

Analyse comparative entre les sexes plus

Section 1: Capacité institutionnelle relative à l'ACS Plus

Cette année, l'OSSNR a nommé un champion de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion. Le champion s'est affairé à créer une culture d'inclusion en tenant des discussions avec le personnel sur la lutte contre le racisme et les thèmes liés à la diversité.

Dans les enquêtes sur les plaintes, l'OSSNR a suivi un processus bien documenté dans toutes les affaires afin d'assurer à tous les plaignants un accès égal à la justice. Il a entrepris d'étudier la façon d'analyser systématiquement les données sur les plaintes des années précédentes pour examiner les tendances démographiques, y compris la race. À cet égard, il collabore avec un autre organisme d'examen pour mettre à profit l'expertise universitaire pertinente qui aidera l'organisme à recueillir le bon type de données dans le cadre d'enquêtes futures sur les plaintes, pour faciliter cette analyse. L'objectif est d'obtenir des renseignements sur les collectivités les plus touchées par les activités relatives à la sécurité nationale, ce qui peut aider l'OSSNR à orienter ses priorités de sensibilisation et de mobilisation.

Le programme d'examens planifiés et permanents de l'OSSNR tient également compte du risque que les activités de sécurité nationale et de renseignement créent des résultats inégaux pour les groupes des minorités visibles. Les examens permanents des pratiques de ciblage de l'Agence des services frontaliers du Canada, ainsi que de l'utilisation de la biométrie dans le contexte de la sécurité nationale et du renseignement, visent particulièrement à comprendre les répercussions de ces activités sur diverses collectivités.

L'OSSNR a continué d'embaucher un groupe diversifié d'employés possédant une combinaison d'expérience et de compétences pour remplir son mandat unique. Dans le cadre de ses pratiques d'embauche, l'OSSNR a procédé à la présélection et à des tests de curriculum vitae à l'aveugle. L'OSSNR ne compte que six postes de direction, dont deux sont classifiés dans le groupe des gestionnaires du droit (GD). Depuis le 1^{er} avril 2020, cinq postes ont été dotés, dont 60 % des personnes nommées se sont déclarées membres d'un groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi. De plus, quatre postes de gestion (p. ex. EC-07, FI-04, etc.) ont été dotés en 2020–2021, tous par des membres d'un groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi.