



Comité externe d'examen
des griefs militaires

Military Grievances
External Review Committee

Rapport Analyse comparative entre les sexes Plus 2023-2024

This document is also available in English under the title: Gender-based analysis plus Report 2023-2024

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales. La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission du Comité externe d'examen des griefs militaires.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec :

Comité externe d'examen des griefs militaires
60, rue Queen, 9ième étage
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7
www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Défense nationale, 2024

No de cat. DG2-20F-PDF
ISSN 2819-0785

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 et ainsi 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

En tant que micro-organisme, le Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité) ne dispose pas des ressources nécessaires pour affecter une employée ou un employé à l'ACS Plus. Toutefois, les membres du personnel du Comité ont été informés de cette initiative au moyen d'événements et d'activités, notamment la Journée internationale des femmes et le Mois de l'histoire des femmes, qui ont été promus par notre nouvelle championne de l'ACS Plus. En outre, l'organisation a continué d'inclure la formation sur l'ACS Plus dans la liste de formations obligatoires du personnel.

Capacité

En 2023-2024, le Comité ne disposait pas d'un système de suivi en matière d'ACS Plus, mais il passera à un système plus complet de suivi et de compte rendu des activités au cours de l'exercice 2024-2025.

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

En tant que micro-organisme, le Comité ne dispose pas d'équivalents à temps plein (ETP) se consacrant à l'ACS Plus en 2023-2024. Cependant, nous avons des ETP qui ont des activités liées à l'ACS Plus, représentant un total de 0,25 ETP.

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

Responsabilité essentielle : Examen indépendant des griefs militaires

Nom du programme : Examen indépendant des griefs militaires

Objectifs du programme : Les paragraphes 29.2 (1) et (2) de la *Loi sur la Défense nationale* prévoient que le Comité externe d'examen des griefs militaires examine tous les griefs qui lui sont renvoyés par l'autorité de dernière instance (ADI) et rend des conclusions et recommandations par écrit à l'ADI et à l'officier ou au militaire du rang qui a soumis le grief.

Incidences clés du programme* sur le genre et la diversité

Sans objet.

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

Au cours de l'exercice 2023-2024, le Comité a continué d'inclure la formation sur l'ACS Plus dans sa liste de formations obligatoires du personnel et a veillé à ce que le taux d'achèvement reste supérieur à 75 %. Le Comité a également désigné une championne de l'ACS Plus et continuera à mener diverses initiatives ainsi qu'à promouvoir des outils et des ressources pour s'assurer que les membres du personnel tiennent compte des considérations relatives à l'ACS Plus dans leur travail quotidien.