

Rapport 2021 du Réseau de la Fierté à la fonction publique

Soumis par

Jason Bett
Champion
de la Fierté à la fonction publique

Décembre 2021

À la date de sa publication, l'accessibilité de ce document a été vérifiée. Si vous éprouvez des problèmes, veuillez communiquer avec l'auteur du document.

Table des matières

À l'intention du greffier par intérim et du sous-greffier du Conseil privé :.....	2
SOMMAIRE.....	3
AU SUJET DU RÉSEAU DE LA FIERTÉ À LA FONCTION PUBLIQUE	4
ACTIVITÉS ET DÉFENSE DES DROITS EN 2021.....	6
<i>Semaine de la Fierté 2021 (du 23 au 27 août)</i>	6
<i>Premiers Prix de la Fierté à la fonction publique</i>	6
<i>Espaces sûrs</i>	6
<i>Nouveau protocole relatif au drapeau</i>	7
<i>Comités d'action</i>	8
DONNÉES POUR DÉFINIR LES TRAVAUX À FAIRE AU COURS DE LA PROCHAINE ANNÉE.....	10
<i>Nous participons à une évolution plus générale des idées et des attitudes</i>	10
<i>Le fait de parler de la santé mentale est un aspect crucial de la fierté</i>	10
<i>La fierté ne se limite pas à une semaine</i>	11
RECOMMANDATIONS DONT IL FAUT DISCUTER.....	12
1. <i>Financer et officialiser le Réseau de la Fierté à la fonction publique</i>	12
2. <i>Créer un réseau pour réunir d'autres réseaux de la fonction publique</i>	12
3. <i>Inclure les communautés LGBTQ2+ dans les objectifs en matière d'équité en emploi</i>	13
<i>Donner une impulsion</i>	13
CITATIONS À L'APPUI.....	14
ANNEXE A.....	16

À l'intention du greffier par intérim et du sous-greffier du Conseil privé :

À titre de champion de la Fierté à la fonction publique, je suis ravi de présenter le rapport annuel de 2021 du [Réseau de la Fierté à la fonction publique](#) (RFFP/le Réseau).

Je souhaite remercier personnellement toutes les personnes qui ont donné de leur temps et qui ont déployé des efforts pour faire de 2021 l'année la plus importante et la plus exceptionnelle du Réseau depuis sa création. Ce rapport montre qu'en 2021, il y a eu une hausse exponentielle du nombre d'événements et d'initiatives ayant reçu le soutien du RFFP et de la participation à ceux-ci. On s'attend à ce que cette tendance se poursuive et prenne de l'ampleur à l'avenir. Le rapport de 2021 souligne également l'importance que revêt un réseau de la fierté pour les fonctionnaires, en plus du fait qu'il s'agit d'une priorité fondamentale de la fonction publique, à savoir la diversité et l'inclusion.

Je souhaite remercier chaleureusement les membres de la haute direction de l'ensemble de la fonction publique qui ont favorisé la tenue de discussions positives cette année. Leur soutien a été essentiel pour nous permettre d'informer plus de personnes dans un plus grand nombre de ministères et d'organismes à l'échelle de la fonction publique.

Le monde vit actuellement une période importante de changements sociaux et structurels. Nous avons la responsabilité et la possibilité de saisir cette occasion pour mieux faire et adopter des changements durables. Non seulement ces changements amélioreront-ils la justice et élimineront-ils des obstacles à l'équité, à la diversité et à l'inclusion au sein de la fonction publique, mais ils permettront d'inspirer la société canadienne de façon plus générale.

Le Réseau contribue de manière significative à la réalisation de ces priorités récentes et importantes au sein de la fonction publique, comme le montrent nos récents accomplissements. J'espère que l'importance croissante qu'il revêt pour tous les employés aidera à ouvrir les discussions sur le soutien financier au Réseau, afin qu'il puisse continuer, de la meilleure manière possible, à favoriser la diversité et à l'inclusion à l'avenir. Comme Ian Shugart, greffier, l'a mentionné dans l'[Appel à l'action](#), « l'édification d'une fonction publique diversifiée, équitable et inclusive est à la fois une obligation et une occasion pour nous tous ». J'espère que nous allons saisir cette occasion d'être du bon côté de l'Histoire.

Cordialement,

Jason Bett
Champion, Fierté à la fonction publique

[Site Web](#)

[Twitter](#)

SOMMAIRE

Le rapport suivant décrit les principales activités du Réseau de la Fierté à la fonction publique qui se sont déroulées au cours de la dernière année. Parmi ces activités, mentionnons la Semaine de la Fierté à la fonction publique de 2021, les premiers Prix de la Fierté à la fonction publique, ainsi que la création de six comités d'action, ainsi qu'une multitude d'autres initiatives, événements, discussions et ateliers pendant l'année.

Le rapport énumère également un ensemble de perspectives sur lesquelles le mandat du Réseau s'appuiera dorénavant. En plus des valeurs essentielles à la fierté que sont la justice, l'équité, l'accessibilité, la diversité et l'inclusion, le rapport porte sur la manière dont les mesures de la fierté cadrent avec l'évolution élargie des idées et des attitudes au sein de la société. De plus, il indique que les discussions sur la santé mentale sont un aspect crucial de la fierté. Le Réseau vise à s'inspirer des efforts déployés actuellement à l'échelle de la fonction publique pour normaliser les discussions au sujet de la santé mentale au travail, et ajouter cette priorité importante à tous les points à prendre en considération en ce qui concerne les membres LGBTQ2+. Le Réseau prévoit également aller de l'avant en faisant clairement valoir que la fierté et ses valeurs connexes doivent être respectées, discutées et célébrées tout au long de l'année.

La dernière section renferme des recommandations et des mesures à prendre en ce qui concerne l'avenir du Réseau de la Fierté à la fonction publique. La nécessité d'obtenir un financement réservé au Réseau est la recommandation ultime. Ce financement permettra aux membres du Réseau de continuer à offrir un niveau de soutien en croissance constante aux fonctionnaires et aux alliés LGBTQ2+, ainsi que de l'information et des programmes à l'ensemble de la communauté de la fonction publique.

AU SUJET DU RÉSEAU DE LA FIERTÉ À LA FONCTION PUBLIQUE

Tandis que les initiatives de la fierté au sein de la fonction publique ont commencé il y a plusieurs décennies, le Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP) dans sa forme actuelle a été créé en 2019. Il s'agissait d'un petit réseau constitué d'employés fédéraux. Ces fonctionnaires dévoués ont consacré du temps personnel et se sont portés volontaires pour faire de la fonction publique un lieu de travail diversifié, sécuritaire, respectueux et sain pour l'ensemble des fonctionnaires et des alliés des communautés LGBTQ2+. Aujourd'hui, le Réseau soutient, tout au long de l'année, un vaste éventail de programmes à l'échelle de la fonction publique. Il prospère grâce à la participation active de milliers d'employés fédéraux au pays et à l'étranger.

En seulement trois ans, le Réseau est devenu un porte-parole indispensable pour les nombreux fonctionnaires au sein de la fonction publique qui disent appartenir aux communautés LGBTQ2+. Notre rapport annuel cherche donc à favoriser la tenue d'un dialogue respectif, à proposer des possibilités d'éducation et à promouvoir des politiques importantes pour les communautés qui reçoivent constamment un vaste soutien et une rétroaction positive.

Suivre la trace des pionniers de la fierté

En 2021, nous avons continué de suivre la trace forgée par les pionniers de la fierté au cours des dernières décennies. En effet, 2021 marque le 50^e anniversaire de la première manifestation de la fierté chez les fonctionnaires. Au cours de l'été dernier, nous avons célébré cette importante étape dans le cadre de nos Prix de la Fierté à la fonction publique, témoignant du parcours de résilience franchi par nos communautés malgré des défis énormes au cours des cinquante dernières années.

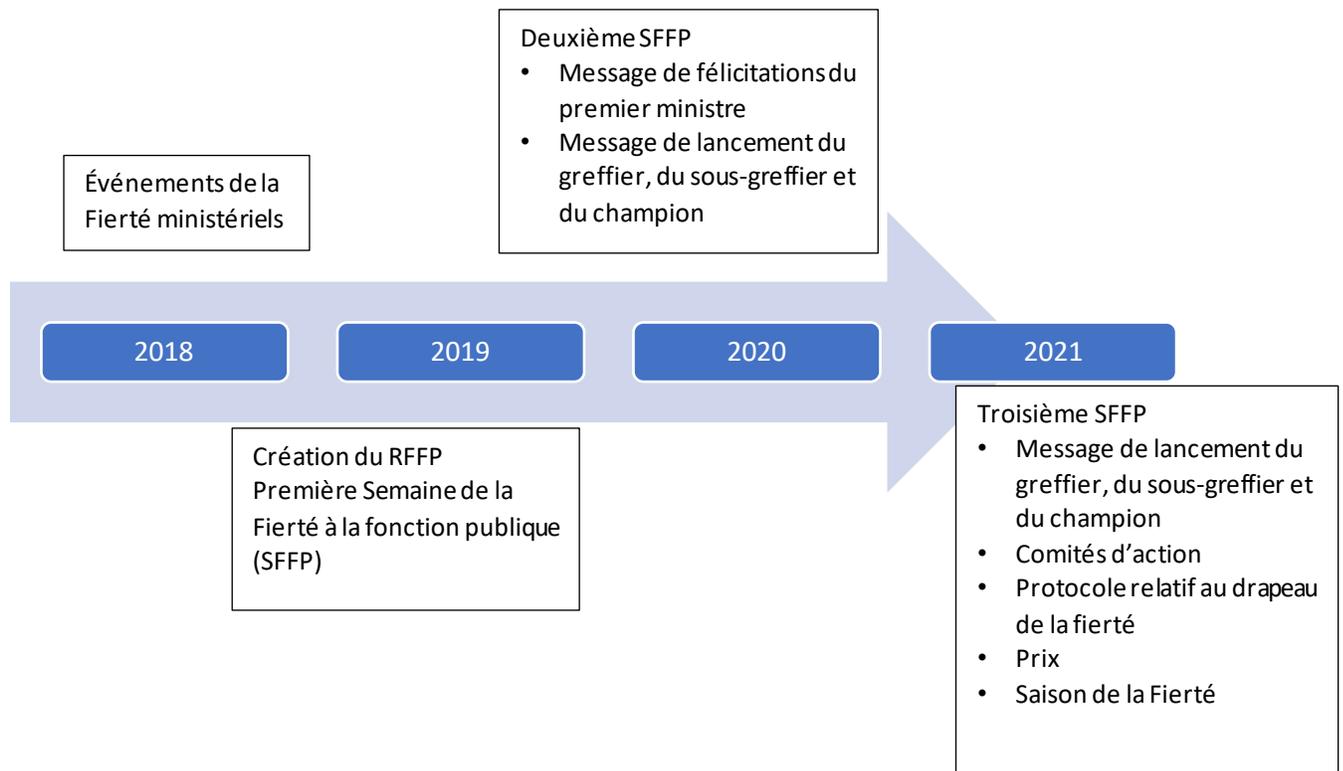
Nous nous sommes également inspirés des activités à la fin des années 1990, dans le cadre desquelles des représentants de Patrimoine canadien, d'Énergie, Mines et Ressources Canada et de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada ont collaboré pour créer ce qui était, au départ, la « Fierté au travail ». Ces activités ont évolué au fil des ans, prenant une forme plus officielle en 2018, alors que le RFFP actuel a été lancé et que le premier champion de la Fierté a été nommé au sein de la fonction publique fédérale.

Depuis la création du Réseau, nous avons observé une croissance considérable du nombre de membres et du nombre de ministères et d'organismes participants. Il y a un élan incroyable au sein du RFFP, qui compte désormais 60 ministères et organismes fédéraux au Canada et à l'étranger.

Quelques infographies aident à raconter l’histoire de notre croissance.

Semaine de la Fierté à la fonction publique

Année	Nombre de participants	Nombre de ministères
2018	25	1
2019	400	25
2020	1 500	50
2021	5 400	60



ACTIVITÉS ET DÉFENSE DES DROITS EN 2021

En 2021, le Réseau n'a jamais autant été perçu, de manière générale, comme une force positive du changement au sein de la fonction publique. La défense des enjeux importants pour les communautés LGBTQ2+ a gagné en envergure.

Semaine de la Fierté 2021 (du 23 au 27 août)

La participation active à la Semaine de la Fierté à la fonction publique (SFFP) a augmenté de manière exponentielle en 2021. En tout, plus de 5 400 fonctionnaires, soit plus de trois fois le nombre de participants de l'année précédente, ont pris part à 17 discussions de groupe pendant ce troisième événement annuel. Parmi les principaux événements tenus dans le cadre de la SFFP 2021, il y avait une conversation avec quatre fonctionnaires sur les identités intersectionnelles, qui a attiré plus de 1 500 participants. Au cours de cet événement, les quatre employés ont expliqué comment se déroule leur vie professionnelle à la lumière des défis historiques et systémiques. La discussion de groupe a été conçue pour aider les gens à voir que les types de discrimination ne sont pas isolés, mais qu'ils s'appuient les uns sur les autres.

À la fin de la Semaine de la Fierté à la fonction publique 2021, plus de 8 000 visiteurs avaient consulté le nouveau site [Web](#). Il faut souligner que 32 p. cent des visiteurs venaient de l'extérieur de la région de la capitale nationale, et que 5 p. cent venaient de l'extérieur du Canada.

(Voir l'annexe A pour obtenir la liste des événements de la fierté en 2021.)

Premiers Prix de la Fierté à la fonction publique

Pour promouvoir l'excellence LGBTQ2+ et des alliés au sein de la fonction publique, cette année, le Réseau a eu l'honneur de lancer les tout premiers Prix de la Fierté à la fonction publique du gouvernement du Canada. Ces prix, qui relèvent des champions Christyne Tremblay, ancienne sous-greffière du Conseil privé, et Jason Bett, de la Fierté à la fonction publique, ont été créés pour mettre en valeur le dévouement, ainsi que les initiatives, les collaborations et les efforts exceptionnels des fonctionnaires partout au Canada et à l'étranger quand vient le temps de favoriser les priorités fondamentales de la fonction publique et de créer un lieu de travail plus diversifié, sécuritaire, respectueux, sain et inclusif pour tous les membres et les communautés LGBTQ2+.

Nous avons reçu 50 nominations de grande qualité de 27 ministères et organismes fédéraux, et avons célébré 10 lauréats pendant la [cérémonie des Prix de la Fierté à la fonction publique](#), tenue virtuelle lors de la Semaine de la Fierté à la fonction publique. La cérémonie a été vue à plus de 950 reprises. La rétroaction fournie par les membres et les alliés était très positive.

Nous travaillons sur l'appel de mise en candidature de 2022.

Espaces sûrs

En collaboration avec le Réseau LGBTQ2+ d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE), le RFFP a lancé l'initiative des espaces sûrs au cours de l'été dernier. Cette initiative horizontale compte sur une approche entre employés. On envisage d'avoir des espaces permettant de tenir des discussions et avoir des interactions sociales sécuritaires avec les autres, sans égard au rang et au

niveau. Dans ces espaces, les fonctionnaires des communautés LGBTQ2+, ainsi que les alliés, pourront faire état de leurs expériences vécues et être eux-mêmes avec les autres, en plus d'avoir des discussions ouvertes sans avoir peur d'être jugés. L'initiative des espaces sûrs s'ajoute à l'Initiative Espace positif existante, qui cherche à mobiliser des champions pour promouvoir la diversité et l'inclusion au travail grâce à l'éducation.

Les membres du groupe chargé des espaces sûrs ont déjà atteint de nombreuses étapes importantes concernant différents aspects. Des espaces sûrs ont été créés dans plusieurs ministères. Le groupe a tenu la première discussion de groupe sur un espace sûr, en collaboration avec le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et le Conseil de recherches en sciences humaines, qui a attiré plus de 100 participants. De plus, une trousse d'outils comportant un document d'orientation sur l'établissement d'espaces sûrs a été élaborée et fournie aux ministères.

L'initiative a attiré l'attention d'autres groupes, comme le Réseau des employés fédéraux asiatiques de Patrimoine canadien, auprès desquels des membres du groupe chargé des espaces sûrs ont fait une présentation sur la manière de commencer des discussions sur un espace sûr au sein de leurs ministères, en plus de leur fournir des conseils. Le groupe chargé des espaces sûrs a également été en mesure de fournir des documents clés qui expliquent en quoi un espace sûr consiste, et indiquent comment animer un espace sûr. On prévoit actuellement téléverser des documents sur les espaces sûrs sur le site Web du Réseau de la Fierté à la fonction publique.

En novembre 2021, le groupe chargé des espaces sûrs a fourni une séance de formation sur l'animation des discussions sur un espace sûr à l'équipe des RH chargée de l'équité en emploi, de la diversité et de l'inclusion au sein d'ISDE. Cette initiative a donné une nouvelle occasion au groupe de créer une division de formation et d'animation, qui sera mise en place en 2022.

En décembre 2021, le groupe a animé une discussion sur l'espace sûr de 60 minutes avec des membres du Réseau de la Fierté à la fonction publique qui portait sur la manière de tenir des séances sur un espace sûr dans leurs ministères. Cela a fait en sorte que des séances mensuelles seront organisées avec le Réseau au cours de la prochaine année. Le groupe chargé des espaces sûrs prévoit réaliser des activités de mobilisation et de consultation au sujet de différentes initiatives d'espaces sûrs réalisées par des équipes de RH dans différents ministères, afin d'assurer une collaboration à l'échelle de la fonction publique.

Nouveau protocole relatif au drapeau

En partenariat avec Services publics et Approvisionnement Canada et Patrimoine canadien, un nouveau protocole relatif au drapeau a été établi cette année. Dans le cadre de celui-ci, des drapeaux de la Fierté progressiste ont flotté de manière préminente au-dessus de 120 édifices fédéraux au pays et dans des missions canadiennes à l'étranger pendant la Semaine de la Fierté à la fonction publique, qui a eu lieu en août 2021.

Le drapeau de la Fierté progressiste affiche les six bandes arc-en-ciel classiques, en plus d'un chevron composé des bandes de couleur rose, bleu pâle et blanche du drapeau de la fierté transgenre, ainsi que des chevrons de couleur brune et noire qui représentent les membres des communautés LGBTQ2+ qui sont Noirs, Autochtones ou des personnes de couleur.

Comités d'action

En réaction aux intérêts et à la participation croissants des membres du Réseau au pays, nous avons créé, cette année, six comités d'action composés de bénévoles qui portent sur un vaste éventail d'enjeux. Ces comités, qui relèvent du champion de la Fierté à la fonction publique, en sont à différentes étapes de leur création. Cependant, ils ont tous un objectif commun, soit promouvoir la sensibilisation et la prise de mesures à l'appui des communautés LGBTQ2+ à l'échelle de la fonction publique.

COMITÉ D'ACTION	MANDAT	FAITS SAILLANTS DES ACTIVITÉS EN 2021
Politique	Recommander des changements positifs pour continuer à favoriser l'inclusion dans la fonction publique.	A créé un groupe de travail pour élaborer des ressources étudiant : <ul style="list-style-type: none">• le genre;• la sexualité;• la bispiritualité;• les alliances et la terminologie. Il cherche à fournir le matériel à l'été 2022.
Événements	Chercher à soutenir et à communiquer une approche nationale à l'égard des activités LGBTQ2+, en établissant des liens avec des réseaux, des ministères et des organismes et en mobilisant les fonctionnaires.	A célébré la Journée internationale des pronoms le 20 octobre 2021, en tenant une discussion de groupe bilingue virtuelle sur l'utilisation des pronoms et du langage inclusif dans la fonction publique. Plus de 500 participants ont participé. Des ressources sont accessibles à ici :
Communication	Créer une approche nationale de la communication, y compris l'élaboration de messages, de contenu des médias sociaux et de divers autres produits.	A organisé une série de conférences d'automne en deux parties. Présentations : <ul style="list-style-type: none">• Discussion avec Tamara Lopez (she/her/elle) et Artur Wilczynski (he/him/il), qui ont reçu un Prix de la Fierté à la fonction publique, sur les changements transformateurs observés au sein de la fonction publique dans l'optique de l'expérience qu'ils ont vécue. Cent-six participants y ont pris part.• Discussion avec Camille Bérubé, femme queer et triple championne paralympique, au sujet de son parcours et de l'expérience qu'elle a vécue.
Renseignements opérationnels	Favoriser l'inclusion LGBTQ2+ au moyen de données, de statistiques, d'enquêtes et d'études.	A continué à collaborer étroitement avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada pour formuler des recommandations fondées sur des mesures sur l'inclusion en

		vue du prochain Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux.
Perfectionnement professionnel	Fournir des possibilités de perfectionnement professionnel aux communautés LGBTQ2+ au sein de la fonction publique.	A créé un forum et des possibilités à l'intention des fonctionnaires qui sont à la recherche d'activités de perfectionnement professionnel, ainsi qu'une discussion et une formation portant exclusivement sur les questions LGBTQ2+.
Saison de la Fierté	Donner de l'expansion à la Semaine de la Fierté pour qu'elle devienne la Saison de la Fierté à l'échelle de la fonction publique.	A fait la promotion d'événements et d'initiatives auprès des groupes GCconnex pertinents, et a collaboré avec Patrimoine canadien pour coordonner le lancement de la Saison de la Fierté et harmoniser toutes les activités de communication.

DONNÉES POUR DÉFINIR LES TRAVAUX À FAIRE AU COURS DE LA PROCHAINE ANNÉE

Après 2020, une année pendant laquelle l'isolement forcé a été particulièrement difficile pour de nombreux membres de nos communautés, 2021 a suivi et a été marquée par une attitude axée sur la détermination et la résilience. Voici quelques perspectives clés sur lesquelles le Réseau se fondera en 2022 pour soutenir ses communautés, discussions et activités.

Nous participons à une évolution plus générale des idées et des attitudes

Un dialogue au sein du Réseau et dans l'ensemble de la fonction publique est tenu dans un contexte caractérisé par un univers de débats et de discussions sur la diversité, l'intersectionnalité et l'inclusivité dans le discours public général qui prend de l'ampleur et qui est, parfois, hostile.

Il est de plus en plus essentiel d'intégrer l'intersectionnalité à ces conversations. Ce l'est encore plus à la lumière de la sensibilisation accrue récente à l'égard des questions raciales et culturelles. Des membres de nos communautés subissent de la discrimination non seulement du point de vue LGBTQ2+, mais aussi du point de vue racial. C'est pourquoi l'intersectionnalité était l'un des principaux thèmes de la Semaine de la Fierté à la fonction publique de cette année. Nous avons ajouté des définitions écrites et des expressions d'intersectionnalité graphiques dans un nombre élevé de ressources de la SFFP en 2021, comme le matériel sur les Prix de la Fierté à la fonction publique et le nouveau protocole relatif au drapeau.

Il est donc important de parler à nos membres et de les soutenir. Cependant, il est aussi de plus en plus important de parler aux collègues de l'ensemble de la fonction publique et d'interagir avec eux. Parmi eux, on compte les alliés et les personnes qui ne comprennent pas nos communautés. Nous savons pertinemment que l'intersectionnalité n'est pas bien comprise dans la majorité de la fonction publique. En assurant une sensibilisation à l'égard de l'intersectionnalité et en l'intégrant à notre travail quotidien, nous sommes en mesure de mieux servir les Canadiens. Nous allons continuer de défendre un secteur public de plus en plus équitable et inclusif, qui met l'accent sur différentes perspectives et opinions.

Le fait de parler de la santé mentale est un aspect crucial de la fierté

Pendant la pandémie, de nombreux membres de nos communautés se sont sentis pris au piège à la maison ou dans leur existence quotidienne, parce que leur identité de genre et leur orientation sexuelle n'étaient pas acceptées ou étaient traitées de manière hostile. De tels sentiments ont d'importantes répercussions sur la santé mentale, représentant différents défis pour de nombreux fonctionnaires de nos communautés. C'est pourquoi nous avons fait de la santé mentale l'un des piliers centraux de nombreuses discussions que nous avons eues pendant l'année. Par exemple, le 17 mai, nous avons organisé, en collaboration avec l'École de la fonction publique du Canada, une séance s'intitulant « Services d'aide psychologique et de bien-être pour les communautés LGBTQ2+ ». Cet événement, auquel 1 100 personnes ont pris part, marquait la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie.

La fierté ne se limite pas à une semaine

Les événements significatifs, éducatifs et intéressants de la Semaine de la Fierté sont au cœur de la fierté depuis des années. La semaine continue d'être l'une des principales activités du RFFP. Cependant, au fil du temps, les activités du Réseau ont dépassé le cadre de la période d'une semaine. Elles favorisent désormais la diversité et l'inclusion tout au long de l'année. Par exemple, en 2021, nous avons collaboré avec des ministères et organismes pour organiser différentes activités et y prendre part, dont les suivantes :

- Des événements de commémoration LGBTQ2+, comme la Journée rose, la Journée du souvenir trans et la Journée de la sortie du placard, montrent que l'inclusion LGBTQ2+ est une question qui s'applique désormais tout au long de l'année, et que les collègues qui célèbrent la fierté tout au long de l'année prennent soin de leur santé mentale et de leur bien-être, ainsi que ceux des autres, en plus de favoriser l'inclusion LGBTQ2+ en milieu de travail.
- Une discussion en ligne, s'intitulant « Services d'aide psychologique et de bien-être pour les communautés LGBTQ2+ », a réuni plus de 1 100 participants, et comprenait une foire aux questions. Cet événement a été organisé par le Réseau, en partenariat avec le Centre sur la diversité et l'inclusion du Conseil du Trésor, le Centre d'expertise pour la santé mentale, le Programme d'aide aux employés de Santé Canada, ainsi que l'École de la fonction publique du Canada. La séance, qui marquait la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, soulignait la manière dont ces services offrent un soutien sûr, sensible et efficace à divers clients, surtout ceux qui disent appartenir aux communautés LGBTQ2+.
- Une discussion de groupe en deux parties sur un ensemble de sujets a été organisée par le Comité d'action chargé des communications du RFFP.
- Des microaffectations ont été offertes à l'appui du champion de la Fierté à la fonction publique pour qu'il offre une série d'initiatives pour accroître la diversité et l'inclusion au sein de la fonction publique.

(Voir l'annexe A pour obtenir la liste des événements de la fierté en 2021.)

Tandis que le RFFP est devenu l'un des principaux acteurs quand vient le temps de discuter des enjeux et de défendre les droits des employés des communautés LGBTQ2+, il a également augmenté ses liens avec la fonction publique et la société canadienne de manière plus générale.

RECOMMANDATIONS DONT IL FAUT DISCUTER

L'objectif de notre réseau dirigé principalement par des bénévoles va de pair avec la nécessité, comme l'indique l'[Appel à l'action](#), d'éliminer la discrimination et le racisme systémiques au sein de nos institutions. Dans le même ordre d'idées, nous nous inspirons des recommandations du [rapport Au lendemain de la Purge](#), tandis que nous assurons l'évolution du Réseau pour le compte des communautés que nous servons.

Cela dit, nous présentons les recommandations suivantes au greffier par intérim et au sous-greffier du Conseil privé :

1. Financer et officialiser le Réseau de la Fierté à la fonction publique

La croissance exceptionnelle du Réseau au cours des 12 derniers mois et le parcours à venir de l'effectif en hausse laissent entendre qu'au cours des prochaines années, le RFFP sera de plus en plus présent au sein de la fonction publique.

Cependant, sa capacité à établir un équilibre entre l'offre et la demande est devenue limitée, tout particulièrement en raison des coûts associés à la prestation de programmes bilingues numériques accessibles. Présentement, tous les postes du RFFP sont financés en fonction du risque par ISDE et Parcs Canada. À l'avenir, nous prévoyons que le fossé se creusera entre la demande à l'échelle de la fonction publique pour nos discussions et événements, et nos ressources financières nécessaires pour combler cette demande croissante.

Seul un financement établi permettra de maintenir avec efficacité l'impulsion positive du Réseau. En plus, le RFFP exige une structure de gouvernance améliorée qui correspond aux besoins de cet important réseau à l'échelle de la fonction publique.

2. Créer un réseau pour réunir d'autres réseaux de la fonction publique

Même s'il a été créé plutôt récemment, le RFFP a rapidement rejoint les rangs d'autres réseaux plus établis, comme le Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone, le Caucus des employés fédéraux noirs et le Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux. Certains membres font partie de ces réseaux et d'autres réseaux. Lors de discussions tenues avec les membres de ces groupes, il est devenu évident que nous devons, collectivement, trouver des éléments communs et établir une synergie, tandis que nous assumons nos mandats respectifs quand vient le temps de servir nos membres. Selon nous, la création d'un réseau officiel de réseaux est la meilleure façon de résoudre ce problème.

La création de ce réseau, possiblement par l'intermédiaire d'un secrétariat, entraînerait une hausse de l'efficacité des ressources limitées, une pollinisation croisée des pratiques exemplaires, en plus d'inspirer un nombre accru de discussions davantage axées sur la collaboration à l'échelle de tous les ministères et échelons. Autrement dit, en regroupant tous les réseaux en un seul réseau, nous pourrions respecter l'obligation partagée, comme l'indique l'Appel à l'action, définie comme étant « l'édification d'une fonction publique diversifiée, équitable et inclusive ».

3. Inclure les communautés LGBTQ2+ dans les objectifs en matière d'équité en emploi

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* comprend maintenant une nouvelle définition pour les groupes en quête d'équité en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE). Cette nouvelle définition comprend actuellement quatre groupes désignés en vertu de la LEE (femmes, Autochtones, membres des minorités visibles et personnes en situation de handicap), en plus de fournir une définition pour les communautés LGBTQ2+. Même si elles disposent d'une définition juridique, les communautés LGBTQ2+ ne constituent pas un groupe désigné en vertu de la LEE actuelle. Le Réseau continue de croire que les communautés LGBTQ2+ devraient être comprises, de manière précise, dans cette législation. Nous sommes ravis que des discussions en ce sens aient lieu avec des représentants clés.

En outre, il n'existe présentement aucune valeur de référence sur les communautés LGBTQ2+ au sein de la fonction publique fédérale, ce qui permettrait d'éclairer les discussions et les politiques sur les défis et contributions uniques de nos membres. Il s'agit d'une lacune en matière de données qu'il faut combler. De plus, nous croyons qu'il n'est pas nécessaire d'attendre que nos communautés soient désignées comme un groupe officiel aux fins de l'équité en matière d'emploi pour commencer à recueillir des renseignements significatifs se fondant sur des mesures.

Des membres de notre Comité d'action chargé des renseignements opérationnels collaborent avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, avant le prochain Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, pour créer des formulaires normalisés saisissant la déclaration volontaire des membres des communautés LGBTQ2+.

Donner une impulsion

À l'échelle de la fonction publique, des travaux considérables ont été réalisés pour améliorer la diversité et l'inclusion, ce que les employés LGBTQ2+ et leurs alliés apprécient. Cependant, la diversité donne peu de résultats sans l'inclusion. Aujourd'hui, de nombreux fonctionnaires LGBTQ2+ ne sentent pas qu'ils sont soutenus quand vient le temps de participer à des événements du RFFP.

Selon le Réseau, l'éducation et le dialogue sont extrêmement importants lorsqu'il faut favoriser une culture. Il faut mettre autant l'accent sur la diversité que sur l'inclusion, sans que l'une fasse ombre à l'autre. Par exemple, nous recommandons à la haute direction et aux employés de tenir un nombre supérieur de dialogues entre les principaux événements du RFFP et après ceux-ci, comme les Prix de la Fierté à la fonction publique. Un dialogue régulier permettrait à tous de mieux comprendre les défis et les réalisations des communautés LGBTQ2+.

Dans le même ordre d'idées, nous aimerions donner l'occasion au greffier par intérim, au sous-greffier, aux sous-ministres et aux fonctionnaires LGBTQ2+ d'avoir des dialogues sur les liens et les différences entre la diversité et l'inclusion, ainsi que sur la manière dont nous pouvons tous collaborer pour bâtir une fonction publique vraiment diversifiée, équitable et inclusive.

CITATIONS À L'APPUI

Catherine Foskett (elle)

Innovation, Sciences et Développement économique Canada

« À titre de fière alliée, je voulais vous indiquer à quel point j'ai trouvé les activités de la Semaine de la Fierté inclusives et efficaces. Je dois également affirmer que la Semaine de la Fierté a été la mobilisation à l'échelle du gouvernement la plus importante que j'ai observée [par rapport] aux années antérieures, en raison de son approche judicieuse en communications et de son lancement. Avant et pendant la Semaine de la Fierté, j'étais au courant des initiatives et je savais comment je pouvais participer aux séances offertes et interagir avec les participants. »

Alexa Quarrington (elle)

Services partagés Canada

« J'ai eu l'honneur de faire partie du Réseau de la Fierté à la fonction publique au cours de la dernière année, à titre d'alliée et de responsable des communications ministérielle de la fierté. À titre d'ambassadrice des espaces sûrs, je suis très fière de travailler avec mes collègues de l'ensemble du gouvernement pour promouvoir et favoriser la diversité et l'inclusion. Ce réseau m'a donné l'occasion de collaborer avec d'autres ministères, et de favoriser les messages et les événements de chacun, tout en partageant des pratiques exemplaires et en éliminant des cloisons. Je veux remercier Jason Bett et son équipe pour le leadership exemplaire dont ils ont fait preuve dans ce domaine. »

Woody Brown

Ministère de la Justice Canada

« Ma participation à une discussion de groupe pendant la Semaine de la Fierté a eu d'importantes répercussions sur ma vie. C'était la première fois que je parlais de mon expérience à titre de fonctionnaire gai lors d'un événement ministériel à grande échelle. Le simple fait qu'il existe une Semaine de la Fierté à la fonction publique montre que le gouvernement du Canada soutient nos communautés et est résolu à avoir ces conversations souvent inconfortables. Cependant, nous devons également reconnaître qu'il reste encore beaucoup de travail à faire pour soutenir ce groupe en quête d'équité en matière d'emploi. »

Kirk/Kaiya Hamilton

Infrastructure Canada

« Le fait de faire partie du RFFP m'a donné l'occasion d'informer des collègues de tous les échelons de la fonction publique de la signification que prend le fait d'être de genre fluide, ainsi que des répercussions de la formulation sur l'établissement d'une fonction publique inclusive. »

Richard Hansen (il/lui)

Agence du revenu du Canada

« Étant de la région de l'Ouest, je peux affirmer qu'il est essentiel que des gens hors de la RCN participent à ces travaux, car l'expérience des fonctionnaires et des Canadiens LGBTQ2+ peut varier grandement d'une région à une autre au pays. Le RFFP représente un forum exceptionnel, non seulement pour créer des liens au sein des ministères et des organismes, mais également pour assurer une mobilisation géographique qui serait autrement impossible. »

Tamara Lopez

Agence des services frontaliers du Canada

« J'ai présenté ma candidature comme conférencière pour deux événements différents pendant la Semaine de la Fierté à la fonction publique. Ma candidature a été retenue pour les deux événements. J'ai été en mesure de parler de ma propre expérience intergénérationnelle dans la communauté queer et de l'évolution que j'ai observée au cours des 20 dernières années. »

ANNEXE A

Mois	Ministère	Titre de l'événement	Description	Présence
Février	Services partagés Canada	Spectacle de drag de la Saint-Valentin du Réseau de la fierté	Une série de spectacles de drag pour toute la famille où les participants ont pu en apprendre plus sur la communauté drag	350 et plus
Mars	Services aux Autochtones Canada/Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada	Dîner-causerie	Deux présentations par le Dr James Makokis et Anthony Johnson sur des sujets comme l'importance d'une représentation diversifiée dans les médias et à la télévision nationale, l'histoire de la terminologie bispirituelle et la lutte pour accepter son identité au sein de systèmes sociétaux oppressifs	123
Mars	Services aux Autochtones Canada/Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada	Séance d'information	Séance d'information sur le PAE de Santé Canada à la suite de certaines préoccupations et questions soulevées dans le cadre de notre initiative de formation Espace positif et par l'intermédiaire de notre réseau 2SLGBTQ+.	43
Mars	Services aux Autochtones Canada/Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada	Dîner-causerie	Une présentation de Shanique Kelly de Bakau Consulting sur l'intersectionnalité, y compris l'historique de la terminologie, un compte rendu de ses propres expériences vécues en tant que femme noire queer, avec des exercices et des	47

			exemples d'intersectionnalité dans la pratique	
Mars	Collège de la Garde côtière canadienne	Formation au sujet de l'initiative Espace positif	Séance de formation sur comment créer un milieu de travail inclusif et adapté à la communauté LGBTQ2+	25
Mars	Fierté à la fonction publique et Innovation, Sciences et Développement économique Canada	Formation	Six séances de formation sur la façon optimale de créer des milieux de travail LGBTQ2+ inclusifs	600
Mars	Services partagés Canada	Spectacle de drag	Un spectacle de drag avec plusieurs interprètes en reconnaissance de la Journée internationale de la femme	60 et plus
Avril	Fierté à la fonction publique et Innovation, Sciences et Développement économique Canada	Dîner-causerie dans le cadre de la Journée du chandail rose	Une discussion ouverte avec les employés sur la signification et l'importance de la Journée du chandail rose	30
Avril	Agriculture et Agroalimentaire Canada/Agence canadienne d'inspection des aliments	Défi photo de la Journée rose	Tous les employés d'AA ont été invités à porter du rose le 14 avril et à participer à un événement virtuel qui visait à cultiver un environnement de travail diversifié, sécuritaire, respectueux, sain et inclusif pour tous les employés, y compris ceux qui s'identifient comme 2SLGBTQIA+.	Plus de 100 pour les photos de groupe
Mai	Réseau de la fierté à la	Table ronde	Une table ronde sur les services de soutien psychologique et de bien-	1 100

	fonction publique, Centre sur la diversité et l'inclusion au Secrétariat du Conseil du Trésor, Centre d'expertise pour la santé mentale, Programme d'aide aux employés de Santé Canada, École de la fonction publique du Canada		être pour les employés de la fonction publique en l'honneur de la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie. Il y sera question de la façon dont ces services offrent du soutien sûr, sensible et efficace à diverses clientèles, en particulier aux personnes qui s'identifient comme membres de la communauté LGBTQ2S+.	
Mai	Affaires mondiales Canada	Collaboration sur les événements et les activités LGBT Q2+ à l'étranger	Une réunion entre Stewart Wheeler, chef du Protocole du Canada; Natasha Smith, haute-commissaire de l'Australie au Canada; Laura Finlay, secrétaire adjointe à l'ambassade de l'Irlande au Canada; Salome Meyer, ambassadrice de la Suisse au Canada; et le Réseau de la fierté d'AMC. Les objectifs étaient de créer des événements durables et à long terme entre le corps diplomatique et Diplomates pour l'égalité axés sur le partage d'information et les leçons apprises, de faire de la sensibilisation et de créer un réseau communautaire.	7
Mai	Affaires mondiales Canada	Initiative Espace positif — Former le formateur	Cette formation virtuelle d'une journée a permis aux participants qui avaient déjà suivi un atelier de niveau 1 de l'Initiative Espace positif d'apprendre des stratégies	13

			pour animer des ateliers de l'Initiative Espace positif auprès de formateurs expérimentés ainsi que d'échanger sur la façon de concevoir des ateliers et de rendre possible des conversations sur des sujets sensibles.	
Mai	Affaires mondiales Canada	Séance d'accueil	Une occasion de faire le point sur la gouvernance et la feuille de route du Réseau de la fierté d'AMC (accès universel aux installations unisexes, formation et accréditation étrangère), de partager les activités prévues pour 2021 et d'accroître le nombre de membres.	Tous les membres du Réseau de la fierté d'AMC
Mai	Ministère de la Défense nationale	Vidéoconférence à la Chambre de commerce LGBT	Une occasion de discuter du rôle de l'Organisation consultative de la Fierté de l'Équipe de la Défense avec le Major André P. Jean, conférencier invité.	50
Mai	Services publics et Approvisionnement Canada	Séances d'information	Trois séances sur les alliés données par Jessica Vis, Jason Bett et Christopher Little-Gagné, en reconnaissance de la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie du 17 mai.	157
Juin	Agriculture et Agroalimentaire Canada/Agence canadienne d'inspection des aliments	Discussions en groupe	Une discussion avec Monica Helms (créatrice du drapeau de la communauté trans) et Charley Beal (président de la Fondation Gilbert Baker) pour découvrir l'histoire et la création des drapeaux originaux de la fierté et de la communauté trans, qui sont des symboles destinés à reconnaître	202

			l'importance des communautés LGBTQ2+ et trans dans la société.	
Juin	Services partagés Canada et École de la fonction publique du Canada	Table ronde	Table ronde pour commémorer la Journée nationale des peuples autochtones et la saison de la Fierté, où étaient présents des personnes bispirituelles, des défenseurs de la communauté LGBTQ2+ et des membres de la communauté de partout au Canada. Les participants ont discuté du rôle historique des personnes bispirituelles chez les peuples autochtones et de la réappropriation de cette identité par rapport à l'héritage du colonialisme au Canada.	1 528
Juin	Commission de la fonction publique	Saison de la fierté	Six séances d'information pour discuter des origines de la diversité LGBTQ2+ et apprendre ce que signifie la saison de la Fierté pour les personnes LGBTQ2+ et leurs alliés.	444
Juin	Services partagés Canada	Présentation	Les co-champions du Réseau de la fierté de SPC ont présenté un exposé au Groupe consultatif ministériel sur la diversité – Personnes handicapées et ont donné un aperçu de son	15

			mandat, de ses rôles et responsabilités ainsi que des ressources disponibles pour les employés de SPC.	
Juin	Agence du revenu du Canada	Campagne 30 jours de fierté sur Twitter	Les employés ont fourni des citations liées à la Fierté qui ont été utilisées pour les médias sociaux.	Plus de 680 abonnés, 28 008 gazouillis partagés, engagements et impressions
Juin	Ministère de la Défense nationale	Séance de questions et réponses du Réseau de la fierté de l'Équipe de la 22e Escadre	Séance de questions et réponses virtuelle comprenant des questions de la 22e Escadre à laquelle ont répondu des experts de la communauté LGBTQ2 et de divers domaines. Les participants ont été sélectionnés de partout au Canada et ils représentent toutes nos communautés LGBTQ2+, divers ordres de gouvernement et différents grades des Forces armées canadiennes et de la Défense nationale.	800
Juin	Santé Canada	Jeu-questionnaire sur la fierté	Les employés ont participé à cet événement virtuel qui a permis de les sensibiliser à l'histoire de la fierté et des droits des personnes LGBTQ2+ au Canada et dans la fonction publique.	100 et plus
Juillet	Initiative Espace positif	Atelier de maître de chant	Une séance virtuelle de 90 minutes sur les principes fondamentaux du chant par la chanteuse-compositrice Jessica Bianconi.	S.O.

Juillet	Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	Table ronde	Cette première table ronde d'experts non binaires du gouvernement du Canada met en vedette des panélistes et un modérateur qui ont tous une identité de genre non binaire : fluide, queer, agenre, bispirituel, bigenre, non binaire ou de toute autre forme d'identification en dehors du modèle binaire. Cet événement coïncidait avec la Journée internationale des personnes non binaires.	180
Juillet	Services partagés Canada/École de la fonction publique du Canada	Table ronde	Table ronde mettant en vedette des personnes bispirituelles, des défenseurs de la communauté LGBTQ2+ et des membres des communautés de partout au Canada, et portant sur le rôle historique des personnes bispirituelles chez les peuples autochtones et la réappropriation de cette identité par rapport à l'héritage du colonialisme au Canada.	1 171
Juillet	Santé Canada/Agence de la santé publique du Canada	Table ronde	Une discussion autour de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle avec un public non familiarisé au sujet.	100
Juillet	Affaires mondiales Canada	Café-causerie avec le champion de la fierté (Stewart Wheeler)	Un café-causerie informel avec Stewart Wheeler – aucun ordre du jour, une simple visite pour lui dire « bonjour », poser une question ou mieux le connaître!	Tous les membres du Réseau de la fierté d'AMC
Août	Infrastructures Canada	Table ronde Semaine de la fierté de la	Une table ronde sur les alliés. Qu'est-ce qu'un allié? Qui peut être allié? Comment pouvons-nous devenir alliés?	325

		fonction publique	Quand devons-nous être alliés?	
Août	Ministère de la Défense nationale	<p>Demandez-moi n'importe quoi</p> <p>Semaine de la fierté de la fonction publique</p>	<p>Les séances demandez-moi n'importe quoi nous donnent une plateforme pour partager des histoires, écouter, poser des questions respectueuses et poursuivre notre cheminement vers des organisations plus inclusives</p>	300
Août	Services aux Autochtones Canada/Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada	<p>Table ronde</p> <p>Semaine de la fierté de la fonction publique</p>	<p>La table ronde a été animée par Valérie Gideon, sous-ministre déléguée principale de Services aux Autochtones Canada, avec des représentants du groupe de travail FFADA 2SLBGTQQIA. Les membres du groupe de travail FFADA 2SLBGTQQIA ont été invités à présenter les travaux qu'ils ont réalisés à l'appui du plan d'action FFADA.</p>	220
Août	Services partagés Canada	<p>Table ronde</p> <p>Semaine de la fierté de la fonction publique</p>	<p>Une table ronde intergénérationnelle présentant les histoires et les points de vue des membres des communautés 2SLGBTQIA+ qui en sont à diverses étapes de leur carrière dans la fonction publique fédérale; contribuer à souligner le progrès social déjà réalisé et les mesures qui restent à prendre pour parvenir à l'inclusion.</p>	233
Août	Affaires mondiales Canada	<p>Table ronde</p> <p>Semaine de la fierté de la</p>	<p>Le Réseau de la fierté d'AMC organise une table ronde sur la réalité des diplomates LGBTQ+ à l'étranger.</p>	303

		fonction publique		
Août	Le Fonds de purge des LGBT	Table ronde Semaine de la fierté de la fonction publique	Une conversation avec la directrice générale Michelle Douglas et Artur Wilczynski, chef adjoint délégué du SIGINT au Centre de la sécurité des télécommunications, pour en apprendre davantage sur le Monument national LGBTQ2+ proposé.	53
Août	Services publics et Approvisionnement Canada, Emploi et Développement social Canada, Ministère de la Défense nationale	Table ronde Semaine de la fierté de la fonction publique	Une table ronde sur l'identité de genre et l'expression de genre, leur impact sur un membre de la communauté et sur les moyens par lesquels les alliés peuvent soutenir les membres de la communauté LGBTQ2+.	108
Août	École de la fonction publique du Canada	Table ronde Semaine de la fierté de la fonction publique	Une conversation avec quatre fonctionnaires aux identités intersectionnelles. Cet événement vise à mettre en évidence la façon dont ils naviguent dans leur vie en tant que fonctionnaire lorsque le système n'est souvent pas de leur côté. La table ronde vise à enrichir les points de vue des personnes sur la façon dont les types de discrimination ne s'excluent pas, mais s'appuient les uns sur les autres.	1 528
Août	Services aux Autochtones Canada/Relations Couronne-Autochtones et	Table ronde Semaine de la fierté de la fonction publique	Une table ronde sur les identités bispirituelles et autochtones : diverses réalités autochtones et compréhensions du genre, de la parentalité, du	262

	Affaires du Nord Canada		cheminement pour accepter son identité et d'autres sujets engageants. Cet événement, animé par Gina Wilson, sous-ministre du Patrimoine canadien, a été ouvert et fermé par l'Aîné Albert McLeod.	
Août	Commission de la fonction publique	Dîner-causerie Semaine de la fierté de la fonction publique	Un dîner-causerie sur l'alliance inclusive coanimé par Holly Ellingwood, du Secrétariat à la diversité et de l'inclusion à Sécurité publique Canada (SPC), et Sean Boileau, président de Connexion Culture à SPC. L'événement est ouvert à tous les fonctionnaires.	214
Août	Environnement et Changement climatique Canada	Table ronde Semaine de la fierté de la fonction publique	Les champions de la diversité, de l'équité et de l'inclusion d'ECCC organiseront une discussion avec des intervenants ayant une variété d'expériences vécues dans l'art du travestissement, y compris des fonctionnaires actuels et des personnes extérieures au gouvernement.	133
Août	Commission de la fonction publique	Interprétation virtuelle d'un livre d'images par un drag king Semaine de la fierté de la fonction publique	Une lecture bilingue destinée à toute la famille du livre « L'histoire d'un crayon » avec Cyril Cinder, le drag king dynamique et dramatique d'Ottawa. L'histoire sera suivie d'une période de questions animée par Talal Dakalbab, champion de la diversité et de l'inclusion de Sécurité publique Canada (SPC), et par Holly Ellingwood du Secrétariat de la diversité et de l'inclusion de SPC.	195

Août	Agriculture et Agroalimentaire Canada/Agence canadienne d'inspection des aliments	Table ronde Semaine de la fierté de la fonction publique	Une table ronde avec des leaders LGBTQ2+ ainsi que des représentants d'Agriculture et Agroalimentaire Canada et de l'Agence canadienne d'inspection des aliments sur les besoins et les solutions nouveaux/émergents pour créer des occasions équitables pour les communautés LGBTQ2+.	S.O.
Août	Anciens combattants Canada	Jeu-questionnaire Semaine de la fierté de la fonction publique	Les employés d'Anciens Combattants Canada des Prairies et les ambassadeurs de l'Espace positif ont organisé un jeu-questionnaire sur l'histoire de la fierté LGBTQ2 + et l'importance de célébrer la diversité.	125
Août	Anciens combattants Canada	Table ronde	Une table ronde sur le partage des expériences vécues des membres de la communauté LGBTQ2+.	75
Août	Transports Canada	Demandez-moi presque n'importe quoi	Transports Canada (TC) a organisé deux événements de 90 minutes pour que ses employés puissent poser de vraies questions aux membres du panel membres 2SLGBTQIA+.	750
Août	Agence du revenu du Canada	Médias sociaux	Série Twitter (SuperQueer) pour mettre en lumière les personnes queer qui ont fait une différence.	Plus de 680 abonnés 71 726 gazouillis partagés, engagements et impressions

	Parcs Canada	Jeu-questionnaire	Le groupe d'employés 2SLGBTQIA+ a organisé une partie de Jeopardy LGBTQ2S+ afin d'éduquer et de mobiliser les membres du personnel.	30
Septembre	Ministère des Femmes et de l'Égalité des genres	Événement du livre sur la fierté du YPN et pause-café	Un événement littéraire sur le thème de la fierté et une pause-café sur Zoom.	30 et plus
Septembre	Bureau du Conseil privé	Table ronde	Une table ronde bilingue virtuelle pour célébrer la saison de la Fierté et promouvoir l'inclusion des communautés LGBTQ2. Les conférenciers invités étaient Jason Bett, Susan Woodhouse et Kaye M. Low.	82
Septembre	Patrimoine canadien	Dîner-causerie	Une discussion avec divers leaders 2SLGBTQ+ d'organisations locales et nationales qui ont parlé des réalités des communautés d'hier et d'aujourd'hui (On exige encore : 50 ans d'activisme 2SLGBTQ+ au Canada).	80
Octobre	Santé Canada/Agence de la santé publique du Canada	Table ronde	Une table ronde sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle, des ambassadeurs de l'Espace positif, la transition en milieu de travail et la façon dont l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) s'inscrit dans cette démarche.	70
	Réseau de la fierté à la fonction publique	Table ronde	Dans le cadre de la série de conférences d'automne, Jason Bett, champion de la fierté à la fonction publique,	106

			a animé une table ronde avec les lauréats du prix de la fierté à la fonction publique, Tamara Lopez (she/her/elle) et Artur Wilczynski (he/him/il), pour parler du changement transformationnel dans la fonction publique comme ils l'ont vu à travers leur propre expérience.	
Octobre	Réseau de la fierté à la fonction publique	Table ronde	Pour célébrer la Journée internationale des pronoms le 20 octobre, le Réseau de la fierté à la fonction publique a organisé une table ronde virtuelle bilingue sur l'utilisation des pronoms et du langage inclusif dans la fonction publique.	500
Octobre	Affaires mondiales Canada	Dîner-causerie virtuel	Stewart Wheeler, champion du Réseau de la fierté LGBTQ2+ à AMC, a parlé de ses expériences vécues dans différentes missions au fil des ans.	100
Octobre	Affaires mondiales Canada	Pronoms	En reconnaissance de la Journée internationale des pronoms, le Réseau de la fierté à AMC a travaillé avec ses collègues des TI pour ajouter un champ à MonÉquipe où les employés peuvent choisir leurs pronoms préférés dans un menu déroulant.	Tous les employés d'AMC
Octobre	Services partagés Canada	Table ronde	En l'honneur du Mois de l'histoire des femmes et du Mois de l'histoire des 2SLGBTQ+, Johanne Fulford, co-championne du Réseau de la fierté, a participé à une	70 et plus

			table ronde sur les femmes dans les STIM.	
Octobre	Comité externe d'examen des griefs militaires	Blogue	Le Comité externe d'examen des griefs militaires a mené un exercice composé d'une série de quatre articles de blogue internes qui mettaient au défi et encourageaient les employés à réfléchir sur eux et à examiner leurs croyances et préjugés personnels sur la diversité et l'inclusion, y compris leur compréhension de l'intersectionnalité.	30
Novembre	Ministère de la Défense nationale	Webinaire	Webinaire sur la façon de devenir un allié des communautés LGBTQ2+ et de créer des milieux de travail inclusifs dans le cadre du parcours particulier du caporal Lamarre et d'autres conférenciers invités.	
Novembre	Réseau de la fierté à la fonction publique, Bureau pour l'accessibilité dans la fonction publique, Groupe de travail d'ISDE sur la diversité et l'inclusion	Table ronde	Dans le cadre de la série de conférences d'automne, Jason Bett, champion de la fierté à la fonction publique, et Yazmine Laroche, sous-ministre, Bureau pour l'accessibilité dans la fonction publique et championne des personnes handicapées à la fonction publique fédérale, ont animé une table ronde avec Camille Bérubé, une femme queer et trois fois paralympienne, qui a parlé de son parcours et de son expérience.	151
Novembre	Agence du revenu du Canada	Commémoration de la Journée du souvenir trans et discussion	Un événement commémoratif en l'honneur de la Journée du souvenir des trans.	S.O.

		communautaire		
Novembre	Statistique Canada	Conférence sur la diversité et l'inclusion	Une présentation sur le Réseau de la fierté à la fonction publique aux participants de la conférence sur la diversité et l'inclusion	Jour 1 – 6039 Jour 2 – 4665 Jour 3 – 4620
Novembre	Innovation, Science et Développement économique Canada	CaféOmbud	Le CaféOmbud est une série de discussions interactives animées par l'Ombud de la santé mentale et du mieux-être des employés d'ISDE. Un CaféOmbud a été organisé avec Mario Baril, Ombud, et Jason Bett, champion du Réseau LGBTQ2+ d'ISDE et du Réseau de la fierté à la fonction publique.	21
Décembre	Le Réseau de la Fierté à la fonction publique et le Réseau LGBTQ2+ d'ISDE	Discussion sur un espace sûr	Discussion sur un espace sûr où chaque personnes peut s'exprimer sans crainte de représailles, discrimination ou d'harcèlement. Cette discussion avait comme sujet le travail à la maison et l'impact de la pandémie sur les relations familiales.	108
Décembre	Le réseau FIERTÉ au travail à SPAC et la Campagne de charité des employés	Jeu-questionnaire	Le Réseau de la fierté de SPAC s'est associé à la Campagne de charité auprès des employés pour jouer à 'Hollywood Squares ». La championne de la diversité de SPAC, la DGR Alexia Touralias et le champion du Réseau de la Fierté à la fonction publique Jason Bett ont participé à la compétition pour décider si les carrés disaient la vérité ou tentaient de les tromper. Tout en soulignant certains organismes de bienfaisance LGBTQ2+	S.O.

