque » et « indice de risque relatif ») se calcule comme suit :

a)

$$DISPARITY_{A/B} = \frac{DISPROPORTIONALITY_{GroupA}}{DISPROPORTIONALITY_{GroupB}}$$

b) Voici une équation équivalente :

$$DISPARITY_{A/B} = \frac{\left(\frac{\#GroupA_ProgramPop}{\#GroupA_BenchmarkPop} \right)}{\left(\frac{\#GroupB_ProgramPop}{\#GroupB_BenchmarkPop} \right)}$$

c) L'indice de disparité peut être établi au moyen d'autres statistiques comme les moyennes, les taux, etc. :

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

$$DISPARITY_{A/B} = \frac{\text{Rates}_{\text{per}_{\text{thousand}}}_{GroupA}}{\text{Rates}_{\text{per}_{\text{thousand}}}_{GroupB}}$$

Justification

Les indices de disproportion raciale et de disparité raciale sont des mesures fiables et valables largement utilisées pour la quantification des iniquités raciales au sein d'un programme, d'un service ou d'une fonction.

Lignes directrices

Les indices de disproportion raciale et de disparité raciale sont des méthodes qu'on utilise couramment à divers paliers des pouvoirs publics au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni pour comparer les répercussions de groupes ou de populations dans des domaines comme la protection de l'enfance, la justice des mineurs et la justice des adultes (notamment les services de police, les tribunaux et le système correctionnel), l'éducation et la santé.

Lorsqu'elles décident de l'utilisation de l'un ou l'autre indice, les organisations du secteur public devraient solliciter les populations autochtones, noires et racialisées, leurs représentants, des partenaires issus de ces groupes, des experts en la matière et des intervenants de l'intérieur et de l'extérieur.

Consultez l'annexe E pour avoir d'autres lignes directrices sur l'analyse des disproportions et des disparités raciales et quelques exemples à titre indicatif.

Repères et groupes de référence

Norme 30. Repères adaptés pour l'analyse des disproportions

Les organisations du secteur public doivent choisir et consigner par écrit les sources des repères adaptés qui mettent en évidence la population admissible la plus significative à laquelle les répercussions sont applicables et utiles pour l'interprétation des tendances sur douze mois.

Justification

C'est la population de référence adaptée qui dicte l'interprétation de l'analyse des disproportions et permet de cerner les tendances à long terme.

Lignes directrices

Un repère est une donnée qui sert de base à la comparaison ou à l'évaluation des répercussions. Les repères sont essentiels au calcul des disproportions et disparités raciales. Les repères adaptés devraient être tirés des meilleurs ensembles de données existants qui comportent des données pertinentes sur la population à laquelle s'applique une répercussion précise. Ce peut être, par exemple :

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

- des ensembles de données administratives qui comportent des renseignements comparables sur l'identité autochtone, la race, la religion ou l'origine ethnique;
- des ensembles de données de Statistique Canada, qui sont des sources importantes couramment utilisées pour l'établissement de groupes de population de référence en Ontario (voir l'annexe D pour avoir d'autres éléments d'appréciation sur l'utilisation de ces données dans l'établissement de repères).

Ainsi, en guise d'exemple de repère pertinent, lorsqu'on étudie la participation à un programme, le nombre de personnes admissibles à ce programme pourrait représenter un repère mieux adapté que la population d'une ville ou d'une région puisque les membres de cette population ne seront pas tous admissibles.

Norme 31. Groupe de référence adapté pour l'analyse des disparités

Les organisations du secteur public doivent choisir et consigner par écrit les sources du groupe de référence adapté qui permet une interprétation utile des caractéristiques et des tendances pouvant révéler un racisme systémique. Lorsque cela est possible, le groupe de référence devrait permettre d'interpréter les résultats dans le contexte des disparités raciales signalées dans d'autres domaines.

Justification

Le groupe de référence est un type de repère qu'on utilise dans les analyses de disparités raciales afin d'obtenir la comparaison nécessaire à des interprétations utiles des différences de répercussions entre les groupes.

Lignes directrices

Contrairement aux repères servant à calculer les disproportions, qui peuvent s'appuyer sur un ensemble de données différent, les données utilisées pour l'établissement du groupe de référence devraient être tirées du même ensemble de données.

Le choix d'un groupe de référence peut influencer sur l'interprétation des conclusions car il peut cacher ou révéler des différences entre les groupes. Par exemple, l'emploi de la catégorie « tous les autres groupes » comme référence peut réduire les disparités s'il y a de grosses différences dans les répercussions entre les groupes inclus dans cette catégorie.

Dans certaines circonstances, le groupe de référence adapté pourrait être le groupe le moins susceptible de se heurter à des obstacles ou à du racisme systémique en Ontario. Ainsi, pour évaluer les disparités raciales dans le système judiciaire, on pourrait comparer les répercussions de chaque groupe à ceux du groupe le moins susceptible de subir le racisme systémique. Dans ce cas, le groupe de référence le mieux adapté pour des comparaisons uniformes dans le système judiciaire est la catégorie blanche.

Les OSP devraient solliciter les collectivités autochtones, noires et racialisées et des partenaires issus de ces groupes pour définir le groupe de référence adapté. Par

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

exemple, dans certains cas, les populations ou partenaires autochtones pourraient ne pas soutenir ou approuver le choix de comparer les Autochtones et les non Autochtones.

Interpréter des analyses

L'interprétation des disproportions et disparités raciales est une étape cruciale de la détection de possibles iniquités raciales notables.

L'interprétation des résultats relatifs aux disparités et aux disproportions suppose des efforts pour comprendre la portée et l'importance des résultats et l'étude d'explications possibles aux conclusions. Pour ce faire, il s'agit de :

1. comparer à un seuil les résultats relatifs aux disproportions et aux disparités;
2. examiner les caractéristiques des résultats au fil du temps;
3. analyser (quand cela est faisable) plus d'une variable (analyse à variables multiples) pour évaluer dans quelle mesure les autres facteurs permettent d'expliquer un résultat (p. ex. le sexe, l'âge, la pauvreté).

L'interprétation la plus éclairée repose sur une combinaison de ces méthodes :

- l'apport d'experts en la matière, d'intervenants et des populations visées,
- la consultation de documents de recherche existants et d'autres sources de renseignements,
- des comparaisons de résultats avec les différents secteurs et les résultats nationaux.

Norme 32. Établir des seuils en vue de déceler les différences notables

Les organisations du secteur public doivent, pour chaque mesure des répercussions d'un programme, d'un service ou d'une fonction, établir des seuils indiquant une différence notable s'ils sont atteints ou dépassés. Ces seuils doivent :

- être raisonnables, établis de bonne foi et témoigner de la participation des populations visées;
- être établis de manière uniforme pour tous les groupes raciaux (on ne peut pas établir différents seuils pour différents groupes);
- porter sur les conséquences néfastes ou les répercussions désavantageuses qui nécessitent des mesures correctives.

Justification

L'établissement d'un seuil adapté aide l'organisation à interpréter les résultats chiffrés. Cela indique si la grandeur des indices de disproportion et de disparité représente une différence notable justifiant une enquête approfondie, une surveillance et des mesures possibles.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Lignes directrices

On s'attend à ce que les seuils adaptés et significatifs varient selon la nature et le contexte de la répercussion évaluée. Il importe d'établir les seuils en respectant des critères communs pour assurer la transparence dans l'interprétation des analyses.

On devrait établir les seuils en se fondant sur une analyse des renseignements chiffrés (en utilisant des méthodes statistiques) et sur les conseils de partenaires locaux, d'intervenants et d'experts en la matière. Si cela s'applique, ces seuils devraient également être étayés par la jurisprudence.

Les éléments d'appréciation suivants devraient sous-tendre une interprétation exacte des résultats :

- Même les petites disproportions et disparités raciales peuvent découler d'un racisme systémique et avoir des répercussions concrètes sur la qualité de vie d'un particulier ou d'un groupe.
- Les tests de signification statistique ne permettent pas forcément d'affirmer que les résultats sont la preuve de différences notables.
 - Dans le cas de petits groupes, il se peut que les tests de signification statistique ne montrent pas l'existence de différences significatives dans l'échantillon utilisé, même si de telles différences existent dans la population.
 - Dans le cas de grands groupes, les tests de signification statistique tendent à indiquer des différences significatives, si petites soient-elles.
- Il faut formuler des interprétations prudentes et utiliser des tests statistiques adaptés aux petits échantillons (p. ex. lorsque la population sous-jacente compte 25 particuliers ou moins). La fiabilité des résultats est moindre avec les petits échantillons.

Interpréter les résultats au moyen de seuils

Un indice de disparité ou de disproportion supérieur ou inférieur à 1 n'indique pas forcément l'existence, dans le cadre d'un service, d'un programme ou d'une fonction, de différences entre les groupes qui sont injustes ou dont on devrait se préoccuper. Par exemple, il se peut qu'un programme soit conçu pour aider un groupe particulier, auquel cas il faut s'attendre à ce que ce groupe soit surreprésenté dans le programme.

Lorsqu'on établit un seuil (de surreprésentation ou de sous-représentation), il importe de se concentrer sur les répercussions néfastes parce que les différences ne sont pas toutes préoccupantes. Ainsi, si une organisation établit un seuil de 2 pour indiquer une disproportion raciale notable dans les taux d'abandon scolaire dans un programme particulier et constate un indice de disproportion raciale de 1,3 pour le groupe A d'un district scolaire et de 2,6 pour le groupe B, alors cela indique une différence notable pour le groupe B mais pas pour le groupe A. Tous les résultats relatifs à des disparités ou à des disproportions devraient être signalés, peu importe s'ils atteignent ou non le seuil.

Faire des évaluations approfondies pour comprendre les possibles iniquités raciales

En soi, les disproportions ou disparités raciales peuvent ne pas être une preuve concluante d'iniquités raciales systémiques.

Les méthodes d'analyse approfondie pourraient viser à cerner dans quelle mesure on peut attribuer une disproportion ou une disparité raciale, en tout ou en partie, à du racisme systémique. L'analyse à variables multiples est une méthode employée pour cerner d'autres facteurs, comme les conditions socioéconomiques, qui peuvent expliquer les différences de résultats entre les groupes.

Supposons qu'on constate une différence notable pour le groupe A par rapport au groupe B. Dans quelle mesure est-elle attribuable à une proportion élevée d'immigrants de fraîche date dans le groupe A ? Une analyse à variables multiples aide à cerner l'effet particulier de la race sur les différences entre les groupes et à mesurer comment la situation à l'égard de l'immigration ou d'autres facteurs peuvent avoir un effet sur les résultats, indépendamment de la race.

Il convient de puiser dans d'autres sources de renseignements pour interpréter et comprendre les constatations. Les OSP devraient employer plusieurs méthodes, comme de l'information qualitative obtenue dans le cadre de groupes de discussion, d'entretiens individuels avec des clients, des employés et des experts, des évaluations de politiques et de programmes, des recensions de documents de recherche, etc.

On encourage les OSP à établir un comité consultatif afin d'appuyer l'analyse et l'interprétation des constatations. Pour avoir une diversité de perspectives, les comités consultatifs pourraient compter des clients, des membres d'autres comités visés, des experts en la matière, ainsi que des intervenants et des partenaires de l'intérieur et de l'extérieur.

5. DIFFUSER LES DONNÉES ET LES RÉSULTATS D'ANALYSE À L'INTENTION DU PUBLIC

Anonymisation des renseignements personnels

Le paragraphe 7 (9) de la *Loi de 2017 contre le racisme* impose aux organisations du secteur public d'anonymiser les renseignements personnels recueillis comme l'exigent les Normes. Cela les oblige à avoir les connaissances voulues ou à engager des spécialistes en matière d'anonymisation.

Norme 33. Anonymisation afin de publication des données

Avant de rendre toutes données publiques, les organisations du secteur public doivent anonymiser les renseignements personnels.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Lorsqu'elles anonymisent des données afin de divulgation publique, elles doivent tâcher de préserver dans toute la mesure du possible l'utilité des données, surtout en ce qui concerne les renseignements relatifs à l'identité autochtone et à la race, tout en protégeant la vie privée des particuliers. Les OSP devraient recourir à des processus d'anonymisation de façon à ce que le facteur de l'identité autochtone et les catégories raciales demeurent aussi inaltérées que possible.

Justification

L'anonymisation protège la vie privée des particuliers. Une fois complètement anonymisés, les renseignements ou les données ne communiquent plus de renseignements au sujet de particuliers reconnaissables, ni aucun renseignement attribuable à un particulier identifiable.

On doit préserver autant que possible les données relatives à l'identité autochtone et à la race afin de promouvoir l'accès du public à cette information ainsi que la transparence et la reddition de comptes envers le public.

Lignes directrices

L'anonymisation est la suppression ou la transformation de renseignements personnels contenus dans un dossier ou un ensemble de données de manière que, dans les circonstances, on ne puisse pas vraisemblablement utiliser ces données, seules ou avec d'autres, pour identifier un particulier. Les OSP devraient prendre en considération les autres renseignements et ensembles de données consultables susceptibles d'être utilisés avec les données anonymisées pour permettre la désanonymisation de particuliers.

Avant de rendre des données publiques, les organisations du secteur public devraient prendre des mesures pour réduire le risque de désanonymisation à un niveau acceptable pour une divulgation publique. Les *De-identification Guidelines for Structured Data* (juin 2016) du CIPVP définissent un mécanisme d'anonymisation en neuf étapes qui indique notamment des moyens d'évaluer les risques de désanonymisation et les risques pour des groupes de particuliers. Les pratiques exemplaires d'anonymisation comprennent les trois éléments d'appréciation suivants :

1. **Analyser les données, les besoins des utilisateurs et l'environnement des données** pour comprendre l'ensemble de données et le contexte de divulgation, notamment les obligations légales.
2. **Évaluer le risque de désanonymisation.** La désanonymisation est le rétablissement du lien entre des données et un particulier. L'analyse du risque de désanonymisation peut être complexe et ses résultats peuvent différer pour chaque divulgation de données.
3. **Anonymiser les données pour réduire au minimum le risque et optimiser l'utilité.** Il s'agit de supprimer, de masquer ou de transformer des variables de manière à enlever les renseignements permettant l'identification dans la mesure où cela est nécessaire pour protéger convenablement la vie privée des particuliers tout en produisant des données utiles.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Les organisations du secteur public devraient appliquer les mécanismes d'anonymisation de manière à garder aussi intactes que possible les variables de l'identité autochtone et de la race. Pour protéger la vie privée des particuliers, les OSP devraient d'abord d'abord appliquer les techniques d'anonymisation (voir l'annexe C) qui conviennent aux autres variables de l'ensemble de données. Dans certains cas, il pourrait tout de même être nécessaire, pour cela, de supprimer ou de modifier des catégories d'identité autochtone ou de race. Par exemple, lorsque le nombre de particuliers inclus dans une catégorie est faible. Néanmoins, conserver les variables de l'identité autochtone et de la race dans les ensembles de données anonymisées dans un format le plus proche possible de ce qu'il était au départ contribue à favoriser la transparence et la reddition de comptes envers le public au titre de l'analyse fondée sur la race.

Prendre en considération les intérêts d'une population donnée avant de divulguer des renseignements de nature éventuellement délicate

Outre la vie privée des particuliers, il faut prendre également en considération les risques auxquels sont exposés des groupes de particuliers. Les intérêts d'une population donnée pourraient aussi être un élément d'appréciation dans l'anonymisation, comme la nécessité d'empêcher la divulgation de renseignements de nature éventuellement délicate susceptibles d'être associés à des populations précises (p. ex. des Premières Nations ou des quartiers précis).

Certes, les techniques d'anonymisation empêchent la divulgation de l'identité des particuliers, mais pas expressément la divulgation de caractéristiques de groupes éventuellement stigmatisantes. Pour empêcher cela, il se peut que des mesures supplémentaires s'imposent, comme la suppression des renseignements géographiques au niveau de la subdivision de recensement ou à un niveau inférieur. Par exemple, les subdivisions de recensement peuvent servir à identifier des Premières Nations tandis que les secteurs de recensement peuvent servir à identifier des populations précises dans des quartiers précis en ville.

Toute décision de divulguer ou pas des renseignements de nature éventuellement délicate susceptibles d'être associés à une population précise devrait être prise en consultation avec la population visée. L'anonymisation devrait également se faire en consultation avec le conseiller juridique, le responsable de la protection de la vie privée ou le coordonnateur de l'accès à l'information de l'OSP.

Gérer les répercussions possibles d'une publication

La publication de données et d'analyses anonymisées devrait se faire conformément aux politiques et procédures de gouvernance et de gestion définies à la Norme 2. Les OSP devraient élaborer et mettre en œuvre un plan permettant de réduire et de gérer le risque de désanonymisation et d'atténuer les possibles répercussions néfastes sur les populations.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

- Tenir un registre de toutes les données divulguées qui comprend notamment des descriptions du modèle de divulgation, des types de données publiées, de leurs propriétés et des techniques d'anonymisation utilisées.
- Évaluer régulièrement de manière continue le risque de désanonymisation des données publiées au moyen d'un examen comparatif des divulgations d'ensembles de données nouveaux ou qui s'entrecoupent.
- Trouver les intervenants, les populations et les partenaires qui pourraient subir les conséquences néfastes de la désanonymisation, communiquer avec eux et se doter d'un plan permettant d'atténuer ces répercussions, notamment par des initiatives de proximité, la formation des employés, etc.

Norme 34. Anonymiser les résultats d'analyses

Les organisations du secteur public doivent anonymiser les résultats des analyses avant de les communiquer au public.

Justification

Les résultats des analyses peuvent comporter un risque de désanonymisation selon les types de données, d'analyses et de tableaux qui seront divulgués. Ce risque dépend également des circonstances particulières, comme les autres analyses et données déjà publiées et la taille des échantillons, dont la taille des segments.

Lignes directrices

Pour réduire au minimum le risque de désanonymisation dans la communication de résultats, les organisations du secteur public devraient veiller à se doter des connaissances spécialisées voulues en matière d'anonymisation des analyses et envisager :

- de limiter les tableaux à deux ou trois dimensions (c.-à-d. des tableaux à deux ou trois entrées);
- de supprimer les résultats fondés sur de petits segments;
- d'être prudentes dans l'utilisation et la communication de résultats fondés sur de petits échantillons;
- de prendre en considération d'autres résultats et ensembles de données que le public peut consulter ou qui ont déjà été diffusés.

Si d'autres analyses semblables peuvent être consultées par le public, les organisations du secteur public devraient évaluer la manière dont elles peuvent être utilisées pour désanonymiser des particuliers, et prendre les précautions qui s'imposent à l'égard du risque de divulgation par recoupements.

Pour éviter que des renseignements personnels soient rendus publics ou divulgués par mégarde, les organisations devraient consulter leurs conseillers juridiques et leurs spécialistes et intervenants en matière de protection de la vie privée lorsqu'elles se préparent à rendre publiques des analyses anonymisées.

Publication de données

Norme 35. Données ouvertes

Les organisations du secteur public doivent publier les données anonymisées qu'elles ont recueillies et utilisées dans des analyses communiquées de manière qu'elles soient :

- ouvertes par défaut (sauf s'il existe des raisons impérieuses relatives à la protection de la vie privée ou à la sécurité ou des raisons légales qui l'empêchent),
- consultables dans leur forme originale non modifiée, dans toute la mesure du possible,
- présentées en temps opportun, exactes et ordinales,
- accessibles et consultables en permanence (sauf si elles ont été publiées par erreur), offertes gratuitement à l'utilisateur.

Les ensembles de données doivent être rendus publics au plus tard le jour où le rapport public de l'OSP est communiqué.

Les ensembles de données doivent être publiés sur le site Web de l'OSP ou dans le Catalogue de données de l'Ontario (lorsque cela s'applique), avec des métadonnées qui comportent les mots-clés pertinents : Loi contre le racisme, identité autochtone, race et, lorsque cela est pertinent, religion ou origine ethnique. Les métadonnées ne doivent inclure aucun renseignement personnel.

Justification

Les données ouvertes permettent d'assurer la transparence et la reddition de comptes envers le public dans la détection et la surveillance du racisme systémique et des disparités raciales dans les organisations du secteur public en Ontario. Elles appuient également un dialogue et un débat publics fondés sur des éléments probants.

Lignes directrices

Les données ouvertes font l'objet d'une publication proactive dans des formats gratuits, accessibles et ordinales. Leur utilisation par le public et par les OSP est encouragée.

L'ouverture par défaut signifie que les données devraient être ouvertes et consultables, à moins qu'il existe des motifs impérieux relatifs à la protection de la vie privée ou à la sécurité ou des raisons légales l'empêchant. Lorsque l'ouverture par défaut est impossible pour ces raisons, les données ne devraient pas être rendues publiques.

Les métadonnées sont des informations qui décrivent les caractéristiques des données. Elles peuvent servir à faciliter l'organisation, la communication et l'échange d'information sur les données. Les organisations du secteur public devraient s'assurer que les métadonnées ne contiennent aucun renseignement personnel, comme des adresses IP, des noms ou d'autres renseignements pouvant être utilisés pour identifier un particulier.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Lorsque c'est possible, la communication publique de données devrait se faire en consultation avec l'équipe du gouvernement ouvert, le responsable de la protection de la vie privée ou le coordonnateur de l'accès à l'information et le conseiller juridique de l'organisation et les parties à des conventions d'échanges de données, selon ce qui s'applique.

Les organisations devraient étudier le risque de divulgation par recoupements, qui peut se produire lorsqu'il est possible de déduire des données confidentielles à partir de ce qui est diffusé ou lorsque l'information est susceptible d'être employée afin de désanonymiser des particuliers. Elle peut aussi survenir par recoupement de renseignements publiés avec d'autres renseignements accessibles, y compris des données publiées antérieurement.

Les organisations du secteur public assujetties à la [Directive sur les données ouvertes de l'Ontario](#) doivent se conformer à ces règles et déposer les ensembles de données au Catalogue des données de l'Ontario (lire le [Guide sur les données ouvertes](#) pour en savoir plus). Les autres organisations du secteur public devraient déterminer si elles sont tenues d'observer des politiques, des pratiques et des normes relatives au gouvernement ouvert.

Les organisations devraient se servir d'une licence ouverte et envisager d'y intégrer des conditions prévoyant que l'ensemble de données ne doit pas être utilisé d'une manière qui contrevient à la *Loi contre le racisme*, au *Code* ou aux lois applicables régissant la protection de la vie privée. La [Licence du gouvernement ouvert](#) est un exemple de licence ouverte dont les organisations du secteur public peuvent se servir.

Certaines mesures sont nécessaires pour que des données puissent être converties en un format ouvert ordinaire. Il faut, notamment, établir quelles données seront rendues publiques et les priorités à cet égard, évaluer la qualité des données, vérifier leur exactitude, s'informer des conséquences légales et des répercussions pour la confidentialité, la protection de la vie privée et la sécurité, rendre ces données accessibles et conformes à toutes exigences relatives au français et veiller au respect des exigences techniques particulières (voir la page [Accès aux données gouvernementales](#) pour en savoir plus).

On encourage les organisations à communiquer avec les populations susceptibles d'être touchées par la publication d'ensembles de données pouvant comporter des renseignements de nature délicate les concernant. Lorsqu'il y en a, les conventions d'échanges de données peuvent servir de guide dans l'utilisation et le choix d'un modèle de divulgation de données. Dans de telles circonstances, les organisations devraient envisager d'employer différents modèles de divulgation. Le choix du modèle sera fondé sur une évaluation des facteurs suivants :

- Le but et le contexte de la publication,
- La nature délicate des données et le risque de désanonymisation,
- Les exigences légales ou autres relatives à la publication des données,
- L'intérêt pour le public de pouvoir consulter ces données.

Communication publique des résultats des analyses

Norme 36. Communication publique des résultats des analyses

Les organisations du secteur public doivent élaborer et mettre à la disposition du public sur leur site Web un rapport comprenant :

1. les résultats des analyses :
 - des statistiques descriptives de toutes les variables utilisées pour les analyses;
 - la description des repères ou des groupes de référence;
 - les indices de disproportion raciale ou de disparité raciale;
2. les seuils établis pour la détection de différences notables et, notamment, la justification de ces seuils;
3. l'information concernant la méthode de collecte et la qualité des données (exactitude, validité et caractère complet des données recueillies).

Justification

La communication des résultats des analyses démontre la transparence et la reddition de comptes envers le public.

Lignes directrices

Le rapport devrait comprendre une description des méthodes employées pour la collecte des données et les renseignements pertinents concernant la population visée dans l'ensemble de données, notamment la taille des échantillons, la période de collecte des données et toute limite importante que comportent ces données.

Chaque fois que cela est pertinent, les statistiques descriptives devraient comprendre l'information suivante sur les données :

- la fréquence (le nombre de fois ou un phénomène a été observé);
- des valeurs moyennes (moyennes arithmétiques ou moyennes géométriques, comme le taux de croissance);
- la valeur médiane (valeur au-dessous de laquelle on trouve la moitié des observations et au-dessus de laquelle on trouve l'autre moitié);
- l'étendue (valeurs minimale et maximale);
- l'écart-type (valeur indiquant l'ampleur de la variation des données).

L'information sur l'exactitude des données et les statistiques aide le public à comprendre les limites des résultats d'une analyse et le degré de fiabilité qu'il convient d'accorder aux conclusions. L'exactitude s'entend du degré de précision avec lequel les données et les résultats décrivent les phénomènes qu'ils étaient destinés à mesurer. Habituellement, on évalue l'exactitude en détectant les sources possibles d'erreurs. Par exemple, le rapport devrait évoquer les sources communes d'erreurs qui pourraient exister :

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

- Les erreurs de mesure – Les données recueillies représentent-elles la « vraie » valeur de la mesure comme elles le devaient ? (Les données sont-elles valables ?)
- Les erreurs relatives au champ d'observation – La population visée est-elle bien couverte dans les données ? (Dans quelle mesure des personnes sont-elles exclues ou comptées en double ?)
- Les erreurs dues à la non-réponse – Quel est le taux de non-réponse ? La population qui ne donne pas de réponse diffère-t-elle d'une manière digne de mention de la population qui donne une réponse ? (Les réponses témoignent-elles d'un préjugé?)
- Les erreurs d'échantillonnage – L'échantillon représente-t-il de manière pertinente la population sous-jacente ?

Outre la publication d'indices de disparité ou de disproportion, les organisations peuvent également communiquer les résultats de toutes autres analyses, comme des analyses intersectionnelles et des analyses à variables multiples.

Il convient d'inclure des conclusions tirées d'autres sources d'information pour faciliter l'explication du contexte et des perspectives supplémentaires pour faciliter la compréhension des résultats.

Communication de l'interprétation des résultats

Lorsque c'est possible, les rapports devraient comprendre des interprétations de résultats qui mettent l'accent sur les facteurs systémiques éventuels. Ceux-ci devraient reposer sur des données probantes et être étayés par la participation de la population visée et des intervenants.

Entre autres données probantes servant à étayer l'interprétation des résultats, mentionnons l'information qualitative comme les récits historiques, les descriptions de mécanismes et de pratiques, un examen systématique de documents, l'information tirée de groupes de réflexion, les entretiens de vive voix, les recensions des écrits, etc.

Lorsqu'elles communiquent des conclusions, les organisations devraient expliquer suffisamment le contexte de façon à éviter de stigmatiser des groupes (p. ex. souligner les désavantages sociaux et historiques sous-jacents et la marginalisation de populations pour lesquelles les résultats sont médiocres). Chaque fois que c'est possible, le contexte et l'exposé des faits devraient être étayés par l'apport des populations visées, d'intervenants, de partenaires et d'experts en la matière.

Les organisations devraient également se montrer sensibles à la méfiance passée des populations marginalisées à l'égard de l'usage que les administrations et les organisations publiques ont fait des données. Elles devraient prendre le soin de communiquer clairement le but de la collecte de renseignements, ainsi que les utilisations et les divulgations qui en seront faites, répondre aux demandes d'information du public et nouer le dialogue avec les populations visées.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Les organisations devraient anticiper, gérer et atténuer toutes répercussions négatives involontaires possibles sur les populations visées, les intervenants et les partenaires. Cela peut consister, notamment, à préparer et former les employés, à planifier les communications et à prendre contact le plus rapidement possible avec les parties susceptibles d'être touchées.

Aviser le ministre délégué à l'Action contre le racisme

Norme 37. Aviser le ministre délégué à l'Action contre le racisme

À la date de la publication de données ouvertes ou de la communication d'analyses ou dans un délai raisonnable après cette date, les organisations du secteur public doivent aviser le ministre délégué à l'Action contre le racisme.

Cet avis doit comprendre :

- le nom de l'organisation et une brève description du programme, du service ou de la fonction faisant l'objet de l'étude;
- les métadonnées, notamment la date de publication et le lieu d'affichage (lien URL);
- les coordonnées de l'organisation.

Justification

La notification des divulgations publiques au ministre délégué à l'Action contre le racisme appuie la transparence envers le public.

Lignes directrices

Les OSP devraient transmettre l'avis à la Direction générale de l'action contre le racisme.

L'avis devrait comporter le nom, le titre, la division ou la direction et les coordonnées (numéro de téléphone et adresse électronique) d'un employé de l'organisation capable de répondre aux questions sur les données ouvertes ou le rapport public.

Les métadonnées incluent l'information décrivant comment, quand et par qui un ensemble de données particulier a été recueilli et comment cet ensemble de données a été formaté. Les métadonnées présentées dans l'avis devraient comprendre, lorsque cela est pertinent :

- la période visée : la période (indiquée par des dates) à laquelle l'ensemble de données ou le rapport s'applique et la région géographique ou administrative visée;
- la date de création ou de modification : la date à laquelle l'ensemble de données ou le rapport a été achevé ou modifié afin de publication;
- la date de publication : la date à laquelle l'ensemble de données ou le rapport a été rendu public;

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

- la fréquence de mise à jour : la fréquence à laquelle les données ou le rapport sont mis à jour;
- des mots-clés : des mots qui décrivent les grands thèmes abordés dans l'ensemble de données ou le rapport, notamment les types de renseignements et le secteur;
- le format : le type de support ou les dimensions de la ressource, comme les valeurs séparées par des virgules (format CSV) ou le format PDF.
- l'identifiant : référence à l'ensemble de données ou au rapport au moyen de systèmes d'identification officiels comme le localisateur de ressources uniformes (URL), l'identificateur d'objets numériques (DOI) et le Numéro international normalisé du livre (ISBN).

6. APPUYER ET INSTAURER LE CHANGEMENT ORGANISATIONNEL AU CHAPITRE DE L'ACTION CONTRE LE RACISME

Soutenir le changement organisationnel favorisant la lutte contre le racisme pour améliorer les services offerts à tous les Ontariens

Il faut utiliser des données et des analyses anonymisées pour soutenir et promouvoir un changement organisationnel fondé sur des données probantes et permettant de lutter contre le racisme et pour que les organisations tiennent leurs engagements en matière de lutte contre le racisme systémique, d'équité raciale et de reddition de comptes à cet égard.

Les organisations devraient veiller à ce que leurs dirigeants et leurs employés lisent régulièrement les conclusions des analyses pour :

- évaluer les répercussions possibles et les résultats pour l'équité raciale des politiques et programmes;
- élaborer, examiner et réviser les politiques, programmes, services et fonctions au besoin afin d'atténuer, de corriger ou de prévenir les iniquités raciales systémiques dans les résultats.

Les organisations du secteur public devraient prendre en considération les conclusions lorsqu'elles font des plans d'ordre stratégique et opérationnel et prennent des décisions dans les cycles de planification.

Perspectives autochtones dans les prises de décisions

Les communautés autochtones sont en train de façonner d'appuyer leurs propres mécanismes décisionnels, notamment en ayant recours à la mesure et à l'analyse des données pour étayer le changement organisationnel. Au lendemain des conclusions de la Commissions de vérité et réconciliation du Canada, il importe de veiller à ce que les perspectives des Autochtones et leur participation aux prises de décisions de façon à ce

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

que les services, les programmes et les fonctions représentent bien les intérêts et priorités des diverses communautés autochtones de l'Ontario.

Surveillance et évaluation continues

Il faut utiliser des données et des analyses anonymisées pour surveiller et évaluer l'efficacité des initiatives de lutte contre le racisme au sein de l'organisation. S'il est nécessaire d'utiliser des renseignements personnels à cette fin, l'organisation devrait utiliser le moins de données possibles permettant l'identification.

Éducation et mobilisation du public

Il convient d'utiliser des données et des analyses anonymisées pour contribuer à l'éducation du public et faire avancer le débat public sur les répercussions des iniquités raciales dans la vie des particuliers et dans la société en général.

Les efforts d'éducation et de mobilisation du public aident à accroître la confiance du public à l'égard de la détermination du gouvernement de l'Ontario à intervenir pour atténuer et résoudre les iniquités raciales systémiques et faire progresser l'équité raciale. Ces efforts contribuent d'ailleurs à renforcer le soutien en faveur de la lutte contre le racisme systémique en Ontario.

7. NORMES S'APPLIQUANT AUX RENSEIGNEMENTS SUR LA RACE DONNÉS PAR DES OBSERVATEURS PARTICIPANTS

La collecte de renseignements auprès d'observateurs participants est un mode de collecte indirecte autorisé par la norme 6 (Collecte indirecte).

Aux termes de la *Loi contre le racisme*, ces normes définissent des exigences précises s'appliquant à la collecte de renseignements auprès d'observateurs participants, à leur gestion et à leur utilisation. Sauf indication contraire, toutes les normes évoquées précédemment s'appliquent aux renseignements donnés par des observateurs participants, avec les modifications ou exceptions nécessaires décrites ci-dessous.

Les renseignements donnés par un observateur participant relèvent de la perception qu'a une personne quant à la race d'une autre personne. Ce renseignement est recueilli afin de repérer et de surveiller les préjugés raciaux ou le profilage racial éventuels dans le cadre d'un service, d'un programme ou d'une fonction donnée. Les personnes donnant des renseignements en tant qu'observateurs participants (les répondants) se limitent aux employés, aux responsables, aux consultants et aux agents des organisations du secteur public.

Planifier la collecte de renseignements auprès d'observateurs participants, de la gestion et de l'utilisation de ces renseignements

Norme 38. Planifier la collecte de renseignements auprès d'observateurs participants

Avant d'entreprendre la collecte de renseignements auprès d'observateurs participants, les organisations du secteur public doivent élaborer et publier un plan de collecte, de gestion et d'utilisation étayé par un dialogue avec les populations visées et évaluer la nécessité de recueillir de tels renseignements et les risques et avantages de cette collecte.

Justification

Recueillir des renseignements auprès d'observateurs participants quant à la race d'une autre personne est une opération délicate. Une diligence raisonnable s'impose donc à l'étape de la planification pour que l'intérêt du public soit pris en considération lorsqu'on utilise de tels renseignements pour éliminer le racisme systémique et faire progresser l'équité raciale.

Lignes directrices

Dans l'élaboration de leurs plans, les organisations devraient consulter les populations, les intervenants et les partenaires pour étayer leur évaluation de la nécessité et de la mise en œuvre d'une collecte de renseignements auprès d'observateurs participants. Il peut s'agir, notamment, d'afficher publiquement des avis d'intention, de tenir des assemblées publiques et de lancer un appel à communications écrites sur les projets de plans de l'organisation.

Les organisations devraient mettre sur pied un groupe consultatif qui serait chargé de formuler des observations critiques sur la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des plans. Ce groupe consultatif devrait être composé de représentants de l'organisation, des communautés autochtones, noires et racialisées, d'intervenants et de partenaires.

Circonstances permettant la collecte de renseignements auprès d'observateurs participants

Norme 39. Situations où la collecte de renseignements auprès d'observateurs participants est permise

Lorsque les organisations du secteur public recueillent des renseignements auprès d'observateurs participants, elles doivent le faire seulement dans le but précis d'évaluer le profilage ou un préjugé racial au sein d'un service, d'un programme ou d'une fonction.

La collecte de renseignements auprès d'observateurs participants ne peut se faire que si toutes les conditions suivantes sont réunies :

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

1. L'OSP a rendu public un plan comme celui décrit à la norme 38.
2. Il y a une interaction discrète entre un employé de l'organisation ou une personne qu'elle a mandatée (« représentant de l'organisation ») et un client ou un membre du public aboutissant à une décision qui détermine un résultat.
3. Le représentant de l'organisation prend part à l'interaction décrite précédemment a, à l'égard du particulier, un pouvoir décisionnel discrétionnaire susceptible d'avoir des répercussions non négligeables pour ce particulier.
4. Les décisions ou les répercussions découlant de cette interaction peuvent être mesurés ou attestés par des traces enregistrées, notamment en fait de prestations, de sanctions ou de services reçus, ainsi du traitement fait ou de l'expérience vécue dans le cadre d'un service, d'un programme ou d'une fonction.

Justification

Il importe de déceler et de surveiller le profilage ou les préjugés raciaux pour comprendre et résoudre le racisme systémique et les disparités raciales. Le profilage ou le préjugé racial naît de la perception qu'un décideur ou un fournisseur de services a de la race d'une autre personne, en quoi il a un effet sur la façon dont cette personne sera traitée et sur les répercussions.

Lignes directrices

Un préjugé racial est une prédisposition, un préjugé ou une généralisation qui vise un groupe ou des personnes et qui se fonde surtout sur la race. À l'heure actuelle, pour la Commission ontarienne des droits de la personne, le « profilage racial » est toute action prise pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public qui repose sur des stéréotypes fondés sur la race, la couleur, l'ethnie, l'ascendance, la religion, le lieu d'origine ou une combinaison de ces facteurs plutôt que sur un soupçon raisonnable, dans le but d'isoler une personne à des fins d'examen ou de traitement particulier (consulter la Commission ontarienne des droits de la personne pour avoir la définition la plus récente de cette expression).

L'application de règles, de pratiques non officielles ou de critères décisionnels suppose souvent l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de la part du représentant de l'organisation (c.-à-d. le fournisseur de services ou le décideur). Il est possible que le fournisseur de services laisse des stéréotypes et des préjugés raciaux se manifester dans son exercice discrétionnaire. Les interactions discrétionnaires avec un fournisseur de services ou un décideur, selon les perceptions de ceux-ci en lien avec la race, peuvent déboucher sur des disproportions ou des disparités raciales et avoir des répercussions majeures sur des particuliers, comme dans les exemples que voici :

- La décision d'un agent de police d'arrêter quelqu'un ou de le mettre en détention;
- La décision d'une travailleuse sociale de confier un enfant aux soins de services de protection de l'enfance.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Ne pas surveiller les répercussions de l'exercice d'un tel pouvoir discrétionnaire peut, en soi, constituer une forme de racisme systémique qui mène à des résultats marquants racialement inéquitables.

Question sur la race à poser à l'observateur participant et catégories raciales

Norme 40. Question obligatoire sur la race à poser à l'observateur participant et catégories raciales

Les organisations du secteur public recueillant des renseignements auprès d'observateurs participants afin de faire enquête sur un préjugé ou un profilage racial doivent poser la question obligatoire suivante sur la race ou la catégorie raciale.

Question sur la race à poser à l'observateur participant et catégories raciales

« Quelle catégorie raciale décrit le mieux cette personne ? » (Choisissez-en seulement une.)

1. noire
2. est-asiatique ou asiatique du Sud-Est
3. autochtone (métisse, inuite ou de Première Nation)
4. latino
5. moyen-orientale
6. sud-asiatique
7. blanche

Règle pour y répondre – Le représentant de l'organisation (le répondant) qui donne ce renseignement ne peut choisir qu'une réponse valable en ce qui concerne un particulier. « Ne sais pas » ou « Ne souhaite pas répondre » ne sont pas des réponses valables.

Justification

Les préjugés raciaux et le profilage racial se manifestent lorsque les gens s'en remettent à des stéréotypes fondés sur la race et font des présupposés au sujet d'autres personnes en se fondant sur des indices visibles et d'autres renseignements. Ainsi, la racialisation tient souvent simplement au fait de classer des personnes dans des catégories. Pour repérer et surveiller le profilage racial, il importe de saisir les perceptions des personnes afin d'évaluer si les conclusions sont tirées en fonctions de stéréotypes et des mesures qui en découlent sont prises. À cet égard, connaître les antécédents réels du particulier concerné par les RDOP importe peu dans l'analyse.

Dans la collecte de renseignements auprès d'observateurs participants, il ne peut pas y avoir de catégorie « Autre race », car les leçons tirées d'autres administrations publiques et d'autres travaux de recherche montrent que l'inclusion de cette option compromet la validité des réponses.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Lignes directrices

La perception qu'un fournisseur de services a de la race d'une personne repose sur les premières impressions, qui s'appuient sur de l'information superficielle facilement observable comme la couleur de la peau, la texture des cheveux, les traits du visage et d'autres éléments susceptibles de servir à étayer des présomptions sur l'ascendance raciale d'une personne, comme l'accent, le style vestimentaire, le nom de famille, etc.

Lorsqu'une personne est perçue comme métissée, le répondant devrait choisir la catégorie raciale à laquelle cette personne ressemble le plus selon lui. C'est cette perception qui est le plus susceptible de créer des stéréotypes ou des préjugés.

Il n'est pas permis de donner une non-réponse comme « Ne sais pas » ou « Ne souhaite pas répondre ». Ces options ne sont pas valables parcequ'elles peuvent servir à éviter de consigner un renseignement.

Les organisations devraient donner aux répondants (représentants de l'organisation) des instructions et une formation adaptée pour qu'ils :

- fassent la meilleure évaluation possible de la personne, en toute honnêteté et en toute bonne foi;
- comprennent que la collecte de ces renseignements est permise ou exigée par la *Loi contre le racisme* et par tout autre pouvoir, lorsque cela s'applique.

Validité des renseignements donnés par des observateurs participants

Norme 41. Assurance de qualité

Les organisations du secteur public doivent mettre en œuvre des mesures raisonnables et en garder une trace écrite pour que la collecte de renseignements auprès d'observateurs participants soit faite de bonne foi et que la perception de la race soit saisie avec exactitude.

Justification

Avant de pouvoir utiliser les renseignements donnés par des observateurs participants, il faut appliquer des méthodes d'assurance de la qualité pour veiller à ce que ces renseignements traduisent le plus fidèlement possible la perception des répondants.

Lignes directrices

L'exactitude ou la validité des renseignements donnés par un observateur participant est le degré de fidélité de la perception du répondant durant l'interaction en question. Il ne s'agit pas de savoir si la perception correspond à la « véritable » race du particulier visé par l'évaluation.

Les mesures relatives à l'assurance de qualité comprennent les mesures relatives à la reddition de comptes et la prestation d'une formation appropriée aux fournisseurs de

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

services pour que ces derniers donnent des renseignements de bonne foi et comprennent le but de la collecte. Les OSP devraient se doter de mécanismes permettant de déceler et de régler les situations dans lesquelles des éléments indiquent que la collecte de renseignements auprès d'observateurs participants a été faite de mauvaise foi ou qu'il y a eu fausse représentation intentionnelle de la part d'une personne qui a donné des renseignements.

La validité des renseignements donnés par des observateurs participants devrait être évaluée au moyen des procédures relatives à l'assurance de la qualité des données établies par l'organisation et conformément à toutes les lois applicables. Cela peut comprendre, notamment, des vérifications ou des évaluations périodiques aléatoires des procédures de collecte de données auprès d'observateurs participants au titre du caractère complet, de la validité et de la fiabilité. Cela aide à promouvoir l'intégrité des données recueillies pour qu'elles servent aux fins prévues.

Si les renseignements sont recueillis sur le papier puis saisis dans des systèmes informatiques, les OSP devraient effectuer des vérifications aléatoires pour évaluer l'exactitude, la validité, le caractère complet et l'actualité des renseignements électroniques.

Norme 42. Saisie exacte et stockage des renseignements donnés par des observateurs participants

Les organisations du secteur public doivent avoir des politiques et des procédures consignées par écrit en matière de surveillance et de préservation de l'exactitude des renseignements recueillis auprès d'observateurs participants, stockés et divulgués aux fins prévues par la *Loi contre le racisme*.

Les organisations du secteur public doivent prendre des mesures raisonnables pour que les renseignements donnés par des observateurs participants sur la race d'une personne soient saisis avec exactitude dans des archives électroniques (les « bases de données ») séparées des archives administratives qui contiennent des renseignements personnels.

Les organisations doivent coder dans des dossiers électroniques les renseignements donnés par des observateurs participants de la manière indiquée.

Codage des renseignements donnés par des observateurs participants sur la race d'une personne

Élément de donnée : Renseignement donné par l'observateur participant sur la race

Description : Indique la race d'une personne selon la perception d'un fournisseur de services

Nom du champ : Renseignement donné par l'observateur participant sur la race

Type champ et format : Ce champ est de type discret et son format est alphanumérique (25)

Jeu de codes (valeurs valables) : Ce champ contient des valeurs alphanumériques :

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

- noire
- est-asiatique ou asiatique du Sud-Est
- autochtone (Première Nation, Métis ou Inuit)
- latino
- moyen-orientale
- sud-asiatique
- blanche

Donnée manquante (valeur nulle) : Espace laissé blanc ou « . » (point) pour indiquer une valeur nulle, si aucune valeur n'a été indiquée

Justification

En saisissant avec exactitude et d'une manière uniforme les renseignements donnés par les observateurs participants, on assure la qualité des données qui seront utilisées. Ces renseignements ne peuvent pas être stockés dans des ensembles de données structurés de manière que chaque dossier porte sur un seul particulier, mais plutôt dans des ensembles de données structurés de manière que chaque dossier porte sur une seule interaction relative à des services.

Lignes directrices

Pour permettre des analyses de disproportions ou de disparités, il est possible de stocker les renseignements donnés par des observateurs participants dans une base de données sécurisée qui peut être liée à des renseignements sur les répercussions de cette interaction. Il est possible de tenir des bases de données où sont consignées des répercussions à même des bases de données administratives de l'OSP où sont consignées d'autres renseignements personnels nécessaires aux analyses.

Par exemple, les dossiers contenant des renseignements donnés par des observateurs participants peuvent comporter des numéros d'identification pouvant servir à établir un lien avec les bases de données de l'organisation contenant des renseignements personnels sur les répercussions des interactions avec le fournisseur de services.

On devrait également assigner au participant un numéro d'identification unique pour chaque interaction afin de pouvoir faire des liens avec les bases de données administratives. Cela permet de faire des analyses visant à déceler les tendances ou les caractéristiques différenciées des décisions prises à titre individuel par les employés, les responsables, les consultants et les agents.

Consultation des renseignements donnés par des observateurs participants et désaccord sur ces renseignements

Norme 43. Consultation des renseignements donnés par des observateurs participants et désaccord sur ces renseignements

Les organisations du secteur public doivent se doter de procédures consignées par écrit qui permettent aux particuliers de demander à consulter les RDOP se rapportant à eux. S'ils sont en désaccord avec des éléments des RDOP, ils doivent être en mesure d'exiger qu'une déclaration de désaccord soit jointe au dossier.

Justification

Permettre aux particuliers de consulter les RDOP se rapportant à eux constitue un aspect important du respect de la dignité des particuliers. Certes, les RDOP visent une personne, mais ils rendent compte des perceptions du représentant de l'organisation au moment de leur collecte. Pour préserver l'intégrité des renseignements recueillis, on ne peut permettre ni à la personne qui les a donnés ni à la personne visée de les modifier.

Lignes directrices

Les OSP devraient être en mesure d'expliquer aux personnes demandant de consulter les RDOP qui les visent pourquoi elles ne peuvent pas rectifier ces renseignements. Si la personne demande de formuler une déclaration de désaccord, une trace écrite de sa demande et ainsi que sa déclaration doivent être jointes aux RDOP. Ces renseignements pourraient servir à vérifier l'exactitude de la collecte de données et à justifier les besoins en matière de formation.

Les particuliers peuvent présenter par écrit ou de vive voix une demande de consultation de renseignements personnels ou de présentation d'une déclaration de désaccord. Avant d'envoyer une réponse, les organisations devraient vérifier l'identité du demandeur.

Les systèmes informatiques doivent pouvoir sauvegarder les déclarations de désaccord jointes aux renseignements personnels.

GLOSSAIRE

Dossiers administratifs

Les dossiers administratifs sont constitués afin de l'administration de divers programmes non statistiques (c.-à-d. pour l'administration de programmes et la prestation de services). Par exemple, on conserve des dossiers administratifs pour régulariser le mouvement transfrontalier des biens et des personnes, pour satisfaire aux exigences légales d'enregistrer certains événements, comme les naissances et les décès, et pour administrer les avantages sociaux (comme les pensions) ou les obligations (comme les impôts pour les particuliers ou les entreprises).

Populations visées

Populations ou groupes qui sont directement touchés par le racisme systémique de manières qui ont des répercussions néfastes sur leurs membres ou qui les désavantagent, à titre individuel ou collectif.

Racisme envers les Noirs

Préjugés, attitudes, croyances, stéréotypes et discrimination à l'égard des personnes d'ascendance africaine qui trouvent leur origine dans l'histoire et l'expérience uniques de l'esclavage, ainsi que dans son héritage. Le racisme envers les Noirs est profondément enraciné dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes, dans la mesure où il est fonctionnellement normalisé ou rendu invisible à l'ensemble de la société blanche. Le racisme envers les Noirs se manifeste dans la marginalisation sociale, économique et politique actuelle des Afro-Canadiens, notamment au chapitre de l'accès inégal aux occasions, un statut socio-économique inférieur, un chômage accru, des taux de pauvreté élevés, ainsi qu'une surreprésentation dans le système de justice pénale.

Racisme envers les Autochtones

Le racismes envers les Autochtones consiste en la discrimination courante fondée sur la race, les stéréotypes négatifs et les injustices que subissent les Autochtones au Canada. Il renvoie notamment aux idées et pratiques qui instaurent, maintiennent et perpétuent des déséquilibres de pouvoir, des obstacles systémiques et des des répercussions inévitables qui découlent d'un héritage de politiques et de pratiques coloniales au Canada.

Le racisme systémique envers les Autochtones est manifeste dans des politiques fédérales discriminatoires comme la Loi sur les Indiens et le régime des pensionnats autochtones. Il se manifeste aussi par la surreprésentation des Autochtones dans le système de justice pénale et de protection de l'enfance des provinces, ainsi que par les répercussions inévitables dans les secteurs de l'éducation, du bien-être et de la santé. Ce que vivent les particuliers visés par le racisme envers les Autochtones sont visibles dans la hausse des gestes hostiles et violents posés à l'endroit d'Autochtones.

Démarche en matière d'action contre le racisme

L'action contre le racisme s'entend d'un processus, d'une méthode d'analyse systématique et d'une ligne de conduite proactive qui s'ancrent dans la reconnaissance de l'existence du racisme, notamment le racisme systémique. L'action contre le racisme vise à repérer, à éliminer, à prévenir et à atténuer les répercussions racialement inéquitables et les déséquilibres de pouvoir entre des groupes et à modifier les structures qui soutiennent les iniquités.

Antisémitisme

L'antisémitisme s'entend de l'hostilité ou de la haine latente ou manifeste, ou de la discrimination dirigée contre les juifs ou le peuple juif, pour des raisons liées à leur religion, à leur origine ethnique, ainsi qu'à leur patrimoine culturel, historique, intellectuel et religieux.

Repère

Un repère (ou un étalon) est un point de référence ou norme qui sert à comparer, évaluer ou mesurer quelque chose.

Colonialisme

Le colonialisme est la pratique européenne de longue date d'expansion vers des territoires déjà habités par des peuples autochtones aux fins d'acquisitions de nouvelles terres et de nouvelles ressources. Cette expansion est ancrée dans l'élimination par la violence des systèmes de gouvernement et structures juridiques, sociales et culturelles des peuples autochtones. Le colonialisme consiste à tenter de forcer les peuples autochtones à accepter des institutions qui sont conçues pour les contredire à se conformer aux structures de l'État colonial et à s'y intégrer. « Le colonialisme est un processus incessant qui façonne à la fois la structure et la qualité des relations entre les colons et les Autochtones. » (Rapport définitif de la Commission de vérité et réconciliation, 2015. *Ce que nous avons retenu : Les principes de la vérité et de la réconciliation*)

Sécurité culturelle

Un cadre sécurisant sur le plan culturel est physiquement, socialement, émotionnellement et spirituellement sûr. On y reconnaît et respecte l'identité culturelle d'autrui sans contester ni nier l'identité de la personne, son être ou ses besoins. Dans un cadre non sécurisant sur le plan culturel, l'identité et le bien-être culturels de la personne sont rabaissés ou bafoués ou dans lequel la personne est réduite à l'impuissance.

Données

Les données sont constituées de faits, de chiffres et de données statistiques mesurés objectivement d'après une norme ou une échelle, comme la fréquence, le volume ou les occurrences. Cela ne comprend pas l'information (au sens de cette directive).

Base de données

Une base de données, aussi appelée base de données électroniques. Tout recueil de données ou de renseignements organisés exprès pour permettre une recherche et une extraction rapides au moyen d'un ordinateur. Les bases de données sont structurées de manière à faciliter le stockage, l'extraction, la modification et la suppression de données au moyen de diverses opérations de traitement de données.

Ensemble de données

Recueil de données organisées. La représentation la plus élémentaire d'un ensemble de données est un tableau contenant des éléments de données. Un ensemble de données peut également présenter l'information dans différents formats non tabulaires, comme un fichier en langage de balisage extensible (XML), un fichier de données géospatiales, une image, etc.

Anonymiser

Enlever tout renseignement qui permet d'identifier un particulier ou qui, dans les circonstances, pourrait vraisemblablement être utilisé, seul ou avec d'autres renseignements, pour identifier un particulier.

Dignité

Reconnaissance de la valeur inhérente d'une personne et de son droit d'être valorisée et respectée.

Identifiant direct

Une ou plusieurs variables qui, seules ou combinées avec d'autres sources d'information faciles à consulter, peuvent servir à identifier un particulier (p. ex. le nom, la date de naissance, l'adresse postale, l'adresse électronique, etc.).

Données désagrégées

Données ventilées en éléments constitutifs ou en petites unités de données à des fins d'analyse statistique. Dans le contexte des données sur la race, subdivision de la catégorie composite (« agrégée ») « racialisée » en ses éléments constitutifs, comme noire, sud-asiatique, est-asiatique ou asiatique du Sud-Est, latino, moyen-orientale, blanche, etc.

Groupe ethnique

Origine ethnique ou culturelle d'une personne. Les membres d'un groupe ethnique ont en commun une identité, un patrimoine, une ascendance ou une histoire qui comportent souvent des caractéristiques culturelles, linguistiques ou religieuses identifiables.

Consentement exprès

Permission ou accord donné de vive voix, par écrit ou par un autre moyen affirmatif à la collecte, à l'utilisation et à la divulgation de renseignements personnels par la personne même sur laquelle portent ces renseignements.

Inclusif

Se dit des procédures, politiques, services, programmes et pratiques accessibles au plus grand nombre de personnes possible, quels que soient leur race, leur origine ethnique, leur sexe, leur âge, leur handicap, leur langue, etc., et utilisables par elles. Un cadre inclusif est un cadre ouvert, sûr, équitable et respectueux. Chacun y jouit d'un sentiment de confiance, d'appartenance et du rôle qu'il peut jouer et est encouragé à participer pleinement à l'effort.

Autochtones

Les membres des peuples autochtones appartiennent à la descendance des habitants originels du pays appelé aujourd'hui Canada. Dans ce contexte, le terme « Autochtones » englobe les peuples qui peuvent s'identifier comme étant des Premières Nations (inscrites ou non), des Métis ou des Inuits et les identités connexes.

Identifiant indirect

« Identifiant indirect » ou « quasi-identifiant » s'entendent des variables qu'on peut vraisemblablement utiliser, seules ou en combinaison avec d'autres renseignements, pour identifier un particulier. Citons notamment l'identité autochtone, la race, l'origine ethnique, la religion, le sexe, la date de naissance ou l'âge, les dates de certains événements (décès, admission, intervention, départ, visite), les lieux (codes postaux, noms d'édifices, régions), le pays de naissance, les langues parlées, la profession, la situation matrimoniale, le niveau de scolarité, le nombre total d'années d'études, les antécédents criminels et les revenus totaux.

Certains identifiants sont plus susceptibles que d'autres de permettre l'identification de personnes en raison de leur rareté. Les caractéristiques très rares dans la population ou dans un ensemble de données, comme une occupation ou un diagnostic médical peu communs, accroissent les risques que l'identité d'un particulier soit révélée.

Répercussions individuelles

Résultats d'une activité, d'un traitement, d'un programme, d'un service ou d'un mécanisme pour un particulier (personne physique identifiée ou identifiable directement ou indirectement).

Renseignements

Idées, réflexions, connaissances ou souvenirs, sans égard au format ou au support composent l'information ou les renseignements. Ceux-ci pourraient être présentés dans des manuels, des rapports et d'autres documents similaires et qui pourraient contenir des données.

Traumatisme intergénérationnel

Traumatisme ancien et contemporain qui s'est complexifié au fil du temps et s'est transmis de génération en génération. Des particuliers, des familles, des groupes et des populations tout entières peuvent subir les effets néfastes d'un tel traumatisme, qui laisse

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

des séquelles physiques, psychologiques et économiques persistantes d'une génération à l'autre.

Pour les peuples autochtones, le traumatisme ancien comprend le traumatisme créé par l'imposition de politiques et de lois assimilatrices qui constituaient une tentative de génocide culturel, comme l'annihilation des nations autochtones, l'imposition du système de la *Loi sur les Indiens* et l'envoi forcé des enfants autochtones dans des pensionnats qui leur étaient réservés. Le traumatisme contemporain comprend les disparités dans le respect des droits fondamentaux de la personne, notamment le droit à de l'eau salubre, à des logements sûrs et à des revenus minima, ainsi que l'iniquité chronique dans le système de justice, les soins de santé et les services de protection de l'enfance. Le traumatisme contemporain comprend également la relocalisation forcée dans des lieux éloignés des terres ancestrales et les litiges qui perdurent sur la gouvernance, la compétence et la prise de décisions des Autochtones en matière d'exploitation des ressources et d'autres formes de développement qui se font dans les territoires autochtones.

Entre autres exemples de traumatisme intergénérationnel, mentionnons les séquelles durables de l'esclavage des personnes d'ascendance africaine, les répercussions de la ségrégation raciale et les formes anciennes et contemporaines d'oppression et de violence raciales visant les particuliers et populations noirs et racialisés.

Entrecroisement

L'intersectionnalité est la multiplicité et le chevauchement des identités et des situations sociales qui façonnent la vie de chacun et qui, ensemble, peuvent donner lieu à une expérience unique et distincte pour une personne ou un groupe, par exemple, création d'obstacles ou de possibilités supplémentaires ou de déséquilibres de pouvoir.

Dans le contexte de la race et de l'identité autochtone, reconnaissance du fait que l'expérience d'une forme de racisme ou d'un privilège, au sein de n'importe quel groupe, peut différer en fonction des identités sociales supplémentaires d'un particulier ou d'un groupe qui se chevauchent (ou « s'entrecroisent »), comme la religion, l'origine ethnique, le sexe, l'âge, les handicaps, la citoyenneté et la situation à l'égard de l'immigration.

Une analyse intersectionnelle permet une meilleure compréhension des répercussions d'un obstacle systémique précis car elle porte sur l'entrecroisement possible de cet obstacle et d'autres facteurs connexes.

Islamophobie

Racisme, stéréotypes, préjugés, peur ou actes d'hostilité envers des personnes musulmanes ou les adeptes de l'islam en général. En plus de motiver des actes d'intolérance et de profilage racial, l'islamophobie mène à considérer, sur les plans institutionnel, systémique et sociétal, que les musulmans constituent une menace accrue pour la sécurité.

Analyse longitudinale

Une analyse longitudinale consiste en une étude des mesures qui suppose l'observation répétée (notamment celle des gens) sur une période donnée.

Ordinolingue

Format dans lequel les données ou métadonnées peuvent être comprises et utilisées directement par un ordinateur. Voir le Guide sur les données ouvertes pour trouver une liste des formats de documents ordinolingues.

Marginalisation

La marginalisation est un processus structurel de discrimination systémique sur le long terme qui crée une classe de minorités défavorisées. Les groupes marginalisés sont cantonnés de façon permanente en marge de la société. Leur statut se perpétue en raison des diverses dimensions de l'exclusion, qui se manifeste en particulier sur le marché du travail, qui empêche leur participation pleine et constructive à la société.

Masquage

Le masquage est une procédure par laquelle une variable (comme un renseignement personnel permettant une identification directe) est enlevée ou bien remplacée par un renseignement pseudonyme ou crypté.

Métadonnées

Information qui décrit les caractéristiques des données.

Différence notable

Disproportion ou disparité raciale dont l'ampleur atteint ou dépasse un seuil considéré comme éventuellement indicateur d'une différence non négligeable dans les résultats.

Ouverture par défaut

Présomption en faveur de la divulgation par rapport à la non-divulgation.

Catalogue de données ouvertes

Recueil d'information sur les ensembles de données, les fichiers ou les bases de données qui décrit l'emplacement de ceux-ci et peut comprendre également d'autres informations comme le type d'appareil sur lequel chaque ensemble de données ou fichier est stocké.

Données ouvertes

Données anonymisées divulguées gratuitement au public dans un ou plusieurs formats ouverts consultables.

Format ouvert

Ensemble de spécifications employées pour entreposer et transmettre des données numériques qui sont indépendantes de toute plateforme, ordinolingues, non liées à un

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

fournisseur, normalisées dans la mesure du possible et rendues accessibles au public sans restrictions qui empêcheraient la réutilisation des données.

Licence du gouvernement ouvert

Entente légale qui établit les conditions relatives aux données ouvertes de l'Ontario.

Licence ouverte

Document énonçant les restrictions et conditions régissant l'utilisation des données ouvertes. Une licence ouverte autorise la consultation, la publication, la réutilisation, l'adaptation, la copie, la redistribution, la transmission ou l'usage des données ouvertes avec peu de restrictions ou sans restrictions, dans n'importe quel support, mode ou format et pour n'importe quelle fin légitime.

Renseignements donnés par un observateur participant (RDOP)

Perception, fondée sur l'observation, qu'une personne a d'une autre personne avec laquelle elle interagit.

Renseignements personnels

Au sens de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*, « renseignements consignés ayant trait à un particulier qui peut être identifié. » Cette loi donne une liste non exhaustive des types de renseignements considérés comme personnels (voir la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*).

Pour que des renseignements soient personnels, ils doivent :

- a) être « consignés » – les renseignements personnels sont les renseignements qui sont consignés ou qu'on peut extraire sous une forme matérielle quelconque. Ils n'incluent pas les commentaires faits de vive voix dont on n'a pas gardé de trace.
- b) porter sur un « particulier » – un particulier est une personne physique, un être humain. Les renseignements portant sur des grandes sociétés, des entreprises, des groupes ou des organisations ne sont généralement pas des renseignements personnels.
- c) porter sur un particulier « identifiable » – si le nom d'un particulier est indiqué dans un dossier ou s'il est possible d'établir son identité à partir du contenu du dossier ou d'autres renseignements consultables, le dossier porte sur un particulier « identifiable ».

Race

Le terme race est utilisé pour catégoriser les personnes dans des groupes qui se différencient principalement des autres par un ensemble de caractères physiques héréditaires (phénotype) comme la couleur de la peau. Les groupes raciaux n'ont aucun fondement scientifique ou biologique, mais sont déterminés par les différences que la société a choisi de mettre en avant, avec d'importantes conséquences sur la vie des personnes. Cette classification peut évoluer au fil du temps ou varier selon les régions, et coïncider avec certains groupes ethniques, culturels ou religieux.

Préjugés raciaux

Prédisposition, préjugé ou généralisation envers un groupe ou des particuliers qui repose principalement sur la race (voir la définition du terme « race »).

Disparité raciale

Inégalité des répercussions chez un groupe racial, si on les compare à celles chez un autre groupe racial.

Disproportion raciale

Surreprésentation ou sous-représentation d'un groupe racial au sein d'un programme ou d'un système en particulier, en comparaison avec sa représentation dans la population générale.

Équité raciale

Traitement systémique équitable envers toutes les personnes. L'équité raciale a pour effet que tous jouissent des mêmes occasions et des mêmes répercussions. L'équité raciale s'oppose à l'égalité formelle, selon laquelle les personnes sont traitées de la même manière sans égard aux différences raciales. L'équité raciale est un mécanisme (par exemple un dialogue avec les clients autochtones, noirs et racialisés au sujet des politiques, directives, pratiques et procédures qui les touchent) et une répercussion (par exemple le traitement équitable des clients autochtones, noirs et racialisés et noirs dans un programme ou un service).

Iniquité raciale

Disparité qui se manifeste dans les possibilités qui s'offrent à une personne et dans la façon dont elle est traitée et qui découle de sa race.

Profilage racial

Toute initiative prise pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public qui repose sur des stéréotypes fondés sur la race, la couleur de la peau, l'ethnie, l'ascendance, la religion, le lieu d'origine ou une combinaison de ces traits plutôt que sur un soupçon raisonnable, dans le but d'isoler une personne à des fins d'examen ou de traitement particulier.

Racialisation

Processus de délimitation entre les groupes (les races) et de classification des personnes au sein de ces groupes le plus souvent en fonction de caractéristiques biologiques (généralement phénotypiques) ou (censément) inhérentes. C'est un processus par lequel les sociétés conçoivent les races comme « réelles », différentes et inégales de façons qui importent pour la vie économique, politique et sociale.

Racialisé (personne ou groupe)

Se dit de personnes ou de groupes auxquels des caractéristiques raciales sont attribuées de façons qui influent négativement sur leur vie sociale, politique et économique. Ce terme vise notamment les personnes rangées dans la catégorie « minorités visibles »

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

selon le recensement canadien et les personnes visées par l'antisémitisme ou l'islamophobie.

Racisme

Le racisme s'entend notamment des idées ou des pratiques qui instaurent, maintiennent ou perpétuent la supériorité ou la dominance raciale d'un groupe sur un autre.

Désanonymisation

Tout mécanisme qui permet de rétablir le lien entre des renseignements anonymisés et un particulier identifiable.

Religion

Confession, groupe, secte ou culte religieux, ou autre communauté ou système de croyances ou de pratiques spirituelles qui se définit d'une manière religieuse.

Stéréotypes

Caractéristiques attribuées à des personnes ou à des groupes qui sont fondées sur une méconnaissance, de fausses généralisations ou des simplifications exagérées qui peuvent se traduire par une stigmatisation. Un stéréotype fondé sur la race est une caractéristique attribuée à des particuliers ou à des groupes qui est fondée sur la race. Les stéréotypes peuvent perpétuer le racisme et la discrimination raciale et créer des iniquités raciales.

Racisme systémique

Le racisme systémique désigne la présence, au sein des organismes, d'une culture, de politiques, de pratiques, de directives ou de procédures qui entraînent l'exclusion, l'évincement ou la marginalisation de certains groupes racialisés ou qui entravent ces groupes de manière injuste et les empêchent de bénéficier d'avantages appréciables et de perspectives prometteuses. Cette situation résulte souvent de l'existence, au sein de ces institutions, de préjugés sous-jacents à la culture, aux politiques, aux directives, aux pratiques et aux procédures — en apparence neutres —, qui peuvent favoriser certains groupes et en défavoriser d'autres.

Seuil

Valeur qui, si elle est atteinte ou dépassée, indique une iniquité. L'établissement d'un seuil adapté aide à interpréter la signification des résultats chiffrés et indique si les indices de disproportion et de disparité représentent une différence notable justifiant une enquête approfondie, une surveillance ou une initiative possible.

Documents éphémères

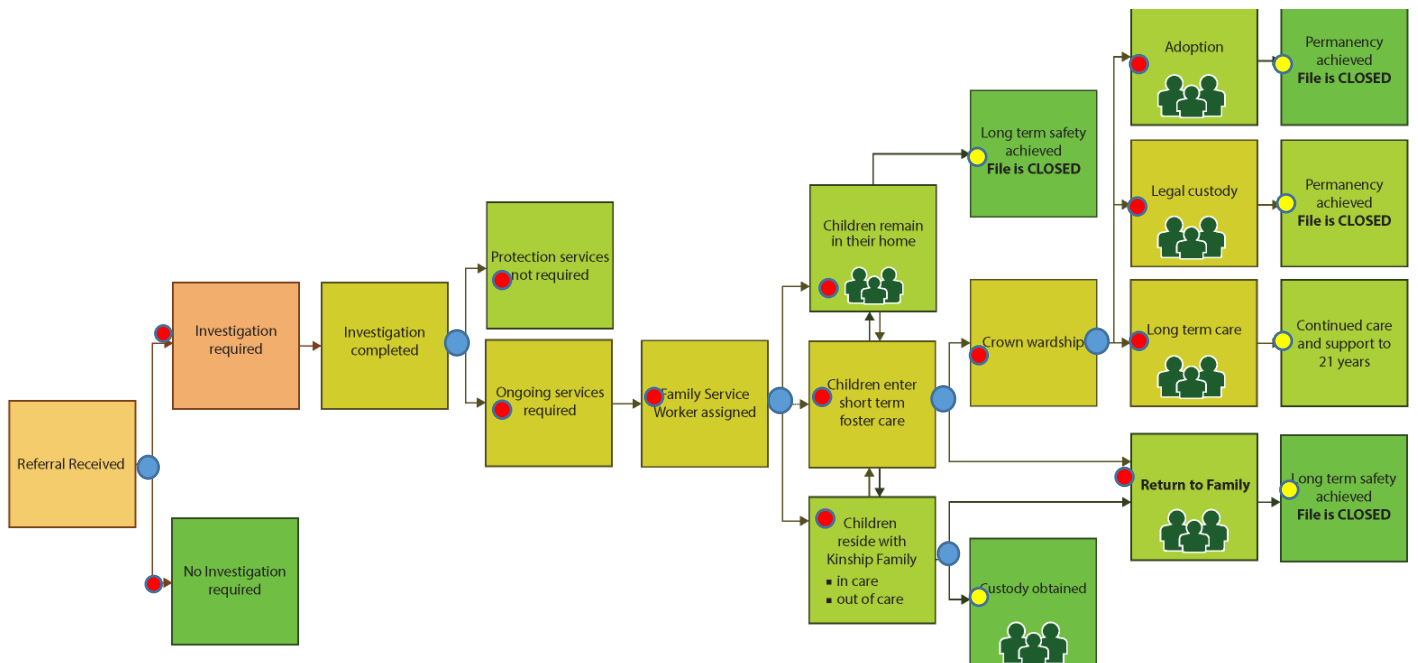
Documents présentant une utilité temporaire, peu importe leur forme ou leur support, qui ont été créés ou reçus par une organisation du secteur public dans le cadre de ses activités. Les documents éphémères n'ont d'autre utilité que de consigner une opération mineure immédiate ou de préparer un document subséquent.

ANNEXES

ANNEXE A – EXEMPLE DE RÉSULTATS RELATIFS AUX SERVICES DE PROTECTION DE L'ENFANCE

Étudiez un cheminement typique dans le système de protection de l'enfance et les résultats découlant des décisions (indiquées par des points bleus ● ci-dessous).

Pour comprendre à quel niveau les obstacles systémiques ou les désavantages raciaux peuvent survenir, il faut retracer et suivre les résultats (● points rouges) et les résultats à long terme ou finaux (● points jaunes).



Source : <http://www.oacas.org/fr/sae-et-protection-de-lenfance/comment-signaler-des-mauvais-traitements/>

ANNEXE B – MESURES DE SÉCURITÉ

Les organisations devraient mettre en œuvre les mesures administratives, techniques et physiques qui s'imposent pour sécuriser les renseignements personnels, notamment les mesures de protection suivantes :

1. Mesures de protection administrative

- Élaborer, consigner par écrit et mettre en œuvre des plans, des politiques et des procédures relatifs à la gestion de la sécurité, dont la gestion de l'accès par les utilisateurs, les contrôles et l'autorisation d'accès.
- Élaborer, consigner par écrit et mettre en œuvre des protocoles d'intervention et de gestion des incidents de sécurité.
- Élaborer, consigner par écrit et mettre en œuvre un plan de gestion relatif aux fournisseurs de services tiers qui définit les exigences de sécurité auxquelles ces derniers doivent se conformer, comme des dispositions de contrat, des ententes de confidentialité, des exigences de formation et d'éducation, des dispositions régissant le recours à la sous-traitance, des exigences de vérification et la bonne gestion des renseignements personnels créés, reçus, conservés ou détruits pour le compte de l'organisation du secteur public.
- Définir des mesures de reddition de comptes conformément à la Norme 2 pour veiller à ce que les règles de sécurité soient définies, consignées par écrit et mises en œuvre de manière uniforme.
- S'assurer que les employés, les responsables, les consultants et les agents ont la formation voulue en matière de sécurité pour qu'ils comprennent les mesures de sécurité exigées, comme un bon cryptage, de bonnes procédures de manipulation des renseignements, des mécanismes de défense contre le mauvais usage de mots de passe, l'hameçonnage, les maliciels et les rançongiciels (conformément à la Norme 3).
- Élaborer un plan de contingence pour retrouver, protéger et récupérer les renseignements personnels en cas de catastrophe naturelle ou de panne d'électricité.
- Surveiller et évaluer l'application des plans, politiques et procédures en matière de sécurité, notamment les protocoles d'intervention et de gestion des incidents de sécurité et, lorsqu'il le faut, les actualiser et les réviser.

2. Mesures de protection physique

- Limiter l'accès physique aux locaux de l'organisation du secteur public, en particulier aux lieux où les renseignements personnels sont utilisés et stockés (p. ex. les systèmes informatiques, les postes de travail, etc.).
- Restreindre l'accès aux utilisateurs autorisés de renseignements personnels (c.-à-d. utiliser des cartes et une clé d'accès, des insignes d'identité, filtrer et superviser les visiteurs, etc.).

3. Mesures de protection technique

- Restreindre l'accès aux seules personnes physiques à qui on a accordé des droits d'accès au moyen de puissants mécanismes d'authentification et d'accès comme :
 - des mécanismes de journalisation, de vérification et de surveillance détaillées;
 - des mots de passe et des systèmes de cryptage forts;
 - la vérification de l'identité préalable à l'accès.
- Enregistrer et examiner au moyen de mécanismes de journalisation, de vérification et de surveillance détaillées l'activité des systèmes informatiques contenant ou utilisant des renseignements personnels.
- Protéger les renseignements personnels contre une altération ou une destruction mal faite au moyen de mesures comme :
 - la gestion des correctifs et des changements;
 - des pare-feu, des anti-virus, des anti-pourriels et des anti-logiciels espions;
 - des protections contre les codes malveillants;
 - des évaluations du risque de menaces.
- Protéger contre l'accès non autorisé les renseignements personnels transmis par un réseau de communications électroniques (c.-à-d. veiller à sécuriser la transmission de renseignements personnels).

ANNEXE C – Techniques d'anonymisation des renseignements personnels

Il importe de souligner qu'il existe différents niveaux d'anonymisation. Le niveau qui convient dépend du contexte (c.-à-d. le type de renseignements, l'utilisation ou la divulgation qui en sera faite, etc.). En outre, l'anonymisation ne réduit pas à zéro le risque de désanonymisation. En fait, elle permet de produire des ensembles de données pour lesquels le risque de désanonymisation est très faible.

Classification et traitement des renseignements aux fins d'anonymisation

L'« anonymisation » consiste à enlever ou à transformer des renseignements personnels contenus dans un dossier ou un ensemble de données de sorte que, dans les circonstances, on ne puisse vraisemblablement les utiliser, seuls ou avec d'autres renseignements, pour identifier un particulier.

Les **identifiants directs** sont les renseignements qui peuvent servir à identifier un particulier, par exemple les noms, les adresses postales, les numéros de téléphone, les adresses électroniques, les adresses de protocole Internet et tout autre numéro d'identification, caractéristique ou code uniques.

Le **masquage** est l'enlèvement de renseignements classés identifiants directs ou leur remplacement par des renseignements pseudonymes ou cryptés (c.-à-d. une clé d'identification unique) permettant de rétablir le lien à l'ensemble de données d'origine, lorsque cela est indiqué. Les ensembles de données contenant des identifiants directs masqués s'appellent des ensembles de données pseudonymes.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Les **identifiants indirects** ou **quasi-identifiants** sont des renseignements qui peuvent être utilisés, seuls ou combinés avec d'autres renseignements, habituellement par une personne ayant les connaissances préalables, pour désanonymiser un particulier dans un ensemble de données. Citons notamment le sexe, les dates de certains événements (p. ex. naissance, mariage), les revenus, le niveau de scolarité, la langue, etc. Lorsqu'on classe des renseignements personnels « quasi-identifiants », il faut comprendre quels autres renseignements ou données existent, à quel point une personne est motivée à désanonymiser un particulier et ce qu'elle sait d'un ou de plusieurs particuliers figurant dans l'ensemble de données.

Techniques d'anonymisation

Il existe plusieurs techniques d'anonymisation qu'on peut appliquer à des quasi-identifiants, comme l'enlèvement, la suppression, la généralisation ou la transformation des renseignements personnels. On peut appliquer les techniques d'anonymisation à une donnée simple (c.-à-d. une variable précise pour un particulier donné), à une variable précise pour tous les particuliers ou à tout le dossier d'un particulier donné, selon le niveau de risque de désanonymisation. Les organisations devraient appliquer les techniques nécessaires pour anonymiser les renseignements personnels tout en conservant l'utilité des données sur l'identité autochtone et la race.

L'anonymisation des renseignements personnels suppose l'application de différentes techniques aux identifiants directs ou indirects dans le but de réduire le risque de désanonymisation à un niveau assez faible pour qu'il soit acceptable. Parmi ces techniques, mentionnons :

- Le masquage – enlèvement de renseignements personnels classés identifiants directs ou remplacement de ces identifiants directs par des renseignements pseudonymes ou cryptés.
- L'enlèvement – enlèvement d'une variable d'un ensemble de données.
- La suppression – enlèvement ou non-indication des valeurs d'un segment ou d'une variable de nature délicate pour un ou des particuliers donnés ou suppression de tous les renseignements personnels concernant un ou des particuliers de l'ensemble de données.
- La généralisation – réduction de la précision des valeurs d'une variable, notamment par l'indication de tranches d'âge au lieu de l'âge exact (10-14 ans, 15-19 ans, etc.).
- La troncation des valeurs extrêmes supérieures ou inférieures – restriction de la fourchette supérieure ou inférieure d'une variable.
- La fusion de catégories ou la combinaison de variables – fusion de deux catégories de variables ou plus ou combinaison de deux variables permettant de créer une nouvelle variable.
- L'échantillonnage – divulgation d'un échantillon aléatoire de taille suffisante pour permettre des déductions logiques, plutôt que de toutes les données d'origine.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

- La permutation – appariement de cas particuliers à un identifiant indirect, puis permutation des valeurs de variables clés entre les cas, ce qui permet de limiter le risque de divulgation.
- La perturbation – ajout d'une variation aléatoire ou d'une erreur stochastique à une variable.

Modèles de divulgation

Il se peut que les organisations doivent envisager divers modèles pour l'utilisation et la divulgation de données afin de recherche, en y appliquant les mécanismes de contrôle nécessaires en matière d'anonymisation et de sécurité.

Les modèles de divulgation suivants représentent de multiples façons de mettre des données à la disposition du public. Ils vont de la divulgation restreinte (non publique) à l'ouverture (divulgation publique) :

- Divulgation non publique (restreinte) – Les données sont mises à la disposition d'utilisateurs autorisés seulement et ces derniers doivent respecter des conditions précises relatives à la confidentialité et à la sécurité des données (c.-à-d. serments de confidentialité, conventions d'échanges de données). Les renseignements personnels sont masqués et des mesures de contrôle de sécurité sont en place (c.-à-d. des mécanismes de contrôle administratif, technique ou physique protégeant la vie privée et la confidentialité des renseignements utilisés).
- Divulgation quasi publique (semi-restreinte) – Les données sont publiées conformément à des mécanismes de contrôle d'accès, comme l'obligation de s'enregistrer ou le consentement à des restrictions ou à des conditions de publication de données (p. ex. serments de confidentialité). Les renseignements personnels sont anonymisés et des mécanismes de contrôle de sécurité sont en place (c.-à-d. des mécanismes de contrôle administratif, technique ou physique protégeant la vie privée et la confidentialité des renseignements utilisés).
- Divulgation publique (ouverture) – Les données sont rendues publiques dans le respect de mécanismes de contrôle, de conditions ou de limites d'accès public minimaux. Les utilisateurs peuvent être tenus de consentir à des conditions d'utilisation aux termes d'une licence ouverte. Les renseignements personnels sont entièrement anonymisés.

ANNEXE D – UTILISATION DES ENSEMBLES DE DONNÉES DE STATISTIQUE CANADA COMME RÉFÉRENCES

Les catégories raciales de l’Ontario figurant dans les Normes se comparent comme suit aux groupes de population de Statistique Canada :

Tableau 2. Tableau de conversion des données recueillies sur les catégories raciales

Catégories raciales obligatoires de l’Ontario	Groupes de population de Statistique Canada
noire	Noirs
est-asiatique / asiatique du Sud-Est	Chinois Coréen Japonais Asiatique du Sud-Est Philippins
autochtone	Autochtones
latino	Latino-Américains
moyen-orientale	Arabes Personnes d’Asie occidentale
sud-asiatique	Asiatiques du Sud
blanche	Blancs
Autre	Autre

Les Faits saillants en tableaux – Immigration et diversité ethnoculturelle de Statistique Canada contiennent des catégories dérivées pour les indications de races multiples. Pour établir convenablement les références, il importe de connaître la méthodologie appliquée par Statistique Canada aux particuliers qui choisissent plus d’une catégorie de population; par exemple, un particulier qui s’identifie à la catégorie noire et blanche est classé seulement dans la catégorie noire de la variable « Minorité visible » et, de manière générale, dans la catégorie « minorité visible ». Les particuliers qui indiquent de multiples ascendances non blanches sont classés sous « Minorités visibles multiples » ou « MV n.i.a. »

Lorsque cela est faisable, les organisations du secteur public devraient utiliser des fichiers de microdonnées qui contiennent des données désagrégées relatives à des réponses multiples. Les données désagrégées permettent aux analystes et aux chercheurs d’étudier les combinaisons particulières de réponses multiples dans la catégorie « minorité visible » et d’appliquer une méthodologie uniforme aux données afin

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

de référence et d'analyse. Les microdonnées ne sont consultables que par les Centres de données de recherche de Statistique Canada ou par abonnement.

Lorsqu'on se sert des groupes de population de Statistique Canada comme référence, il importe de comprendre les différences dans la manière dont la race est formulée et catégorisée dans les Normes de l'Ontario, comparativement aux « groupes de population » de Statistique Canada (voir le tableau 3).

Tableau 3. Comparaisons entre les Normes et la démarche de Statistique Canada

Différences	Démarche de l'Ontario	Démarche de Statistique Canada
Formulation de la question	La race est considérée comme une catégorie sociale servant à décrire les particuliers : « Quelle catégorie raciale vous décrit le mieux ? »	La race peut être interprétée comme un fait, une identité sociale ou une catégorie sociale : « Êtes-vous... ? »
Logique de la question	Cette démarche permet à tous les particuliers de répondre à la question.	Cette démarche permet seulement aux particuliers non autochtones de répondre à la question.
Catégories	Les particuliers peuvent déclarer leur appartenance à la catégorie raciale « Autochtone » indépendamment de la question portant sur le groupe d'identité autochtone.	Les particuliers sont identifiés à des Autochtones selon leur réponse à une question distincte sur le groupe autochtone (Q18).
	Le traitement des réponses indiquant des races multiples ou métissées est fondé sur les besoins particuliers relatifs à l'analyse et le contexte du domaine ou secteur du programme.	Les particuliers de races multiples ou métissées sont classés dans des catégories selon des règles particulières établies par Statistique Canada ² .

La démarche de l'Ontario a pour objectif de saisir la race et la racialisation vécue en Ontario afin de détection et de surveillance du racisme systémique. Cela suppose notamment de poser aux Autochtones des questions sur la diversité raciale existant dans leurs populations, outre leur identité autochtone. Les résultats du recensement de 2016

² See <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/guides/006/98-500-x2016006-fra.cfm>

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

pour l'Ontario montrent qu'environ 80 % des sujets interrogés ayant une ascendance autochtone (Premières Nations, Métis et Inuits) ont également indiqué des origines non autochtones.

ANNEXE E – UTILISATION DES INDICES DE DISPROPORTION ET DE DISPARITÉ RACIALES

Selon la question à laquelle il faut répondre, il se peut qu'un de ces deux indices (disproportion ou disparité) convienne mieux que l'autre. Par exemple, le résultat souhaité en matière d'équité pourrait être que les particuliers de groupes raciaux précis soient représentés dans un programme ou un service donné dans la même proportion que dans la population générale. Dans ce cas, c'est l'indice de disproportion raciale qu'il convient d'utiliser pour évaluer la possibilité d'une surreprésentation ou d'une sous-représentation de groupes raciaux dans un service, un programme ou une fonction.

Par contre, l'indice de disproportion raciale ne permet pas de répondre à la question de savoir si des particuliers ayant reçu des services d'une organisation du secteur public sont traités équitablement ou ont des résultats équitables dans le cadre d'un programme, d'un service ou d'une fonction.

Si le résultat souhaité en matière d'équité est que les particuliers soient traités de la même manière ou aient les mêmes résultats dans le cadre d'un programme, d'un service ou d'une fonction donnée, quelle que soit leur race, alors c'est l'indice de disparité raciale qui convient le mieux pour repérer et surveiller toute iniquité raciale possible.

Dans certains contextes, on peut utiliser à la fois l'indice de disproportion raciale et l'indice de disparité raciale pour évaluer les différences de résultats dans le cadre d'un programme ou d'un service et pour comprendre les iniquités ou les obstacles raciaux systémiques.

Par exemple, lorsqu'on démontre, au moyen de l'indice de disproportion raciale, que les enfants racialisés sont surreprésentés dans le système de protection de l'enfance, il est possible de savoir, au moyen de l'indice de disparité raciale, s'il y a égalité d'accès à des visites familiales supervisées pour les enfants placés sous protection.

Utilisation des indices de disproportion et de disparité pour la détection des iniquités raciales

Un indice de disproportion ou de disparité de 1 indique une représentation égale ou la parité dans les résultats d'un programme, d'un service ou d'une fonction donnés. Tout nombre supérieur ou inférieur à 1 indique une inégalité.

Par exemple, si les enfants du groupe A constituent 10 % de la population générale mais 20 % des enfants placés sous protection, l'indice de disproportion est de 2. Cela signifie que les enfants du groupe A sont surreprésentés dans le système de protection de l'enfance et qu'ils sont deux fois plus susceptibles d'être placés sous protection que leur proportion dans la population générale permet de prévoir.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Inversement, si les élèves du groupe A constituent 15 % de la classe terminale d'une école secondaire mais seulement 7 % des élèves diplômés de cette classe terminale, alors l'indice de disproportion est de 0,47. Cela signifie que les élèves du groupe A sont sous-représentés parmi les élèves diplômés d'une classe terminale et qu'ils ont la moitié moins de chances de terminer leurs études secondaires que leur proportion dans la classe terminale permet de prévoir.

Les indices de disparité peuvent également être représentés par des taux. Par exemple, si le taux d'homicide est de 5 pour 100 000 pour le groupe A et de 1 pour 100 000 pour le groupe B, l'indice de disparité serait alors de 5. Cela voudrait dire que le taux d'homicide pour le groupe A est 5 fois supérieur à celui du groupe B.

Autres types d'analyses faites au moyen des indices de disproportion et de disparité

On peut facilement adapter les équations de disproportion et de disparité aux analyses intersectionnelles de la race et d'autres facteurs comme l'identité autochtone, l'origine ethnique, la religion ou d'autres catégories sociodémographiques.

Ainsi, on peut comparer les enfants du groupe A de religion X aux enfants du groupe B de religion X, ou les personnes de sexe masculin du groupe A avec les personnes de sexe masculin du groupe B, ou encore les personnes de sexe féminin du groupe A aux personnes de sexe féminin du groupe B.

On peut faire des matrices de disproportion et de disparité pour évaluer les tendances systémiques dans les résultats pour différents événements dans le cadre d'un programme ou d'un système. La représentation d'un groupe racial ou de disparités entre groupes à un point de décision particulier du système ou du programme peut être comparée à leur représentation ou à leurs disparités à un point de décision antérieur.

Examinez l'exemple de résultats dans le système de protection de l'enfance présenté précédemment. Voyez ci-dessous le tableau montrant comment faire une matrice de disproportion pour analyser un cheminement et des résultats précis pour le groupe A. Dans l'exemple de tableau ci-dessous, la proportion d'enfants du groupe A dans la population générale est de P_A . Le repère de comparaison à chaque point de décision est la proportion d'enfants du groupe A à un point de décision antérieur.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Tableau 4. Exemple de matrice de disproportion

Point de décision	% d'enfants du groupe A (à des points précis)	Équation de disproportion
Proportion dans la population générale	P_A	
1) Nombre de recommandations reçues	A_1	A_1 / P_A
2) Enquête	A_2	A_2 / A_1
3) Nombre d'enfants placés sous protection	A_3	A_3 / A_2
i. Enfants qui restent dans leur famille	A_4	A_4 / A_3
ii. Enfants placés à court terme en foyer d'accueil	A_5	A_5 / A_3
iii. Enfants placés dans la famille élargie	A_6	A_6 / A_3

On peut également faire des matrices de disparité pour analyser les tendances systémiques dans les résultats de différents groupes à différentes étapes d'un programme, d'un service ou d'une fonction. Voyez ci-dessous le tableau montrant comment faire une matrice de disparité pour comparer le groupe A au groupe B dans un cheminement précis et dans les résultats. La proportion d'enfants du groupe A et du groupe B dans la population générale est de P_A et de P_B respectivement.

NORMES RELATIVES AUX DONNÉES CONTRE LE RACISME

Tableau 5. Exemple de matrice de disparité raciale

Points de décision	% d'enfants du groupe A (à des points précis)	% d'enfants du groupe B (à des points précis)	Équation de disparité
Proportion dans la population générale	P_A	P_B	
1) Nombre de recommandations reçues	A_1	B_1	$A_1 / P_A \div B_1 / P_B$
2) Enquête	A_2	B_2	A_2 / B_2
3) Nombre d'enfants placés sous protection	A_3	B_3	A_3 / B_3
i. Enfants qui restent dans leur famille	A_4	B_4	A_4 / B_4
ii. Enfants placés à court terme en foyer d'accueil	A_5	B_5	A_5 / B_5
iii. Enfants placés dans la famille élargie	A_6	B_6	A_6 / B_6