

RAPPORT ANNUEL 2023

Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP ou le Réseau)



L'UNITÉ DANS LA DIVERSITÉ :

célébrer nos forces collectives à l'issue d'une année décisive

L'UNITÉ DANS LA DIVERSITÉ : CÉLÉBRER NOS FORCES COLLECTIVES À L'ISSUE D'UNE ANNÉE DÉCISIVE



Table des matières

Message du champion	4
Sommaire	8
Évolution du Réseau	8
Favoriser l'unité dans la diversité : une année décisive	9
1. Célébrer la diversité, l'inclusion et la fierté	10
Semaine de la Fierté à la fonction publique	
Prix de la Fierté à la fonction publique	
Défilés de la Fierté	
2. Encourager et soutenir les fonctionnaires 2ELGBTQIA+	15
Réseau des cadres 2ELGBTQIA+	
Programme de mentorat de la Fierté	
Intégration des membres du personnel 2ELGBTQIA+	
3. Soutenir les communautés bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre	19
Lettre ouverte aux sous-ministres	
Comité d'action sur l'identité et l'expression de l'identité de genre	
Comité d'action sur les politiques et l'engagement	
Toilettes inclusives	
Le Carrefour des biens immobiliers	
Initiatives relatives aux pronoms, aux noms et aux marqueurs de genre	
4. Accroître la portée grâce à un soutien accru de la part des organisations fédérales	24
Micro-affectations	
Outre ces affectations	
Financement pour le fonctionnement et l'entretien	
5. S'engager et s'unir avec des partenaires au pays et à l'étranger	26
Collaboration avec d'autres réseaux	
Mobilisation à l'échelle du Canada	
Collaboration avec des parties intéressées externes	
Accroissement de notre influence	
Création de liens à l'échelle mondiale	
Faire face à nos défis permanents	
Perspectives d'avenir	30

Message du champion

Je suis heureux de vous présenter le Rapport annuel 2023 du Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP ou le Réseau).

Cette année marque un tournant important pour notre réseau; nous avons assumé un rôle de plaidoyer plus important et influent, en mettant l'accent sur un changement de culture et un soutien accru pour les communautés 2ELGBTQIA+ dans la fonction publique fédérale.

Le Canada est depuis longtemps salué pour ses efforts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Cependant, ces derniers temps, on a pu observer une montée du discours contre les communautés 2ELGBTQIA+ dans les médias et la société en général. Les personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre sont de plus en plus confrontées à de la discrimination, à des préjugés et à des menaces à l'égard de leurs droits et leur sécurité. Le présent rapport vise à mettre en évidence la gravité de la situation, à souligner la nécessité d'une action collective et à montrer comment notre réseau contribue au changement.

En mai 2023, le RFFP a publié une [lettre ouverte](#) dans laquelle il demandait aux sous-ministres de collaborer activement avec les membres du personnel bispirituel·les, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre et d'assurer un milieu de travail inclusif. La lettre percutante a interpellé bon nombre de personnes, et elle a mené à l'élaboration de nombreux plans d'action ministériels pour les communautés 2ELGBTQIA+ ainsi qu'à la mise sur pied de deux groupes de travail interministériels dirigés par le Réseau et axés sur les toilettes inclusives et les changements de nom et de marqueur de genre dans les systèmes de TI dans l'ensemble de la fonction publique. La lettre a également donné lieu à un nombre important de demandes de consultation de la part de sous-ministres, de ministères, d'organismes, de réseaux ministériels de la Fierté et de membres du personnel.

À l'appui des objectifs plus vastes en matière d'EDI au sein du gouvernement du Canada (GC), y compris la récente mise à jour par le greffier de l'[Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), le RFFP a publié son tout premier [plan stratégique 2023-2025](#) pluriannuel, qui fournit une feuille de route claire pour la réalisation de son mandat.

Ce plan décrit comment nous avons l'intention de plaider en faveur d'une plus grande EDI pour les fonctionnaires 2ELGBTQIA+, d'inspirer les leaders et de susciter des changements au sein de la fonction publique.

La dernière année a permis de constater l'influence croissante du Réseau. Nos efforts ont des retombées importantes au-delà de la fonction publique fédérale; nous collaborons avec les provinces, les territoires et les municipalités afin d'examiner des partenariats potentiels pour des initiatives qui s'harmonisent avec nos missions. En outre, le RFFP a attiré l'attention des gouvernements à l'échelle internationale et a fait une présentation à des centaines de leaders ayant de l'influence et provenant de 12 pays lors du [Sommet sur la transformation du gouvernement](#) (en anglais seulement) qui avait lieu à Londres, au Royaume-Uni, en novembre 2023.

Ensemble, nous avons le pouvoir de faire davantage et de favoriser une plus grande unité. C'est pourquoi le présent rapport est signé par de multiples champion·nes ministériel·les de la Fierté. En effet, bien qu'il s'agisse du rapport annuel du RFFP, il reflète l'esprit et les contributions des personnes qui se prononcent en faveur de la fierté dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

Nous continuerons de travailler en collaboration pour créer un changement favorable et accroître notre influence. Ce faisant, nous bâtissons une société plus inclusive et équitable pour tout le monde.

Cordialement,



Jason Bett
Champion, Fierté à la fonction publique

En tant que champion-nes ministériel-les de la Fierté, nous nous engageons, tout comme le RFFP, à promouvoir l'EDI pour les communautés 2ELGBTQIA+ au sein de la fonction publique fédérale. C'est avec grande fierté que nous cosignons le présent rapport et nous offrons notre soutien indéfectible à toutes les personnes qui travaillent à favoriser l'égalité et l'acceptation. Ensemble, nous créons une fonction publique plus inclusive et équitable pour tout le monde.

Vidya ShankarNarayan (elle)

Cochampionne, Diversité et inclusion
Agriculture et Agroalimentaire Canada

Shannon Nix (elle)

Cochampionne, Diversité et inclusion
Agriculture et Agroalimentaire Canada

Daryell Nowlan (il)

Champion, Communautés 2ELGBTQIA+
Agence de promotion économique du
Canada atlantique

Jesse Stewart Herbert Fleming (il)

Comité consultatif 2ELGBTQI+ de l'ASFC
Agence des services frontaliers du Canada

Kelly Wolfslehner (elle/iel)

Comité consultatif 2ELGBTQI+ de l'ASFC
Agence des services frontaliers du Canada

Victoria Frost (elle)

Comité consultatif 2ELGBTQI+ de l'ASFC
Agence des services frontaliers du Canada

Nicholas Christie (il)

Champion, Communautés 2ELGBTQIA+
Agence canadienne d'inspection des aliments

David Beamer (il)

Président national, Réseau de la Fierté
Agence du revenu du Canada

Aaron Stevens (il)

Réseau des employés 2ELGBTQIA+
École de la fonction publique du Canada

Nathalie Laviades Jodouin (elle)

Championne, Équité, diversité et inclusion
École de la fonction publique du Canada

Charles Cardinal (il)

Coprésident, Comité de la Fierté de PCH
Patrimoine canadien

Peter Linkletter (il)

Champion, Espace positif et communautés
2ELGBTQIA+
Service correctionnel Canada

Gena Marshall (elle/iel)

Cochampionne, Employés 2ELGBTQI+
Relations Couronne-Autochtones et Affaires
du Nord Canada

Dre Polgar (iel/il)

Cochampion, Employés 2ELGBTQI+
Relations Couronne-Autochtones et Affaires
du Nord Canada

Guy Genest (il)

Champion, Réseau de la Fierté
des employés d'EDSC
Emploi et Développement social Canada

Marc Labrèche (il)

Cochampion, Réseau Fierté ECCC
Environnement et Changement
climatique Canada

Andrea Monrad (elle)

Cochampionne, Réseau Fierté ECCC
Environnement et Changement
climatique Canada

Chris Henderson (il)

Cochampion, Diversité et inclusion
Pêches et Océans Canada
Garde côtière canadienne

Linsey Hollett (elle)

Championne, Réseau de la diversité
sexuelle et de genre
Santé Canada

Emmanuelle Deault-Bonin (elle)

Championne, Réseau Fierté@IRCC
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Nathalie Bertrand (elle)

Haute fonctionnaire désignée, Équité en
matière d'emploi, diversité et inclusion
Infrastructure Canada

Tanzeel Merchant (il)

Champion, Communautés 2ELGBTQIA+
Innovation, Sciences et Développement
économique Canada

Lisa Smylie (elle)

Cochampionne, Communautés 2ELGBTQI+
Services aux Autochtones Canada

Rhonda Laboucan (elle)

Cochampionne, Communautés 2ELGBTQI+
Services aux Autochtones Canada

Daniela Gasca (elle)

Championne, Communautés 2ELGBTQI+
Justice Canada

Jessica Stillman (elle)

Coprésidente civile nationale, Équipe de la
Fierté de la Défense
Défense nationale

Bart Bilmer (il)

Coprésident, Réseau de la Fierté
Ressources naturelles Canada

Marcia Morash (elle)

Cochampionne, Réseau de la Fierté
Parcs Canada

Andrew Campbell (il)

Cochampion, Réseau de la Fierté
Parcs Canada

Sundeep Cheema, (il)

Champion, Espace positif
Développement économique Canada
pour les Prairies

Kailli Levesque (elle)

Championne, Communautés 2ELGBTQIA+ et
ACS Plus
Bureau du Conseil privé

Stephen Bent (il)

Champion, Réseau de la diversité
sexuelle et de genre
Agence de la santé publique du Canada

Natalie Ripley (elle)

Coprésidente, Sous-comité Espace Positif
Commission de la fonction publique

Elsbeth Urquhart (elle)

Coprésidente, Sous-comité Espace Positif
Commission de la fonction publique

Lorenzo Ieraci (il)

Cochampion, Diversité et inclusion
Services publics et Approvisionnement
Canada

Alexia Touralias (elle)

Cochampionne, Diversité et inclusion
Services publics et Approvisionnement
Canada

Nadine Huggins (elle)

Championne, Équité, diversité et inclusion
Gendarmerie royale du Canada

Tahanee McKnight (elle)

Haute fonctionnaire désignée, Équité en
matière d'emploi, diversité et inclusion
Gendarmerie royale du Canada

Johanne Fulford (elle)

Cochampionne, Réseau de la Fierté
Services partagés Canada

Jay Amdur (il)

Cochampion, Réseau de la Fierté
Services partagés Canada

Dominic Cliche (il)

Dirigeant, Communautés 2ELGBTQIA+ et
Réseau Espace Positif
Transports Canada

Cyd Courchesne (elle)

Championne, Communautés 2ELGBTQI+
Anciens combattants Canada

Marc-André Millaire (il)

Directeur général, Secrétariat 2ELGBTQI+
Femme et Égalité des genres Canada

Sommaire

Au cours de la dernière année, le RFFP a joué un rôle de premier plan, avec les champion·nes ministériel·les de la Fierté, en vue de promouvoir l'EDI au sein de la fonction publique fédérale, créant ainsi un environnement plus inclusif pour les collègues 2ELGBTQIA+. Avec l'appui indéfectible de la haute direction, nous nous attendons à ce que notre influence continue de croître.

Notre engagement permanent visant à favoriser l'inclusion concerne trois principaux bénéficiaires : les fonctionnaires 2ELGBTQIA+ de la fonction publique fédérale, la fonction publique fédérale dans son ensemble et la population canadienne en général, c'est-à-dire tout le monde.

Le présent rapport témoigne de nos réalisations, dresse le bilan des défis non résolus et propose une feuille de route pour l'avenir. Il met en valeur nos événements et nos réalisations de taille au sein de la fonction publique, tant au pays qu'à l'étranger, et souligne l'importance des efforts que nous avons accomplis.

Pour ce faire, il met en évidence les cinq thèmes clés suivants :

- 1. célébrer la diversité, l'inclusion et la fierté;**
- 2. encourager et soutenir les fonctionnaires 2ELGBTQIA+;**
- 3. appuyer les communautés bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre;**
- 4. accroître la portée grâce à un soutien accru de la part des organisations fédérales;**
- 5. s'engager et s'unir avec des partenaires au pays et à l'étranger.**

Le rapport se termine par des réflexions relativement à plusieurs défis auxquels sont confrontés les collègues 2ELGBTQIA+, et propose trois recommandations afin de surmonter ces défis en travaillant en collaboration.

Évolution du Réseau

Créé en 2018, le RFFP est passé d'un réseau de base de 25 bénévoles du gouvernement fédéral à une organisation ayant une si grande importance qu'elle représente désormais des milliers de membres du personnel 2ELGBTQIA+ au sein de la fonction publique fédérale au Canada et à l'étranger. Il est maintenant considéré comme un chef de file dans le domaine et a influencé l'élaboration de plusieurs initiatives interministérielles qui feront progresser les droits des membres du personnel 2ELGBTQIA+.

Le Réseau s'est engagé à favoriser un changement culturel en éliminant les obstacles systémiques pour les personnes 2ELGBTQIA+ et en faisant la promotion de l'unité au sein de la diversité. Il représente actuellement des milliers de membres du personnel et de personnes alliées dans 80 organisations fédérales partout au Canada, en plus d'étendre sa présence à certaines missions canadiennes à l'étranger.

Fort d'un engagement ferme à l'égard de l'EDI, le [Plan stratégique 2023-2025](#) du RFFP défend de manière proactive les intérêts des membres au moyen d'initiatives de renforcement communautaire, de la transmission des connaissances, de la défense des intérêts et du soutien. Il est essentiel de collaborer avec d'autres réseaux dirigés par les membres du personnel en vue d'atteindre des objectifs communs pour améliorer l'EDI. Pour faire face aux répercussions profondes de l'oppression et de la discrimination intersectionnelles des minorités, nous avons créé le Comité d'action sur les politiques et l'engagement dans le but de faire progresser les partenariats du RFFP avec d'autres réseaux, organisations, syndicats et comités d'action dirigés par des membres du personnel.

À l'heure actuelle, la haine envers les communautés 2ELGBTQIA+, y compris la transphobie, affiche une tendance à la hausse qui est alarmante. Entre un nombre croissant de lois contre les personnes transgenres au Canada et dans le monde entier et l'augmentation des cas de harcèlement et de discrimination, les personnes transgenres, non binaires et de diverses identités de genre se heurtent à de nombreux obstacles au quotidien. Par exemple, un [rapport de JusticeTrans publié en 2022](#) (en anglais seulement) a révélé qu'au moins 73 % des personnes trans interrogées avaient été victimes de discrimination et de harcèlement ciblés.

La hausse du nombre de cas de harcèlement et de discrimination est très préoccupante pour la santé et la sécurité au travail des fonctionnaires du gouvernement fédéral. Selon le [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022](#), 22 % des membres du personnel transgenres ont subi du harcèlement en raison de leur identité de genre ou de leur expression de genre au cours de la dernière année, et 37 % ont déclaré que la discrimination avait eu une certaine incidence sur leur avancement professionnel au cours de la dernière année.

Nos membres prennent des mesures concrètes pour atténuer les répercussions découlant de cette adversité en soulignant les nombreux avantages liés à un milieu de travail diversifié et inclusif d'un océan à l'autre et en faisant la promotion de ces avantages.

Favoriser l'unité dans la diversité : une année décisive

Une fonction publique véritablement représentative et inclusive n'est pas simplement un objectif, mais un impératif incontournable. Il s'agit de la clé pour libérer le plein potentiel de notre pays et s'harmoniser avec les valeurs fondamentales qui sous-tendent notre fonction publique : la démocratie, le respect des personnes, l'intégrité, l'intendance et l'excellence. Favoriser l'unité dans la diversité parmi les collègues de la fonction publique permettra de libérer ce potentiel.

Cette mission convaincante est à l'origine de l'essence même du RFFP. Notre réseau existe afin d'unir des personnes de divers horizons pour engager des dialogues constructifs, plaider en faveur de l'inclusion et saluer la culture et l'identité des personnes 2ELGBTQIA+.

Il est important de réfléchir aux progrès réalisés alors que nous continuons à favoriser l'unité dans la diversité.

1. Célébrer la diversité, l'inclusion et la fierté

Au cours des 12 derniers mois, le dévouement et le travail acharné du RFFP ont été remarquables. L'influence considérable de nos efforts individuels et collectifs est à la fois vaste et profonde.

Semaine de la Fierté à la fonction publique

La Semaine de la Fierté à la fonction publique (SFFP) est un événement annuel d'une grande importance. Elle témoigne de notre engagement à l'égard de la promotion de l'inclusion dans la fonction publique et met en lumière nos réalisations à cet égard. Cette année, la SFFP, qui s'est tenue du 21 au 25 août, a souligné un jalon historique; plus de 10 000 fonctionnaires y ont participé, ce qui représente le nombre le plus élevé depuis la création du Réseau. Ces fonctionnaires ont pris part à l'événement pour en apprendre davantage sur les sujets liés à l'EDI et célébrer la Fierté.

L'événement a également obtenu un soutien accru de la part des membres de la haute direction, y compris du greffier et de la sous-greffière du Bureau du Conseil privé, ainsi que de plusieurs sous-ministres. Ces personnes se sont mobilisées pour promouvoir l'objectif du RFFP, soit de favoriser un milieu de travail plus inclusif.

En plus d'une participation accrue des membres du personnel et des membres de la haute direction aux activités de la SFFP, le RFFP a coordonné la levée de centaines de drapeaux de la Fierté devant de nombreux édifices du GC en collaboration avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC). Cette action symbolique souligne une fois de plus l'engagement du GC à favoriser l'inclusion.

Semaine de la Fierté à la fonction publique



Cette année a marqué un autre tournant pour la SFFP. Nous avons collaboré avec l'École de la fonction publique du Canada (l'École) pour organiser des événements d'envergure portant sur des sujets essentiels tels que les toilettes sécuritaires et inclusives, les processus de changement de nom et de marqueur de genre dans les systèmes du GC, l'intersectionnalité, l'alliance inclusive et l'étude des recommandations énoncées dans le rapport [Au lendemain de la Purge](#).

Ces événements en partenariat, qui étaient tenus de façon virtuelle, ont attiré un total de 3 605 visionnements.

Outre les principaux événements de l'École, environ 25 autres événements ont été organisés par différents ministères et organismes et tous respectaient le thème de cette année, « Agir pour bâtir une fonction publique plus inclusive ». Ces activités, combinées à la troisième édition des [Prix de la Fierté à la fonction publique](#), organisée par l'École, ont permis de souligner l'engagement de la fonction publique en vue de favoriser l'EDI. De plus, un événement digne de mention a eu lieu : l'Événement social du RFFP. Tenu à Queen St. Fare, à Ottawa, ce rassemblement a attiré plus de 340 personnes, dont Frances McRae, sous-ministre de Femmes et Égalité des genres Canada, et Chris Forbes, sous-ministre des Finances. L'événement a offert aux fonctionnaires une plateforme dynamique leur permettant de créer des liens, de collaborer et d'établir des relations constructives.

Au cours de la SFFP, qui a eu lieu du 20 au 26 août 2023, un total de 6 700 personnes uniques ont visité www.fiertefonctionpublique.ca.



Voici quelques événements et activités dignes de mention :

- participation au Festival du court métrage de l'Office national du film du Canada dans le cadre de la SFFP et présentation de films comme « Woman Dress », qui met en lumière le travail d'une personne cinéaste bispirituelle;
- événement Phare pour l'inclusion, mettant en vedette **Dakshima Haputhanthri**, qui fait part de ses expériences en tant que nouvelle arrivante 2ELGBTQIA+ au Canada;
- organisation par la Société canadienne d'hypothèques et de logement d'une discussion avec la Fondation Émergence axée sur les réalités et les enjeux auxquels font face les personnes âgées de diverses orientations sexuelles et identités de genre;
- organisation d'un événement par Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada et le réseau 2ELGBTQIA+ de Services aux Autochtones Canada ayant réuni des porte-paroles queer et de diverses identités de genre des communautés autochtones, bispirituelles et métisses;
- organisation d'un événement par Agriculture et Agroalimentaire Canada mettant en vedette **Albert Beck**, qui a fait part de ses expériences et de ses contributions au Plan d'action national pour les femmes, les filles et les personnes 2ELGBTQIA+ autochtones disparues et assassinées;
- conversation organisée par Anciens Combattants Canada avec **Chris Cochrane** (alias Elle Noir), un ancien membre noir trans des Forces armées canadiennes qui est maintenant un activiste communautaire et un éducateur;
- coordination de la participation interministérielle au défilé de la Fierté de Moncton 2023 par l'Initiative Espace positif de SPAC Atlantique, avec l'appui du Conseil fédéral de l'Atlantique. Les ministères et organismes participants comprenaient Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada, l'Agence de promotion économique du Canada atlantique et Emploi et Développement social Canada (EDSC);

- tenue du troisième défilé virtuel annuel de la Fierté de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, en collaboration avec EDSC, pendant la Semaine de la Fierté à la fonction publique cette année (plutôt qu'en juin), qui a attiré plus de 200 personnes (soit près du double comparativement au nombre habituel).

Prix de la Fierté à la fonction publique

Les [Prix de la Fierté à la fonction publique de 2023](#), pour lesquels **Nathalie G. Drouin**, sous-greffière du Bureau du Conseil privé et secrétaire associée du Cabinet agissait à titre de championne, ont été présentés dans le cadre de la cinquième édition annuelle de la SFFP le 24 août. Ces prix mettent en lumière les personnes, les équipes et les organisations qui ont fait preuve d'un leadership exceptionnel dans la promotion de l'EDI et de la fierté 2ELGBTQIA+ au sein de la fonction publique. Ce faisant, les prix servent de force unificatrice, réunissant des personnes et des équipes pour mettre en lumière un travail profondément important qui améliore l'inclusion dans l'ensemble de la fonction publique. Les prix ont également mis en vedette les remarquables personnes championnes de la communauté bispirituelle **Charlotte Nolin**, **Anthony Johnson** et le **Dr James Makokis**.

Cette année, avec l'introduction du nouveau Prix du ministère ou de l'agence pour l'excellence du leadership en matière de Fierté, cinq prix ont été remis à neuf personnes lauréates individuellement sélectionnées parmi un bassin de personnes candidates qui avaient chacune leurs propres histoires inspirantes à raconter.

Un exemple digne de mention est celui de **Justice Canada**, qui a reçu le nouveau Prix du ministère ou de l'agence pour l'excellence du leadership en matière de Fierté. Les initiatives du ministère sont méticuleusement conçues pour apporter un changement systémique. Le ministère s'attaque aux défis auxquels sont confrontées les communautés 2ELGBTQIA+, notamment en recueillant des données désagrégées relatives à la représentation au moyen de formulaires de consentement, ce qui permet de préparer le terrain en vue d'apporter des changements concrets et systémiques comme un recrutement intentionnel et l'amélioration de la gestion des talents pour les membres du personnel 2ELGBTQIA+. Femmes et Égalité des genres Canada a adopté des mesures semblables. Toutes ces initiatives entraînent des répercussions extrêmement favorables envers nos membres.

L'École s'est chargée habilement de la présentation de ces prix, ce qui met une fois de plus en valeur les efforts de collaboration pour ce qui est de la promotion de l'EDI et de la fierté au sein de la fonction publique.

« J'ai récemment remporté le Prix de l'Agent de changement et je suis extrêmement heureux et reconnaissant de cette marque de reconnaissance! J'espère vraiment que ce prix encouragera d'autres personnes à se démarquer et à exprimer leurs vraies couleurs malgré tous les défis. »

Amér Mubaslat, adjoint de programme, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, Ambassade du Canada, Amman, Jordanie



Défilés de la Fierté

Nous nous sommes également réunis pour participer aux défilés de la Fierté, démontrant ainsi à la population canadienne que sa fonction publique est diversifiée. En août, bon nombre de sous-ministres, y compris le greffier du Bureau du Conseil privé, ont participé pour la première fois au défilé de la Fierté dans la Capitale à Ottawa. On comptait aussi une forte représentation de fonctionnaires du gouvernement fédéral dans plusieurs villes canadiennes et même dans certaines missions canadiennes à l'étranger, y compris Chicago!



Des membres du personnel du Bureau du Conseil privé participent au défilé de la Fierté dans la Capitale à Ottawa en août.

De gauche à droite, **Arun Thangaraj**, sous-ministre, Transports Canada, ainsi que **Dominic Cliche**, champion 2ELGBTQIA+, Transports Canada, et **Jamie Nadeau**, un membre du personnel de Transports Canada, participent au défilé de la Fierté dans la Capitale à Ottawa en août.



Le Service correctionnel du Canada (SCC) participe une fois de plus aux activités de la Fierté partout au pays. Des membres du Réseau de la Fierté du SCC, ainsi que la commissaire **Anne Kelly**, se préparent à participer au défilé de la Fierté dans la Capitale à Ottawa en août.

L'UNITÉ DANS LA DIVERSITÉ : CÉLÉBRER NOS FORCES COLLECTIVES À L'ISSUE D'UNE ANNÉE DÉCISIVE

Les membres du Réseau de la Fierté des employés d'EDSC, qui portent du rouge et du blanc, ont participé au défilé de la Fierté de Montréal avec d'autres ministères. Les membres ont marché 2,9 km, du centre-ville au Village, répandant la joie et l'acceptation. Ce moment incarne l'unité et souligne la diversité et l'inclusion au sein du GC. Il s'agit d'un puissant message d'unité et de progrès.



Meghan Chen (Pêches et Océans Canada) et **Umair Parvez** (Services publics et Approvisionnement Canada), coprésident·es du Réseau interministériel de la Fierté de la région du Pacifique.

Sans ordre particulier : **Diane Wade** (elle/la), directrice régionale, Approvisionnements, et directrice provinciale, Nouveau-Brunswick; **Dominic Melanson** (elle/la), présidente par intérim, Réseau FIERTÉ au travail de SPAC et ambassadrice de l'Initiative Espace positif; **Liette Lavallée** (elle/la), coordonnatrice, Initiative Espace positif; et **Jenny LeBlanc** (elle/la), conseillère régionale en ressources humaines, EDI, participent au défilé de la Fierté de Moncton avec des collègues d'autres ministères.





Le 25 juin, des membres du Consulat général du Canada à Chicago ont participé au 52^e défilé annuel de la Fierté de Chicago, l'un des plus importants aux États-Unis. La délégation comprenait le personnel de la mission, des personnes expatriées, des connaissances et des membres de la famille. Les membres du groupe portaient des t-shirts et distribuaient des autocollants axés sur l'inclusion, tous ornés de l'identifiant visuel du RFFP, à une foule enthousiaste le long du parcours.

2. Encourager et soutenir les fonctionnaires 2ELGBTQIA+

Constituer une main-d'œuvre au sein de laquelle les personnes 2ELGBTQIA+ se sentent à leur place, en particulier lorsqu'il s'agit d'un grand employeur comme la fonction publique fédérale, ne se fait pas du jour au lendemain. Il y a quelques décennies à peine, les personnes des communautés 2ELGBTQIA+ n'étaient pas les bienvenues. En fait, on les recherchait activement, puis on les excluait. Il faut du temps, de l'attention et des ressources pour qu'un tel sentiment se développe, et il évoluera à des rythmes différents dans les diverses organisations. Le Réseau contribue en encourageant et en soutenant les collègues des communautés 2ELGBTQIA+ dans un nombre toujours croissant de ministères et d'organismes, et de plus en plus de façons.

Réseau des cadres 2ELGBTQIA+

Créé en 2022, le Réseau des cadres 2ELGBTQIA+ vise à améliorer la visibilité, les possibilités de réseautage et le perfectionnement professionnel des cadres des communautés 2ELGBTQIA+ au moyen du dialogue, du soutien par les pairs, du mentorat et de l'encadrement. À l'automne 2023, le réseau comptait plus de 140 membres, ce qui en fait une plateforme indispensable pour les leaders des communautés 2ELGBTQIA+ qui désirent trouver une représentation au niveau de la haute direction.

Les membres du Réseau des cadres ont joué un rôle essentiel dans l'élaboration du [premier plan stratégique 2023-2025](#) du RFFP et ont participé activement en tant que personnes mentores 2ELGBTQIA+ dans le cadre du Programme de mentorat de la Fierté. De plus, le Réseau des cadres joue un rôle crucial en fournissant des services de validation et de consultation au moment de l'élaboration de stratégies, de documents de planification et de politiques qui ont une incidence sur la collectivité.

Programme de mentorat de la Fierté

En 2022, nous avons lancé le [Programme de mentorat de la Fierté](#), une initiative pionnière dans la fonction publique qui vise à favoriser la croissance de la prochaine génération de leaders 2ELGBTQIA+, tout en renforçant un sentiment d'unité plus

fort au sein de la communauté. Le programme est unique parce qu'il s'appuie sur les commentaires reçus des membres du RFFP à toutes les étapes de leur carrière. Les membres recherchent un appui pertinent de la direction, des moyens de surmonter les obstacles à l'avancement professionnel en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, ainsi que des conseils sur la façon de relever d'autres défis liés au fait d'être membre des communautés 2ELGBTQIA+ dans la fonction publique (comme des sentiments d'isolement et de la discrimination).

La première cohorte, qui a débuté en janvier 2023, a permis de jumeler 13 personnes mentorées à 13 personnes mentores-cadres des communautés 2ELGBTQIA+. Les personnes mentores participent activement au Réseau des cadres 2ELGBTQIA+ et connaissent de près les réalités des communautés desservies par notre programme de mentorat. Il est donc possible d'engager des conversations authentiques et percutantes sur le fait d'être membre des communautés 2ELGBTQIA+ dans le contexte du développement de carrière.

La popularité du programme a bondi, et la deuxième cohorte se déroulera de janvier à juin 2024. La taille de la cohorte a plus que doublé et compte désormais 34 personnes mentores et 34 personnes mentorées.

De plus, le programme de mentorat continuera de bénéficier de l'orientation de membres de la haute direction. Dans la première cohorte, trois membres de la haute direction remarquables – **Christiane Fox**, sous-ministre d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, **Shawn Tupper**, sous-ministre de Sécurité publique Canada, et **Ross Ermel**, un ancien brigadier-général – ont agi à titre de personnes mentores pour les gens qui guidaient les personnes mentorées. Leur apport a été inestimable.

À l'appui de la prochaine cohorte, **Frances McRae**, sous-ministre de Femmes et Égalité des genres Canada, **Taki Sarantakis**, président de l'École de la fonction publique du Canada, et **Paul Ledwell**, sous-ministre d'Anciens Combattants Canada, ont déjà transmis leur sagesse aux personnes mentores.

Le programme est d'une importance incommensurable. Il met en lumière la nécessité d'avoir une représentation égale au sein de la direction et envoie un message aux membres du personnel selon lequel le fait d'être membre des communautés 2ELGBTQIA+ ne devrait pas être un obstacle à l'avancement professionnel. Dès sa première année, notre programme de mentorat est devenu un modèle pour les futures initiatives. D'autres organisations fédérales ont manifesté un vif intérêt à adopter des programmes semblables, tandis que des organisations à l'extérieur de la fonction publique sont impatientes d'en apprendre davantage sur cette approche transformatrice.

Je me suis intéressé au programme pilote de mentorat, car il me donnait l'occasion de travailler avec un ou une gestionnaire cadre qui est membre des communautés 2ELGBTQIA+. La visibilité est importante!

Au départ, je pensais que j'allais développer davantage mes compétences en communication et cerner les possibilités de croissance pour moi-même.



J'ai été jumelé à un cadre mentor fantastique du Bureau du Conseil privé. Ce que j'ai le plus apprécié, c'est que nous avons pu avoir une communication ouverte et franche au sujet de mes objectifs, et cette personne m'a fourni de nouveaux outils et de nouvelles idées pour m'aider à m'attaquer à mes difficultés. Ces tâches m'ont sorti de ma zone de confort, mais elles ont amélioré ma façon d'interagir avec les gens. Grâce à ces conversations, j'ai pu réfléchir au lien entre mes passions et ma carrière, et non pas uniquement à l'étendue de mes compétences. À la lumière de nos discussions, j'ai commencé des études en français afin de pouvoir atteindre de futurs objectifs de carrière.

Merci à mon mentor et au RFFP de m'avoir donné cette rare occasion!

Greg Hues (il/lui)
Agence du revenu du Canada



Ce fut un plaisir absolu de faire partie de la première cohorte de personnes mentorées du Programme de mentorat de la Fierté de la fonction publique. J'ai participé à d'excellents programmes de mentorat dans le passé, mais ce programme a créé l'un des environnements d'apprentissage les plus chaleureux et les plus favorables que j'ai connus.

Ma personne mentore m'a fourni des conseils pratiques sur le perfectionnement et l'avancement professionnels dans la fonction publique. Mais elle a aussi écouté avec empathie et a créé un espace où je me sentais à l'aise de parler de mon expérience en tant que personne noire queer dans la fonction publique. Contrairement à d'autres programmes de mentorat, ce programme m'a aidé à créer des liens avec d'autres personnes mentorées. Ces dernières faisaient preuve de passion et d'engagement, et je suis reconnaissante d'avoir fait leur connaissance.

Le programme bénéficierait d'une plus grande diversité de voix, à la fois auprès des personnes mentores et des personnes mentorées. Je recommande vivement ce programme!

Leah Thompson (elle/la)
Bureau du Conseil privé

J'ai eu un plaisir véritable à participer à ce programme! J'ai vraiment aimé le temps passé avec la personne que j'ai mentorée au cours des derniers mois. Nous allons d'ailleurs poursuivre notre relation de mentorat. J'aurais aimé avoir accès à ce type de programme lorsque j'ai gravi les échelons pour la première fois. Je suis donc très heureux de contribuer à ce programme et de le soutenir de toutes les manières possibles. Ce programme est important et fait une différence.



Murray Jones (il/lui)
Sous-ministre adjoint
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada



J'ai tellement aimé participer à la première cohorte – quel programme fantastique! J'ai chéri l'occasion de travailler avec une personne mentorée au cours des six derniers mois, et j'ai l'impression d'avoir beaucoup appris auprès de cette personne qui se joint à la fonction publique. Cette personne désire donner l'exemple et travailler en collaboration avec d'autres. Sa passion et son désir de bâtir une fonction publique diversifiée et inclusive me montrent que l'avenir est prometteur!

Teresa/TJ Joudrie (iel)
Directeur(trice), Culture, inclusion et perfectionnement
Bureau du surintendant des institutions financières

Intégration des membres du personnel 2ELGBTQIA+

Plus tôt cette année, le [30^e rapport annuel du greffier au premier ministre sur la fonction publique du Canada](#) a souligné la priorité d'établir des objectifs clairs en matière de recrutement afin que le gouvernement fédéral puisse constituer « un effectif qui représente la population que nous servons et qui dispose de la bonne combinaison de compétences, d'expertise et d'expérience pour répondre aux besoins changeants des Canadiens ».

En s'inspirant de cette intention, le RFFP a collaboré, en tant que partenaire clé, avec le Bureau du dirigeant principal de l'information du Canada dans le cadre de son initiative GCIntégration!, qui constitue une expérience visant à établir un plus grand sentiment d'appartenance auprès des membres du personnel au moment de leur arrivée et à travailler activement pour stimuler la diversité et le maintien en poste dans l'ensemble de la fonction publique. Le RFFP a publié cette année une [foire aux questions](#) portant précisément sur l'intégration à l'intention des membres du personnel 2ELGBTQIA+ dans la fonction publique fédérale, et il continuera de trouver des moyens de soutenir leur sentiment d'appartenance au sein du GC.

3. Soutenir les communautés bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre

Le RFFP s'est vraiment efforcé de soutenir cette année nos collègues bispirituel·les, transgenres, de diverses identités de genre et non binaires dans la lutte contre les niveaux croissants de haine décrits ci-dessus. Ainsi, plusieurs initiatives percutantes ont eu des répercussions favorables sur la vie des membres du personnel.

Lettre ouverte aux sous-ministres

Le RFFP a fermement défendu les droits et l'inclusion de la communauté transgenre au sein de la fonction publique. En mai, notre [lettre ouverte](#) adressée aux sous-ministres a marqué une étape importante; elle offrait un ensemble complet de recommandations pratiques en vue de créer un environnement plus sûr et plus inclusif pour les membres du personnel bispirituel·les, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre.

La lettre a eu un écho qui s'est fait ressentir bien au-delà des mots qu'elle contenait. Elle a reçu l'attention immédiate de Janice Charette, ancienne greffière du Bureau du Conseil privé, et a donné lieu à des engagements importants à agir. Ainsi, le champion de la Fierté à la fonction publique a été invité à faire une présentation à la réunion hebdomadaire des sous-ministres, qui devait coïncider avec la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie (le 17 mai). L'invitation soulignait l'urgence et l'importance de ces questions. Après cette séance, la greffière a fait mention de la lettre ouverte lors de la conférence annuelle de l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada (APEX) en mai, soulignant la nécessité pour les cadres de la lire et de prendre des mesures concrètes.

À ce jour, plus de 25 sous-ministres ont communiqué avec le RFFP pour discuter de l'urgence de la mise en œuvre des recommandations. Cette lettre a également entraîné la tenue de discussions très utiles sur les espaces de courage et la santé mentale à la lumière des manifestations contre les personnes transgenres.

Comité d'action sur l'identité et l'expression de l'identité de genre

En septembre, nous avons lancé notre plus récente réalisation : le [Guide à l'intention des employés deux esprits, transgenres, non-binaires et de la pluralité des genres dans la fonction publique fédérale](#). La publication de ce guide marque l'aboutissement des efforts de collaboration de 47 organisations fédérales différentes, qui ont toutes fait part de leurs expériences vécues pour élaborer cette précieuse ressource.

Il est vraiment remarquable de constater que cette initiative a été dirigée par notre Comité d'action sur l'identité et l'expression de genre, un groupe qui réunit des fonctionnaires bispirituel·les, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre.

Les membres de ce comité ont travaillé sans relâche pour soutenir et défendre leurs diverses communautés. Par exemple, les membres ont fait part de leurs expériences vécues et offert leur expertise à l'École, au Secrétariat du Conseil du Trésor, à divers groupes de travail interministériels et à des sous-ministres. Les membres ont recueilli, rassemblé et analysé des données liées au Régime de soins de santé de la fonction

publique afin de plaider en faveur de l'inclusion de soins liés à l'affirmation de genre. Enfin, les membres ont fourni des espaces sûrs à la communauté trans et à ses personnes alliées grâce à des tables rondes, des cafés-causeries mensuels et des discussions sur les espaces de courage.

Le comité s'est élargi pour inclure plus de 138 membres, et cette ressource incroyable n'aurait pas pu être produite sans leur énorme apport.

Comité d'action sur les politiques et l'engagement

Le RFFP continue d'appuyer les communautés queer et trans qui, par l'entremise du Comité d'action sur les politiques et l'engagement, dirigent actuellement les efforts concernant des questions cruciales. Cela comprend de défendre une orientation centrale sur les toilettes inclusives, l'utilisation de pronoms, de marqueurs de genre et de processus de changement de nom, ainsi que le développement de carrière au moyen de la formation et du parrainage. Nous croyons qu'il s'agit d'aspects fondamentaux en vue de créer un environnement où chaque personne peut s'épanouir, quelle que soit son identité de genre.

Toilettes inclusives

Des toilettes sécuritaires et inclusives sont un droit humain fondamental, et pas seulement une question de politique. Notre plaidoyer reflète notre engagement profond à préserver la dignité et le bien-être de chaque membre du personnel, et à favoriser la sécurité, le sentiment d'appartenance et l'authenticité. Les toilettes inclusives sont un enjeu intersectionnel qui touche bon nombre de nos réseaux et dont nous nous faisons un point d'honneur de défendre.

Depuis la publication de notre lettre ouverte, l'intérêt à l'égard cette question cruciale a augmenté. Les organisations demandent des conseils sur la façon de mettre en œuvre des solutions à court terme à l'infrastructure existante, comme de la signalisation normalisée qui favorise l'inclusion. Elles désirent également obtenir des suggestions quant à la façon de rénover des espaces existants et de concevoir de nouvelles installations en tenant compte de l'inclusion. Tant les responsables des immeubles appartenant au GC qu'à l'État et les responsables des locaux loués désirent obtenir des directives centralisées à cet égard.

Notre leadership à ce chapitre a donné lieu à des progrès importants. Les toilettes inclusives ont été une priorité dans le cadre de la SFFP cette année. L'École a organisé une importante table ronde sur l'accès à des toilettes sécuritaires et inclusives, qui a attiré plus de 825 fonctionnaires. Cela témoigne de l'intérêt accru à l'égard des installations inclusives au travail et d'une plus grande sensibilisation à ce sujet.

De plus, nous avons collaboré étroitement avec la haute direction de SPAC dans le dossier des toilettes inclusives grâce à la tenue de discussions productives avec des personnes de l'administration centrale et des régions, y compris la nouvelle sous-ministre de Services publics et Approvisionnement Canada, **Arianne Reza**. La mise en place de toilettes inclusives est une tâche difficile, et SPAC s'engage à prendre des mesures utiles. Plusieurs projets pilotes sont en cours pour convertir des toilettes genrées en toilettes inclusives comprenant plusieurs cabines, notamment dans les

bureaux de SPAC à Gatineau (22, rue Eddy), à Ottawa (111, promenade Sussex), à Halifax (1713, Bedford Row) et à Toronto (25, avenue St. Clair Est). Compte tenu des nombreux projets à l'échelle du pays, la communication de ces renseignements au moyen d'une cartographie des toilettes inclusives dans les édifices fédéraux pourrait profiter aux membres du personnel.



De gauche à droite, **Jason Bett** (il/lui), champion, Fierté à la fonction publique, **Ariane Reza**, sous-ministre, Services publics et Approvisionnement Canada, et **Jo Cole** (iel), analyste en politiques, Équité, diversité et inclusion du RFFP.

Le RFFP a également mis sur pied un groupe de travail interministériel, coprésidé par SPAC, pour faciliter la collaboration entre les divers responsables des organisations travaillant sur des initiatives relatives aux toilettes inclusives au sein de leurs ministères et organismes respectifs. La reconnaissance et le respect des divers besoins des membres du personnel et l'élaboration concertée d'une voie à suivre claire en vue de fournir un accès sécuritaire et équitable aux toilettes entraîneront des changements significatifs.

Au-delà de l'infrastructure physique, l'apprentissage culturel est tout aussi important. Dans le cadre de cette initiative, le RFFP se penche sur les possibilités de sensibilisation afin d'améliorer la compréhension et de favoriser l'inclusion au sein de la fonction publique.

Le Carrefour des biens immobiliers

Emploi et Développement social Canada (EDSC) s'efforce d'offrir à ses membres du personnel des milieux de travail souples, mobiles, inclusifs et accessibles, comme on peut le voir dans son Carrefour des biens immobiliers (BI). Le Carrefour des BI est fréquemment mis à jour et comprend des détails importants pour les membres du personnel, y compris une page contenant tous les renseignements essentiels sur les toilettes à accès libre.

Un outil de tri interactif permet aux personnes qui les utilisent de voir le nombre de toilettes accessibles aux membres du personnel d'EDSC partout au pays. L'outil ne limite pas les résultats de la recherche aux espaces de bureau. Les personnes qui les utilisent peuvent également trouver des détails concernant l'endroit où se trouvent des toilettes à accès libre dans les espaces publics et des bureaux de service que le personnel d'EDSC partage avec d'autres ministères et organismes.

Les réseaux de diversité d'EDSC ont travaillé de concert avec les BI pour s'assurer que les espaces physiques sont inclusifs et accessibles.

Initiatives relatives aux pronoms, aux noms et aux marqueurs de genre

Le RFFP croit au droit de chaque personne de définir sa propre identité de genre et le défend fermement. Les personnes trans devraient être reconnues et soutenues en fonction du genre qu'elles adoptent au quotidien, que leurs documents d'identité soient à jour ou non.

L'adaptation des pratiques du GC en matière de gestion de l'information et de sécurité en vue de permettre aux membres du personnel de confirmer leur identité de genre au moyen de leur nom, genre et pronoms de leur choix est donc une étape obligatoire vers l'EDI pour les membres du personnel transgenres.

Tout comme dans le cas des toilettes inclusives, nous avons constaté des progrès favorables et mesurables en ce qui concerne les pronoms et les marqueurs de genre.

Pronoms

SPAC, par exemple, a récemment fait un grand pas en avant en publiant son [guide](#) En savoir plus sur les pronoms, que nous avons diffusé sur notre site Web. La réponse à l'égard de ce guide a été sans précédent. Depuis sa création, le RFFP n'a jamais observé autant d'intérêt par rapport à un document de communication, et nous remercions profondément SPAC pour son leadership quant à cette question d'une grande importance.

À la suite de la publication de la lettre ouverte, des dizaines d'organisations ont agi de manière à mettre en œuvre des mesures visant à inclure l'emploi des pronoms, soit en les ajoutant aux cartes des membres du personnel, soit en les affichant dans MS Teams et Outlook.

Malgré ces progrès, de nombreuses organisations aimeraient obtenir des directives centrales sur la question afin d'assurer un usage uniforme dans l'ensemble de la fonction publique.

Changements de nom et de marqueur de genre

La SFFP de cette année comprenait une table ronde à propos des changements de nom et de marqueur de genre dans les systèmes du GC. L'événement a obtenu le soutien de plus de 1 000 personnes. Cette table ronde a donné lieu à des demandes de consultation de la part de nombreuses organisations fédérales.

Ces discussions sont cependant loin d'être suffisantes. D'importantes incohérences subsistent en ce qui a trait à la disponibilité des noms et des marqueurs de genre choisis dans l'ensemble des ministères et des organismes, ce qui entraîne des frustrations pour toutes les personnes concernées.

Avec le dévouement de plusieurs organisations fédérales, le RFFP plaide pour un processus transparent et simplifié afin de pouvoir changer les noms et les marqueurs de genre dans l'ensemble des systèmes informatiques du GC, indépendamment des documents juridiques à l'appui du nom choisi. Le gouvernement du Canada a des obligations légales pour garantir que les lieux de travail de la fonction publique soient exempts de harcèlement et de violence, et pour respecter les droits de la personne. Cela est énoncé dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui protège

contre le harcèlement et la discrimination dans le contexte de l'emploi fondés sur l'identité et l'expression de genre. Étant donné les impacts négatifs du deadnaming pour les employés deux esprits, trans et non binaires sur la base de leur identité de genre, le gouvernement en tant qu'employeur pourrait avoir l'obligation de prendre des mesures pour traiter et prévenir les pratiques constituant de la discrimination. La Directive sur l'obligation d'accommodement du Secrétariat du Conseil du Trésor est également pertinente, car elle énonce les obligations des gestionnaires et superviseurs d'accommoder les besoins de leurs employés liés à un motif de discrimination interdit par la Loi canadienne sur les droits de la personne, comme l'identité et l'expression de genre.

En octobre, le Bureau du dirigeant principal de l'information du Canada a demandé aux dirigeants principaux et dirigeantes principales de la sécurité ainsi qu'aux directeurs adjoints et directrices adjointes de la sécurité de veiller à ce que « les politiques et pratiques en matière de sécurité ne constituent en aucun cas des obstacles à l'inclusion ». Il a également déclaré ce qui suit : « Dans des domaines tels que la facilitation du changement du nom ou des pronoms d'employés dans les systèmes et dossiers ministériels, ainsi que la prise d'une nouvelle photo pour une carte d'identité, ni les pratiques de sécurité du gouvernement du Canada ni celles des ministères ne devraient être interprétées comme des obstacles. »

Néanmoins, les organisations fédérales désirent obtenir une orientation centralisée et précise quant à la façon de mettre en œuvre ces changements et une affectation des ressources qui réduit les redondances dans les efforts organisationnels. Avec cela, le RFFP a mis sur pied le Groupe de travail interministériel sur la modernisation des pratiques de nom choisi et de marqueur de genre, composé de leaders en informatique, en ressources humaines, en sécurité et en développement des politiques, afin de faciliter un effort coordonné pour trouver des solutions à cette question. Notre première réunion du Groupe de travail a rassemblé la participation de 54 personnes et s'est déroulée dans une atmosphère empreinte d'un grand optimisme. Les leaders de l'ensemble de la fonction publique fédérale sont engagés à travailler ensemble, ainsi qu'avec les employés transgenres et de la pluralité des genres, pour élaborer des solutions permettant de surmonter ces obstacles.

Ces mesures concrètes visent à faire en sorte que chaque membre du personnel reçoive un traitement équitable, digne et respectueux. Le plaidoyer du RFFP pour les droits et l'inclusion de la communauté transgenre au sein de la fonction publique a entraîné la prise de mesures et d'engagements par les sous-ministres et les organisations, mettant en évidence un engagement commun à favoriser une plus grande inclusion. Nous croyons qu'il s'agit d'aspects fondamentaux en vue de créer un environnement où chaque personne peut s'épanouir, quelle que soit son identité de genre.

Il s'agit d'une question intersectionnelle qui inclut, sans toutefois s'y limiter, le genre, car il existe de nombreuses raisons pour lesquelles les gens veulent utiliser le nom de leur choix. Par exemple, certains membres du personnel autochtones souhaitent récupérer leurs noms traditionnels, ce qui peut mieux les relier à leur identité et à leur autochtonie.

4. Accroître la portée grâce à un soutien accru de la part des organisations fédérales

Le financement joue un rôle essentiel en vue de mener à bien notre mission au nom de nos membres, de nos personnes alliées et de l'ensemble de la population canadienne. Plusieurs organisations fédérales ont offert des micro-affectations au Réseau, ce qui nous a permis de maximiser notre portée. D'autres sont allées plus loin afin de définir des fonctions essentielles pour l'inclusion des communautés 2ELGBTQIA+.

Au cours de l'année, les organisations fédérales suivantes ont fourni des micro-affectations au Réseau :

Infrastructure Canada • Anciens Combattants Canada • Innovation, Sciences et Développement économique Canada • Emploi et Développement social Canada • Santé Canada • Services partagés Canada • Transports Canada • Agence canadienne d'inspection des aliments

Micro-affectations

Tout ce que j'ai toujours voulu, c'est faire une différence grâce à mon travail. Le RFFP m'a donné l'occasion de le faire! Je suis tellement choyée de travailler avec un groupe de personnes aussi incroyables et diversifiées pour accomplir ce travail important et acquérir de nouvelles aptitudes et compétences en cours de route!

Debi Daviau (elle/la)

Directrice, Planification stratégique, et responsable, Réseau des cadres du RFFP
En micro-affectation de Services partagés Canada

Je n'aurais jamais pensé pouvoir mettre de l'avant mon orientation sexuelle dans le cadre de mon travail. Le Réseau de la Fierté à la fonction publique me permet d'agir comme un phare pour mes collègues fonctionnaires de ma communauté, et je suis extrêmement chanceux de pouvoir préparer le terrain pour les générations futures pour lesquelles, je l'espère, l'inclusion sera plus facile qu'elle ne l'a été pour les générations de fonctionnaires au cours des dernières décennies.

Olivier Mercier (il/lui)

Conseiller en gestion de projet, Programme de mentorat du RFFP
En micro-affectation de l'Agence canadienne d'inspection des aliments

Mon parcours au sein du Réseau de la Fierté à la fonction publique a été transformateur pour ma carrière. La participation à une micro-affectation m'a ouvert des portes à des expériences auxquelles je n'aurais jamais eu accès dans le cadre de mon travail quotidien. L'occasion m'a non seulement permis de développer de précieuses compétences, mais aussi d'élargir mon réseau professionnel, en établissant des liens avec des personnes inspirantes qui désirent créer un milieu de travail où chaque personne se sent à sa place.

Sean William (il/lui)

Gestionnaire, Talent, Apprentissage et Événements, RFFP
En micro-affectation d'Anciens Combattants Canada

Mon expérience de travail dans le cadre d'une micro-affectation avec le RFFP a été réellement transformatrice. Le soutien de notre personne championne et l'accueil chaleureux de l'équipe m'ont offert la motivation nécessaire pour offrir un rendement supérieur à tout ce que j'avais fait auparavant. J'avais l'impression de recevoir un mentorat par un ensemble d'idoles EDI sur qui je pouvais toujours compter, quoi qu'il arrive. En raison de la structure de notre organisation et de sa place non conventionnelle au sein du gouvernement, j'ai pu établir des liens avec des membres de la haute direction et travailler avec ces personnes, ce qui n'aurait pas été possible autrement. Ces liens inestimables m'ont non seulement permis d'élargir mon réseau professionnel, mais m'ont également fourni des perspectives poussées et du mentorat. Par ailleurs, je pense qu'il est intéressant de mentionner qu'en tant que personne transgenre, l'équipe m'a permis de développer un sentiment d'appartenance que je n'avais jamais ressenti auparavant. Je ne remercierai jamais assez ces personnes.

Jo Cole (iel)

Analyste en politiques, Équité, diversité et inclusion, RFFP

En micro-affectation d'Emploi et Développement social Canada

Outre ces affectations

- En mai, l'**École de la fonction publique du Canada** a franchi une étape importante en créant le rôle de conseiller principal invité en matière d'inclusion des communautés 2ELGBTQIA+, en plus de consolider le rôle de champion du RFFP.
- En novembre, **Infrastructure Canada** a généreusement offert son soutien au Réseau pendant une période de deux ans, ce qui a permis d'embaucher une personne au niveau EC-06. Ce rôle est crucial pour notre travail permanent de plaidoyer. Il permettra de mettre l'accent sur l'élaboration de politiques et les mises à jour d'un point de vue central et stratégique, en veillant à ce que notre engagement envers un milieu de travail plus inclusif se reflète dans les politiques de notre milieu de travail.
- Le **Bureau du dirigeant principal de l'information du Canada** a également fourni des fonds qui ont été utilisés pour un détachement, qui s'est terminé en juillet 2023.

Financement pour le fonctionnement

- L'engagement de **Transports Canada** à l'égard du RFFP est vraiment remarquable. Le ministère a pris les devants en devenant le premier ministère à signer un protocole d'entente avec le RFFP. Sa contribution initiale de 25 000 \$ pour trois années consécutives s'élèvera à un montant total de 75 000 \$ consacré aux besoins opérationnels et d'entretien.
- **Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada** a réaffirmé son engagement en confirmant un montant de 10 000 \$ pour deux années consécutives, couvrant la période du 1er avril 2024 au 31 mars 2026.
- **Agriculture et Agroalimentaire Canada** a grandement contribué aux efforts de changement d'image de marque en fournissant des services de conception et de création pour le rafraîchissement de notre identité visuelle et des produits connexes.
- **Femmes et Égalité des genres Canada** a donné accès à un contrat de 40 000 \$ pour des services de rédaction.

5. S'engager et s'unir avec des partenaires au pays et à l'étranger

Les répercussions de nos activités ne s'arrêtent pas à une frontière donnée. Nous élargissons notre portée et nos liens partout au Canada et dans le monde à diverses personnes et organisations qui partagent notre vision selon laquelle il y a une unité dans la diversité, et que la diversité est nécessaire pour favoriser des sociétés et des milieux de travail sûrs et accueillants pour tout le monde.

Collaboration avec d'autres réseaux

Au cours de la dernière année, le RFFP a favorisé la création de liens significatifs et échangé des idées avec divers réseaux fédéraux et groupes de ressources de membres du personnel. Il s'agit notamment de réseaux axés sur un large éventail de questions, et pas seulement sur ceux qui ont un mandat lié à la fierté.

Cette année, nos collaborations s'étendent à divers groupes, y compris la Communauté des ombuds, la Communauté nationale des gestionnaires, le Réseau des cadres supérieurs noir, le Réseau Infinité, les Conseils régionaux fédéraux, le Programme de développement du leadership exécutif, l'Institut d'administration publique du Canada (IAPC), le Bureau des employés fédéraux en situation de handicap, le Programme d'aide aux employés de Santé Canada, et l'Association des cadres professionnels de la fonction publique (APEX)

Le Réseau des employés fédéraux asiatiques (REFA) est également un lien inestimable pour le RFFP. De la même façon que nous, il permet d'aider la fonction publique à favoriser une main-d'œuvre inclusive et à adopter une culture où la diversité et l'intersectionnalité sont valorisées. En solidarité avec les communautés 2ELGBTQIA+, le REFA a changé son identifiant visuel sur les médias sociaux en optant pour les couleurs du drapeau de la fierté pendant le Mois de la Fierté 2023, ainsi que lors des manifestations contre les personnes trans partout au pays. De plus, sur la page GCconnex du REFA, les membres ont discuté de ce que la Fierté signifiait et pouvaient obtenir des ressources, notamment les coordonnées du RFFP. Enfin, le REFA s'est porté volontaire pour la cérémonie virtuelle de lever du drapeau de la SFFP, dirigée par le RFFP, et a fait la promotion des micro-affectations du RFFP auprès des membres.



Le RFFP a également joué un rôle central à l'occasion du lancement récent de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada (CCMTGC) de 2023, la plus grande campagne de charité en milieu de travail au Canada. Dans le cadre de la CCMTGC, les membres du personnel et les personnes retraitées de la fonction publique fédérale travaillent ensemble pour recueillir des fonds et donner du temps pour aider des gens dans le besoin. Cette campagne est importante pour le RFFP parce que les fonds recueillis ont une incidence positive sur les communautés locales 2ELGBTQIA+ dans tout le pays.



De gauche à droite, **Jason Bett** (il/lui), champion de la Fierté à la fonction publique, a participé activement au lancement officiel avec **Francis Bilodeau**, sous-ministre délégué d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada et président de la CCMTGC, **Ray Edwards**, Réseau des cadres supérieurs noirs, **John Hannaford**, greffier du Bureau du Conseil privé et secrétaire du Cabinet, et **Christiane Fox**, sous-ministre d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada et championne du Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux.

Mobilisation à l'échelle du Canada

Le RFFP a soutenu les réseaux 2ELGBTQIA+ régionaux et ministériels en exerçant un rôle de chef de file en matière de politique générale et de plaidoyer, un rôle dont nous tirons parti et que nous soutenons par l'entremise de nos activités plus personnalisées.

En septembre 2023, le RFFP a fait une présentation convaincante au Conseil fédéral du Québec. La présentation a contribué à faire connaître le RFFP et a permis d'approfondir la compréhension de la mission du Réseau. À la suite de cette présentation aux gestionnaires et aux leaders du Québec, le RFFP a été invité à accroître sa présence au Québec et à mieux faire connaître ses activités dans cette province.

Le RFFP a également entrepris une visite percutante dans la région de l'Atlantique en octobre, interagissant avec des cadres supérieurs d'Environnement et Changement climatique Canada, Transports Canada, la Municipalité régionale d'Halifax et la province de la Nouvelle-Écosse. Nous avons également initié des conversations dynamiques avec les équipes des ressources humaines (RH) et les réseaux de membres du personnel qui ont préparé le terrain pour mettre en place plusieurs initiatives de collaboration, y compris l'établissement du RFFP de l'Atlantique.

En novembre 2023, lors de notre visite à Edmonton, RFFP a fait une présentation au Conseil fédéral des Prairies, suivi de rencontres avec les leaders du Conseil régional des ressources humaines, la Gendarmerie royale du Canada et la fonction publique de l'Alberta. Nous avons également visité la Base de soutien de la 3e Division canadienne à Edmonton, où nous avons échangé avec des employés, dont le Major John McDougall O.M.M., C.D., le dernier survivant de la Purge encore en service en uniforme. Au cours de cette visite, nous avons eu l'honneur de remettre le prix du Réseau de la Fierté de l'année et d'échanger avec le Colonel R.D. Dove, Commandant de la Base, et l'Adjudant-chef Y.M. Drolet, Sergent-major du groupe. Nos conversations ont porté sur des initiatives stratégiques visant à promouvoir l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+ et à mettre en valeur le travail louable de la base d'Edmonton à l'échelle nationale. Cette approche multidimensionnelle souligne notre engagement à promouvoir la diversité et à reconnaître les contributions exceptionnelles au sein de la communauté militaire.

De plus, un événement social du RFFP a été organisé afin de nouer des liens avec des personnes partageant les mêmes idées et de faire partie d'une communauté dynamique qui a à cœur de faire une différence. Cette initiative sociale ajoute une dimension personnelle et relationnelle à notre visite, mettant l'accent sur l'importance de construire des liens et de favoriser la collaboration au-delà des réunions formelles.



De gauche à droite, **Jason Bett** (il/lui), champion, Fierté dans la fonction publique, avec le Major **John McDougall** O.M.M., C.D., le dernier survivant du Purge encore en service en uniforme.

Collaboration avec des parties intéressées externes

Le RFFP a participé à la conférence nationale de l'Institut d'administration publique du Canada (IAPC) en septembre 2023 et s'est associé à l'IAPC en Nouvelle-Écosse et à la Communauté nationale des gestionnaires pour la tenue d'un événement social du RFFP à Halifax en octobre.

Le RFFP a également rencontré d'autres administrations, y compris les fonctions publiques du Yukon, de l'Alberta, de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick et de l'Ontario, ainsi que les villes d'Ottawa et de Toronto et la municipalité régionale d'Halifax afin d'envisager de futurs partenariats dans le cadre de la SFFP de 2024.

Accroissement de notre influence

L'influence du RFFP s'étend au-delà du gouvernement fédéral. Par exemple, une [déclaration conjointe](#) du premier ministre et du ministre de la Commission de la fonction publique du Yukon visait à célébrer la SFFP, en soulignant l'engagement du Réseau à l'égard de l'inclusion et du soutien des membres du personnel 2ELGBTQIA+.

Le thème de cette année, « Agir pour bâtir une fonction publique plus inclusive », est très cher au cœur du gouvernement du Yukon.

Nous œuvrons à faire de nos milieux de travail des lieux plus inclusifs, notamment en demandant aux gens leurs pronoms, en employant les principes de rédaction épïcène et en concevant des installations unisexes. De plus, le groupe de ressources du gouvernement du Yukon pour la Fierté nous aide à créer et à maintenir un milieu sécuritaire et accueillant qui permet au personnel 2ELGBTQIA+ et ses alliées et alliés de se réunir, de parler de leur expérience et de s'entraider.

Le Syndicat des employés du gouvernement et des employés généraux de la Nouvelle-Écosse a [exprimé](#) sa gratitude relativement aux efforts déployés par le RFFP afin de rendre la fonction publique inclusive et a proposé un lien vers le site Web du RFFP.

L'influence du RFFP s'étend maintenant dans l'ensemble de l'Atlantique. Le champion du RFFP a assisté au Sommet sur la transformation du gouvernement qui avait lieu à Londres, au Royaume-Uni, le 22 novembre 2023, et s'est entretenu avec des centaines de cadres de 12 pays différents, dont la majorité était originaire du Royaume-Uni. Sa présentation portait sur les efforts déployés par le Canada en vue de bâtir une fonction publique plus inclusive, soulignant en particulier l'influence du RFFP quant au changement de culture à apporter dans l'ensemble de la fonction publique du Canada et au-delà. [Un article de fond dans la revue Government Transformation](#) est paru à la mi-octobre au sujet du RFFP.

Création de liens à l'échelle mondiale

Comme on le voit dans la vidéo du [levée du drapeau](#) de cette année pour donner le coup d'envoi à la SFFP, des collègues du monde entier célèbrent la Fierté et le caractère inclusif qu'elle représente. Il en va de même pour les Prix de la Fierté à la fonction publique, dont l'un des lauréats travaille dans une mission canadienne en Jordanie. De plus, un mentoré de la première cohorte du Programme de mentorat de la Fierté travaillait au Vietnam. Nous participons également activement à des conversations très positives au sujet des activités et de la signification de la Semaine de la Fierté avec des cadres des échelons supérieurs en poste à l'étranger, comme l'ambassadeur du Canada auprès de l'Union européenne.

Ces liens sur la scène mondiale envoient tous le message que le Canada est un chef de file en ce qui concerne les droits des communautés 2ELGBTQIA+, et nous travaillons collectivement à créer un milieu de travail accueillant et inclusif au sein de la fonction publique canadienne.

Faire face à nos défis permanents

Ces initiatives sont d'une grande importance, et nous travaillons activement à la planification d'autres initiatives en vue de relever les défis permanents auxquels font face les membres de nos communautés au sein de la fonction publique.

L'un des principaux problèmes est l'existence de cloisonnements qui créent un obstacle à la progression de l'EDI. La simplification des efforts en favorisant la collaboration à l'échelle interministérielle ferait progresser l'inclusion de façon plus efficace.

De nombreuses organisations fédérales ont suggéré que des directives centrales sur les questions mentionnées ci-dessus pourraient permettre de contourner les cloisonnements et créer une approche simplifiée applicable à toutes les organisations fédérales. De telles directives pourraient faire en sorte que les membres du personnel aient accès à des politiques inclusives et équitables en milieu de travail, peu importe leur organisation d'attache.

De plus, au moment de la publication, les membres des communautés 2ELGBTQIA+ ne sont pas officiellement reconnus en tant que groupe en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le 11 décembre 2023, le rapport Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif, du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été publié.

Dans le rapport, la professeure Adelle Blackett, FRSC, Ad E, présidente du Groupe de travail chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, déclare de manière catégorique, dans la recommandation 3.18, que « Les travailleurs 2ELGBTQI+ devraient former un nouveau groupe visé par l'équité en matière d'emploi en vertu du cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. » Cette recommandation fait suite à des consultations approfondies avec les parties prenantes concernées, y compris le RFFP. Le RFFP et ses membres soutiennent pleinement la mise en oeuvre de cette recommandation et encouragent son adoption dans les meilleurs délais.

En outre, notre financement repose actuellement sur la générosité de quelques ministères et s'inscrit dans le cadre d'une approche ponctuelle.

Outre les défis au sein de la fonction publique, nous reconnaissons également que des problèmes permanents qui échappent à notre contrôle évoluent continuellement. Malgré ces défis externes, nous poursuivons résolument notre engagement visant à soutenir dans toute la mesure du possible nos collègues, ainsi que les autres personnes nous demandent de l'information, des conseils et des partenariats.

Perspectives d'avenir

Nous envisageons des milieux de travail au sein de la fonction publique fédérale qui sont sûrs et accueillants pour les membres du personnel 2ELGBTQIA+, et nous y consacrons tous les efforts nécessaires grâce à des politiques, des programmes, des systèmes et des initiatives reposant sur une EDI intersectionnelle.

À cette fin, et dans l'esprit d'une collaboration continue avec la haute direction, le Réseau recommande les trois mesures suivantes pour faire progresser notre mission :

1. **Inclure une représentation des communautés 2ELGBTQIA+ aux tables de prise de décisions de plus haut niveau** afin de reconnaître que la diversité des voix et des perspectives est essentielle au moment de l'élaboration de politiques, d'initiatives et de stratégies qui ont des répercussions directes sur la vie et les engagements en matière de rendement de l'ensemble de nos collègues.
2. **Donner la priorité aux recommandations énoncées dans la lettre ouverte** en transformant les engagements en mesures concrètes, avec des directives centrales permettant d'établir une approche plus équitable pour l'ensemble des membres de la fonction publique.
3. **Exhorter tous les ministères et organismes à accorder du financement** afin de contribuer au travail essentiel accompli par le RFFP et au mieux-être de nos collègues 2ELGBTQIA+.

Ces étapes sont essentielles pour poursuivre le travail visant à faire progresser l'EDI au sein de la fonction publique fédérale.

Communiquez avec le Réseau

Courriel : PSPN-RFFP@cspc-efpc.gc.ca

Site Web : fiertefonctionpublique.ca

LinkedIn : [Réseau de la Fierté à la fonction publique](https://www.linkedin.com/company/reseau-fierte-fp)

GCconnex : [Réseau de la Fierté à la fonction publique](https://www.gcconnex.gc.ca/reseau-fierte-fp)

Twitter : [@ReseauFierFP](https://twitter.com/ReseauFierFP)