

Tableaux de renseignements  
supplémentaires :  
Rapport sur les résultats  
ministériels 2023-2024

## Table des matières

Analyse comparative entre les sexes Plus .....	3
Introduction.....	3
Champ d'application .....	3
Partie 1 : Gouvernance et capacité institutionnelle relative à l'ACS Plus.....	3
Partie 2 : Incidences liées au genre et à la diversité, par programme.....	4
Incidences clés du programme sur le genre et la diversité .....	5
Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus .....	5
Définitions .....	5

## Analyse comparative entre les sexes Plus

### Introduction

En 2018, le Parlement a approuvé la [Loi canadienne sur la budgétisation sensible aux sexes](#). Les plans ministériels et les rapports sur les résultats ministériels permettent à la présidente du Conseil du Trésor de remplir son obligation de rendre publique l'analyse de l'incidence des programmes de dépenses sur le plan du genre et de la diversité, et ce, chaque année.

Il incombe à chaque organisation de procéder à sa propre [Analyse comparative entre les sexes Plus \(ACS Plus\)](#).

La Politique sur les résultats indique que les responsables de programme, qui sont désignés par les administrateurs généraux, doivent veiller à ce que les données soient recueillies de sorte à assurer la conformité aux exigences de la politique.

### Champ d'application

Chaque année, les organisations doivent toutes remplir les tableaux de renseignements complémentaires sur l'ACS Plus des plans ministériels et des rapports sur les résultats ministériels.

## Partie 1 : Gouvernance et capacité institutionnelle relative à l'ACS Plus

### Gouvernance

Le Secrétariat de l'OSSNR a pris des mesures pour faire avancer la mise en œuvre de la gouvernance de l'ACS Plus en nommant des co-champions responsables de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion (EEDI). Les co-champions ont joué un rôle déterminant dans la promotion d'une culture d'inclusion au sein de l'organisation. Parmi les mesures clés, mentionnons la tenue de discussions avec le personnel sur des thèmes liés à la diversité et à la lutte contre le racisme, qui ont répondu aux questions d'accessibilité, de droits de la personne, de diversité et d'inclusion dans tous les aspects du travail du Secrétariat. Le Secrétariat a tiré parti de son Plan d'action sur les droits de la personne, l'accessibilité, l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion pour s'aligner sur les principes de l'ACS Plus, assurant ainsi une approche globale en matière de gouvernance.

### Capacité

Pour améliorer les capacités de l'ACS Plus, le Secrétariat de l'OSSNR a réalisé des progrès grâce à ses initiatives d'EEDI. Le Plan d'action sur les droits de la personne, l'accessibilité, l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion, qui en est maintenant à son avant-dernière année, a jeté des bases solides pour faire progresser l'accessibilité, les droits de la personne, la diversité et l'inclusion dans tous les aspects du travail du Secrétariat. Ce Plan ainsi

que les efforts de sensibilisation et de renforcement des capacités liés à l'ACS Plus ont mené des initiatives visant à favoriser une meilleure compréhension et une connaissance accrue de la part des employés, leur permettant ainsi d'intégrer les principes de l'ACS Plus dans leurs examens et dans leurs enquêtes sur les plaintes. En juin 2023, le Secrétariat de l'OSSNR a lancé un questionnaire de déclaration volontaire pour recueillir des données sur la représentation des groupes méritant l'équité au sein de l'organisation. Les données agrégées ont fourni des renseignements précieux sur la représentation au sein du Secrétariat de l'OSSNR, et ont fourni des éclaircissements sur les décisions concernant les communications et sur les types d'événements ou de séances de formation offerts. Il a également permis la rétroaction provenant de groupes particuliers sur des initiatives ciblées (p. ex. la rétroaction de personnes en situation de handicap au sujet du plan d'accessibilité).

### **Ressources humaines (équivalents temps plein) consacrées à l'ACS Plus**

Le Secrétariat de l'OSSNR a toujours veillé à ce que les activités liées à l'ACS Plus soient soutenues par les co-champions de l'EEDI, qui remplissent cette fonction secondaire en plus de leurs responsabilités principales. Les co-champions de l'EEDI ont rappelé au personnel l'importance de l'ACS Plus dans le cadre de diverses initiatives de sensibilisation. L'affectation de ces ressources témoigne de l'engagement du Secrétariat à intégrer les principes de l'ACS Plus dans son programme et à renforcer les examens et les enquêtes sur les plaintes.

## **Partie 2 : Incidences liées au genre et à la diversité, par programme**

**Responsabilité essentielle :** Examens en matière de sécurité nationale et de renseignement et enquêtes sur les plaintes.

**Nom du programme :** [Surveillance des activités de sécurité nationale et de renseignement et enquêtes sur les plaintes.](#)

**Objectifs du programme :** L'OSSNR examine les activités en matière de sécurité nationale et de renseignement du gouvernement du Canada pour déterminer si elles sont respectueuses des lois, raisonnables et nécessaires. L'Office de surveillance enquête également, de manière indépendante et en temps opportun, sur les plaintes déposées par le public concernant les activités du Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS), du Centre de la sécurité des télécommunications (CST) et de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), ainsi que sur certaines autres plaintes liées à la sécurité nationale. Le Secrétariat de l'OSSNR aide l'Office de surveillance à s'acquitter de son mandat. Au cours de l'exercice 2023-2024, le Secrétariat de l'OSSNR a continué de mettre en œuvre le Plan d'action sur les droits de la personne, l'accessibilité, l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI). Il s'agit notamment d'intégrer une optique ACS Plus dans la conception et la mise en œuvre des politiques et des programmes.

**Population cible :** Tous les Canadiens

### Répartition des avantages

Répartition	Groupe
Selon le sexe	Troisième groupe : globalement équilibré entre les sexes

### Résultats de groupes démographiques précis

Tous les Canadiens

#### Incidences clés du programme sur le genre et la diversité

En 2023-2024, le Secrétariat de l'OSSNR a constaté la maturation continue des processus qui sous-tendent la réalisation du travail de soutien à son mandat d'enquête. Le Secrétariat de l'OSSNR a terminé la dernière phase d'une étude sur la collecte de données fondées sur la race et d'autres renseignements démographiques commandée conjointement avec la CCETP. L'étude a permis d'évaluer la viabilité de la collecte de données démographiques et fondées sur l'identité dans le cadre des initiatives de lutte contre le racisme du gouvernement du Canada. Il conviendra d'améliorer et de rendre plus précis et cohérents le suivi, la collecte et la mesure des données pour soutenir les efforts de lutte contre le racisme au sein du gouvernement. L'OSSNR a poursuivi sa collaboration avec la CCETP pour établir une stratégie de mise en œuvre. Ce travail se poursuivra en 2024-2025.

#### Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

Bien que les données précises sur le genre et la diversité concernant les répercussions du programme soient limitées, il y a des indications claires d'un virage vers une approche plus inclusive, surtout en ce qui concerne les considérations raciales et démographiques. À l'avenir, il sera essentiel d'améliorer la collecte de données sur le genre et la diversité afin d'évaluer et de traiter les répercussions des activités de l'OSSNR de façon plus exhaustive.

### Définitions

#### Échelles

##### Échelle selon le genre

- Premier groupe : principalement des hommes (80 % ou plus d'hommes)
- Deuxième groupe : de 60 % à 79 % d'hommes
- Troisième groupe : globalement équilibré entre les sexes
- Quatrième groupe : de 60 % à 79 % de femmes
- Cinquième groupe : principalement des femmes (80 % ou plus de femmes)

### **Échelle selon le niveau de revenu**

- Premier groupe : très avantageux pour les personnes à faible revenu (très progressif)
- Deuxième groupe : un peu avantageux pour les personnes à faible revenu (un peu progressif)
- Troisième groupe : aucune incidence importante découlant de la répartition du revenu
- Quatrième groupe : un peu avantageux pour les personnes à revenu élevé (un peu régressif)
- Cinquième groupe : très avantageux pour les personnes à revenu élevé (très régressif)

### **Échelle selon le groupe d'âge**

- Premier groupe : bénéficie principalement aux jeunes, aux enfants ou aux générations futures
- Deuxième groupe : aucune incidence intergénérationnelle significative ou incidence générationnelle entre jeunes et aînés
- Troisième groupe : bénéficie principalement aux baby-boomers ou aux aînés