Analyse comparative entre les sexes plus

Section 1: Capacité institutionnelle relative à l'ACS Plus

S'appuyant sur la nomination d'un champion et la mise en place d'un comité pour prendre des mesures contre les problèmes systémiques d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion en 2020, l'OSSNR a continué de travailler fort pour créer une culture d'inclusion. Sur le plan individuel, l'organisme a tenu des discussions avec le personnel sur la lutte contre le racisme et les thèmes liés à la diversité. En réponse à l'Appel à l'action du greffier du Conseil privé,[i] l'OSSNR a terminé une évaluation de la maturité de ses politiques, programmes et pratiques liés aux droits de la personne, à l'accessibilité, à l'équité en matière d'emploi, à la diversité et à l'inclusion et a élaboré un plan d'action triennal pour orienter ses efforts.

Lorsqu'ils examinent les activités liées à la sécurité nationale et au renseignement, les analystes de l'OSSNR sont invités à examiner la possibilité que ces activités entraînent des inégalités pour les groupes de minorités visibles. Par exemple, parmi les examens de l'an dernier, l'*Étude de l'utilisation de la biométrie par le gouvernement du Canada dans le continuum frontalier* a examiné l'approche d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada et de l'Agence des services frontaliers du Canada afin de prévenir les préjugés et la discrimination contre certains groupes de personnes lors de l'utilisation de la biométrie par ces organismes.

Pour ce qui est des enquêtes, les plaignants déposent leur plainte auprès de l'OSSNR conformément à la *Loi sur l'Office de surveillance des activités en matière de sécurité nationale et de renseignement* et aux règles de procédure. Le respect systématique des pratiques et des procédures pour toutes les plaintes assure un processus non discriminatoire.

De plus, l'OSSNR et un autre organisme d'examen finalisent une étude sur la façon de recueillir, d'analyser et d'utiliser systématiquement des données fondées sur la race et d'autres données démographiques dans le cadre du processus d'enquête sur les plaintes. Cette étude s'appuie sur l'expertise universitaire afin de fournir des renseignements à l'OSSNR sur les questions suivantes : s'il existe des disparités raciales importantes entre les plaignants civils; s'il existe des différences raciales en ce qui a trait aux types de plaintes déposées contre des membres d'organisations de sécurité nationale fondées sur différents groupes; la fréquence des plaintes qui comprennent des allégations de partialité raciale ou d'autres formes de partialité; et si les résultats des enquêtes sur les plaintes varient selon le groupe racial. L'OSSNR entend également utiliser les résultats de l'étude pour améliorer la sensibilisation du public et sa compréhension de son processus d'enquête et pour orienter l'élaboration des priorités de l'OSSNR en matière de sensibilisation et de mobilisation du public.

---

[i] Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale, https://www.canada.ca/fr/conseil-prive/organisation/greffier/appel-action-faveur-lutte-contre-racisme-equite-inclusion-fonction-publique-federale.html