Comité externe d'examen des griefs militaires

Military Grievances External Review Committee

Comité externe d'examen des griefs militaires

Rapport Analyse comparative entre les sexes Plus 2025-2026

Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Défense nationale, 2026

No de cat. DG2-20F-PDF

ISSN 2819-0785

Also available in English under the title: Gender-Based Analysis Plus Report 2025-2026

Rapport Analyse comparative entre les sexes Plus 2025-2026

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

Gouvernance

Le Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité) a continué de mettre en œuvre l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) au moyen d'une structure de gouvernance composée d'une championne de l'ACS Plus et d'une coordonnatrice de l'ACS Plus. La directrice des Ressources humaines a tenu des réunions mensuelles avec toutes les championnes du Comité, où il a été question de sujets comme l'accessibilité, l'ACS Plus, l'équité, la diversité et l'inclusion. De plus, la présidente du Comité et les championnes ont tenu des réunions trimestrielles pour discuter des sujets pertinents et des progrès réalisés dans le cadre des initiatives. En outre, la championne de l'ACS Plus et la coordonnatrice de l'ACS Plus sont maintenant membres de plusieurs groupes de consultation internes, ce qui garantit que l'inclusion et la sensibilisation demeurent une priorité organisationnelle constante dans le cadre des efforts actuels et futurs.

Capacité

Un thème clé est ressorti des consultations auprès des membres du personnel : un fort désir de liens significatifs, d'ouverture et de sentiment d'appartenance dans le milieu de travail. En 2025-2026, le Comité a tenu compte de ces commentaires en établissant un nouveau principe directeur, soit « L'accessibilité pour tout le monde : un moyen de favoriser le sentiment d'appartenance ». Ce principe a façonné plusieurs des initiatives clés du Comité tout au long de l'exercice et continuera d'orienter les projets à venir. Notamment, les mesures énoncées dans le Plan sur l'accessibilité 2026-2029, élaboré en 2025-2026, reposent sur cette approche centrée sur les membres du personnel.

Au cours des dernières années, le Comité a fait d'importants progrès dans l'avancement de l'équité en matière d'emploi. En 2024-2025, l'organisation s'est efforcée d'accroître le nombre de personnes ayant rempli le Formulaire de déclaration volontaire sur l'équité en matière d'emploi dans MesRHGC, ce qui a entraîné une participation accrue des membres du personnel et a permis de disposer de données plus solides sur l'effectif pour les Ressources humaines. Poursuivant sur cette lancée en 2025-2026, le Comité s'est concentré sur l'élargissement des possibilités d'emploi. Les données améliorées sur l'effectif ont éclairé les stratégies de recrutement et ont permis aux Ressources humaines d'élaborer un plan d'action sur l'équité en matière d'emploi qui aide les gestionnaires à cerner et à éliminer les obstacles en matière de dotation.

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

En tant que micro-organisme, le Comité n'a pas d'employés à temps plein qui se consacrent à l'ACS Plus en 2025-2026. Cependant, nous avons des équivalents temps plein (ETP) qui participent à l'ACS Plus, pour 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 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

Non disponible.

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

Examen indépendant des griefs militaires

Grâce à un examen du processus, le Comité a cerné des possibilités d'améliorer l'efficacité de son programme de base, soit l'examen indépendant des griefs militaires. En 2025-2026, il a mis à l'essai un processus simplifié d'examen des griefs. Des ressources considérables ont été consacrées à la mise en œuvre de ce changement, à l'adaptation aux nouvelles procédures et à la collecte de rétroaction interne. À mesure que les phases suivantes seront lancées, et que le processus révisé sera officialisé, le Comité poursuivra son analyse afin de déterminer les mesures qui pourraient être prises pour la surveillance des répercussions du programme dans une optique de genre et de diversité. Le Plan sur l'accessibilité 2026-2029 décrit aussi les mesures clés qui incluent des possibilités d'améliorer la collecte de données auprès des parties plaignantes.

Services internes

Le Comité, qui a continué d'inclure la formation sur l'ACS Plus dans son programme d'apprentissage obligatoire pour tous les membres du personnel, a maintenu un taux d'achèvement supérieur à 75 %. Comme il était indiqué dans le plan 2024-2025, les ressources initialement allouées à l'élaboration d'une déclaration d'intention en matière d'ACS Plus ont été réaffectées aux consultations réliées au développment du Plan sur l'accessibilité 2026-2029, qui englobe les initiatives liées à l'ACS Plus. Par conséquent, en 2025-2026, le Comité s'est concentré sur la sensibilisation au Plan sur l'accessibilité en publiant un billet de blogue interne après sa publication pour souligner son objectif et son importance.

La championne de l'ACS Plus et la coordonnatrice de l'ACS Plus ont continué de participer activement aux activités des comités et aux discussions sur l'ACS Plus à l'échelle du gouvernement ainsi qu'aux activités de groupes de travail internes, notamment le groupe sur la modernisation du milieu de travail et le groupe de travail sur l'accessibilité. Au début de 2026, la coordonnatrice de l'ACS Plus a aussi participé à une consultation sur les micro-organisations dirigée par le centre d'expertise sur l'ACS Plus à Femmes et Égalité des genres Canada et a fourni des commentaires sur le modèle de maturité micro-organisationnelle avant sa publication. Ces

engagements continus permettent de s’assurer que l’inclusion demeure intégrée à l’élaboration et à la mise en œuvre de nouvelles initiatives.

De plus, le Comité a fait la promotion des occasions d’apprentissage, événements et journées commémoratives auprès des employés, notamment la Semaine de sensibilisation à l’ACS Plus, la Semaine nationale de l’accessibilité et le Mois de l’histoire des Noirs.