


Créer le changement,  
**ENSEMBLE**



**Réseau de la Fierté à  
la fonction publique**

**Rapport annuel 2025**



Message du directeur exécutif	5
Reconnaissance du territoire	6
Le Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP)	7
Une année impactante : points saillants de 2025	8
Façonner une fonction publique moderne où tout le monde appartient	9
<b>Politique inclusive</b>	<b>9</b>
<b>Espaces et systèmes inclusifs</b>	<b>9</b>
<b>Accès équitable aux soins de santé</b>	<b>10</b>
Développer la relève et renforcer les capacités	12
<b>Programme de mentorat de la Fierté</b>	<b>12</b>
<b>Mentorer les mentors et Éclat de leadership</b>	<b>14</b>
<b>Réseau des cadres 2ELGBTQIA+</b>	<b>14</b>
<b>Initiative des ambassadeur·rice·s</b>	<b>14</b>
Créer des liens et renforcer l'impact ensemble	17
<b>Semaine de la Fierté à la fonction publique 2025</b>	<b>17</b>
<b>Prix de la Fierté à la fonction publique</b>	<b>21</b>
<b>Comité des présidences des Réseaux de la Fierté</b>	<b>22</b>
<b>Groupe de travail intergouvernemental</b>	<b>23</b>
<b>Collaboration avec les partenaires</b>	<b>23</b>
Faire progresser les connaissances, la sensibilisation et la défense des droits	24
<b>Mobiliser par l'apprentissage et le dialogue</b>	<b>24</b>
<b>Renforcement des ressources de connaissances</b>	<b>25</b>
<b>Accroître la sensibilisation et la visibilité</b>	<b>26</b>
Aller de l'avant ensemble	28
Ensemble, nous l'avons rendu possible	29
Glossaire	31



Drapeau de la Fierté hissé à Rideau Hall

## Message du directeur exécutif

J'ai le plaisir de présenter le Rapport annuel de 2025 du Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP).

2025 fut une année de progrès et d'opportunités remarquables pour le RFFP, bâtissant sur les fondements forts du travail accompli précédemment. Représentant des milliers de fonctionnaires, nous avons fait avancer l'inclusion, créé des occasions pour le personnel 2ELGBTQIA+ et les allié-e-s de se rassembler et de prendre des initiatives et renforcé la culture au travail grâce à une programmation, à des outils et à des conseils pratiques.

Cependant, pour plusieurs de notre communauté, ce fut une période extrêmement difficile. Partout au Canada et ailleurs dans le monde, la transphobie et les attaques anti-2ELGBTQIA+ sont en hausse. Des lois discriminatoires, du harcèlement et de l'exclusion donnent aux gens l'impression d'être attaqués pour qui ils sont. Ces menaces touchent aussi le milieu de travail, affectant la santé, la sécurité et le bien-être des fonctionnaires fédéraux. **Nous vous voyons. Nous vous entendons. Nous nous tenons à vos côtés avec une solidarité inébranlable.** Guidé par nos principes d'inclusion, d'équité et de dignité, le RFFP demeure déterminé à bâtir une fonction publique plus sûre et plus accueillante, aujourd'hui et pour l'avenir.

En mobilisant des milliers de membres, d'employé-e-s, de gestionnaires et de dirigeant-e-s, nous avons transformé cette mobilisation en action. En plaçant les expériences vécues au centre et en misant sur l'expertise professionnelle de nos membres, nous avons intégré vos points de vue aux discussions sur les politiques, les pratiques et le changement de culture.

En juin 2025, nous nous sommes déplacés de l'École de la fonction publique du Canada à Santé Canada, qui a accepté de nous héberger pendant deux ans. Nous éprouvons beaucoup de reconnaissance envers leur soutien.

Nos programmes — d'espaces sécuritaires et d'activités d'apprentissage aux Prix de la Fierté et à la Semaine de la Fierté à la fonction publique — ont aidé les fonctionnaires à célébrer et à promouvoir des milieux de travail où tout le monde peut réussir.

Alors que nous avançons en 2026, nous continuerons de promouvoir des politiques, des systèmes et des pratiques inclusifs; à offrir des possibilités de développement professionnel et de leadership; et à renforcer nos relations avec d'autres réseaux de la diversité pour faire avancer nos priorités communes.

Le dévouement, l'énergie et les idées de nos membres et de nos allié-e-s sont au cœur de notre travail. Ensemble, notre impact contribue à bâtir des milieux de travail où chaque personne est appréciée, outillée et respectée.

Ce fut une joie et un privilège de diriger le RFFP. Les réalisations présentées dans ce rapport sont le fruit de votre créativité, de votre engagement et de votre leadership, et je suis reconnaissant de votre énergie et de votre détermination.

**Scott Cantin**

Directeur exécutif

Réseau de la Fierté à la fonction publique



Scott Cantin

# Reconnaissance du territoire

Le Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP) reconnaît que notre travail s'effectue sur de nombreux territoires visés par des traités, des territoires non cédés et des terres ancestrales des peuples autochtones. Nos membres, collègues et bénévoles vivent, travaillent et se rassemblent sur les territoires traditionnels et ancestraux des peuples des Premières Nations, des Inuit et des Métis.

Nous vous invitons à prendre le temps de réfléchir à votre relation avec [la terre sur laquelle vous vous trouvez](#) (lien en anglais seulement), à la manière dont elle vous influence et à la manière dont vous l'influencez. Nous vous encourageons à en apprendre davantage sur les traités et à reconnaître comment la colonisation et l'oppression des peuples autochtones influencent tous les aspects de la vie canadienne.

Nous vous encourageons aussi à vous renseigner sur les façons dont vous pouvez contribuer à l'avancement des [94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation](#).

Nous honorons la direction, le savoir et les cultures des peuples autochtones, et reconnaissons les impacts continus du colonialisme sur les communautés autochtones. En tant que réseau national, nous nous engageons à écouter, à apprendre et à travailler en partenariat avec les Aînés, les gardien·ne·s du savoir et les communautés autochtones 2ELGBTQIA+, et à soutenir des milieux de travail inclusifs, respectueux et équitables dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

# Le Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP)

Le RFFP est un réseau national comptant plus de 3 600 membres, dirigé par des fonctionnaires en [micro-affectations](#) et œuvre à promouvoir l'inclusion, l'équité et le sentiment d'appartenance du personnel 2ELGBTQIA+ au sein de la fonction publique fédérale.

Notre travail est guidé par une raison d'être claire. Nous rassemblons des fonctionnaires de divers ministères et agences, régions et rôles afin de contribuer à créer des milieux de travail où les personnes peuvent atteindre leur plein potentiel, être authentiques et bâtir leur carrière.

## Vision

Le RFFP imagine une fonction publique fédérale où tous les fonctionnaires 2ELGBTQIA+ se sentent inclus, en sécurité, et ont l'égalité professionnelle. Nous sommes une force de changement pour bâtir un milieu de travail équitable soutenant activement le bien-être et l'avancement du personnel 2ELGBTQIA+ grâce à des politiques, des programmes et l'action. Chaque professionnel·le 2ELGBTQIA+ devrait avoir la possibilité de s'épanouir, de contribuer et de réussir dans sa carrière, dans une culture de respect et d'appartenance.

## Mission

Notre mission est de bâtir un milieu de travail où chaque membre du personnel est apprécié, respecté et habilité à contribuer pleinement, afin que la fonction publique fédérale soit chef de file en matière d'inclusion et d'équité.

## Rapport annuel 2025

L'année 2025 a été marquée par des changements, une croissance importante et un impact significatif pour le RFFP, et ce rapport présente nos activités et nos principales réalisations. La section **Points saillants** donne un aperçu des résultats clés de l'année. Les sections suivantes offrent une vue plus détaillée de notre travail, des partenariats établis et des efforts collectifs qui ont façonné une année remarquable. Fruit d'un véritable travail d'équipe, nous exprimons notre gratitude dans les remerciements qui concluent ce rapport.

# Une année impactante : points saillants de 2025

En 2025, le RFFP s'est concentré sur influencer des systèmes et du leadership, sur la création de liens et de compréhension, et sur la promotion de milieux de travail où le personnel 2ELGBTQIA+ trouve sa place et s'épanouissent.

## ■ Façonner une fonction publique moderne où tout le monde appartient

L'inclusion se concrétise par des actions. Les politiques, les systèmes, les environnements et les mesures de soutien influencent notre expérience de travail et notre bien-être. En 2025, le RFFP a fait valoir les besoins de la communauté 2ELGBTQIA+ et a apporté des perspectives éclairées aux discussions sur les infrastructures inclusives et les soins de santé. En mettant en lumière les obstacles systémiques et en proposant des solutions, nous contribuons à bâtir une fonction publique où l'inclusion fait partie du quotidien.

## ■ Développer la relève et renforcer les capacités

Attirer et retenir les meilleurs talents repose sur des milieux de travail qui reflètent la diversité canadienne. Les fonctionnaires doivent se voir représentés dans les postes de direction pour comprendre que des possibilités d'avancement leur existent. En 2025, le RFFP a investi dans la prochaine génération de dirigeant·e·s de la fonction publique en offrant du mentorat spécialisé et du soutien entre pairs. En facilitant les liens, la communauté et les réseaux avec les cadres, nous aidons les fonctionnaires 2ELGBTQIA+ à naviguer dans leur carrière. Alors que le milieu de travail et la main-d'œuvre continuent d'évoluer, diriger des équipes diversifiées demande un soutien éclairé et intentionnel. Notre Réseau de cadres réunit l'expertise des leaders 2ELGBTQIA+ afin d'appuyer ce travail.

## ■ Créer des liens et renforcer l'impact ensemble

Le RFFP est un espace où les gens peuvent se rassembler et agir collectivement. En 2025, nous avons renforcé des réseaux partout au pays en reliant des initiatives locales à un mouvement national coordonné. En mettant à profit les expériences et les perspectives des membres 2ELGBTQIA+, le réseau a amplifié son impact et démontré que la collaboration entre équipes et régions mène aux résultats les plus solides.

## ■ Faire progresser les connaissances, la sensibilisation et la défense des droits

Le changement véritable repose sur les connaissances, l'accessibilité et un impact concret. En 2025, le RFFP a élargi sa portée nationale grâce à une présence numérique renforcée et au lancement de ressources pratiques visant à soutenir des pratiques inclusives. Ces avancées nous ont aidé à déterminer quelles initiatives génèrent les retombées les plus importantes et à concentrer nos efforts là où nous pouvons faire progresser l'inclusion de la manière la plus efficace au sein de la fonction publique.

# Façonner une fonction publique moderne où tout le monde appartient

Créer des milieux de travail où tout le monde appartient implique d'examiner les systèmes qui influencent quotidiennement l'expérience au travail. En 2025, le RFFP s'est concentré sur l'avancement de politiques inclusives, l'amélioration d'espaces physiques et numériques, et la réduction des obstacles auxquels font face les personnes de genres divers dans l'accès aux soins de santé. Ce travail reflète le rôle croissant du réseau en tant que porte-voix de ses membres dans les discussions où les décisions sont prises et où les changements sont mis en œuvre.

## Politique inclusive

En collaboration avec [Le Réseau des exécutifs noirs | Black Executive Network \(REN|BEN\)](#), le RFFP a poursuivi ses efforts visant à moderniser la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) afin de reconnaître les employé·e·s noirs ainsi que les employé·e·s 2ELGBTQIA+ comme des groupes en quête d'équité. Une loi modernisée renforcerait l'accès équitable aux possibilités, aborderait les obstacles particuliers auxquels font face nos communautés et appuierait une surveillance des progrès fondée sur des données probantes. En s'appuyant sur les expériences de la communauté et sur les résultats du [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2024](#), le RFFP et le BEN|REN ont rencontré des hauts dirigeant·e·s pour plaider en faveur d'une version à jour de la Loi. Une loi modernisée favoriserait la dignité et l'équité au sein de la fonction publique fédérale, tout en s'attaquant aux obstacles passés et actuels

Selon les mots du directeur exécutif : « Le Réseau de la Fierté à la fonction publique appuie fermement la modification de la Loi sur l'équité en matière d'emploi afin de reconnaître les communautés 2ELGBTQIA+ et les communautés noires comme des groupes méritant l'équité. Veiller à ce que la Loi reflète la diversité de la main-d'œuvre au Canada est essentielle pour faire progresser l'équité, l'inclusion et la dignité pour tous·tes. La modernisation de la Loi serait conforme à notre mission de bâtir un milieu de travail où chaque individu est valorisé, respecté et outillé pour contribuer pleinement, tout en abordant les obstacles passés et présents. »

**Scott Cantin, directeur exécutif**

auxquels nos communautés sont confrontées. Le travail est toujours en cours, mais notre engagement à créer un changement durable demeure ferme.

## Espaces et systèmes inclusifs

[Le guide des questions fréquentes sur les toilettes inclusives](#) du RFFP est une ressource pratique qui vise à contrer la mésinformation, à soutenir des conversations éclairées entre les membres du personnel, et à promouvoir une compréhension uniforme dans l'ensemble des ministères. Cette année, nous avons élargi la portée du guide au-delà de la fonction publique fédérale en le partageant avec des collègues municipaux, territoriaux et provinciaux grâce au Groupe de travail intergouvernemental sur la Fierté, dirigé par le RFFP.

Le RFFP a contribué à faire progresser des systèmes numériques plus inclusifs en plaidant pour des améliorations au Système de gestion des voyages et des dépenses Neo, qui constitue la nouvelle plateforme du gouvernement du Canada pour la gestion des voyages officiels et des dépenses connexes.

En collaborant avec des ministères et avec le Comité des présidences des Réseaux de la Fierté, le RFFP a relevé des préoccupations et facilité des discussions visant à améliorer le système. Cela comprenait la possibilité pour les individus l'utilisant de sélectionner une option de genre non binaire (X) et le retrait des appellations genrées (M., Mme ou Mlle). Nous avons terminé l'année avec la première d'une série de rencontres avec SPAC et le SCT-BDPRH afin d'élaborer des solutions qui permettront d'harmoniser le système Neo avec les politiques d'inclusion du gouvernement du Canada. En plaidant pour une documentation de voyage qui reflète la véritable identité des voyageurs, nous prévoyons une expérience plus sécuritaire et plus respectueuse pour tous les fonctionnaires.

Le RFFP a participé au Groupe de travail intergouvernemental sur la collecte de données dans le cadre de l'Appel à l'action contre le racisme, l'équité et l'inclusion. En automne 2025, le Groupe de travail a présenté ses recommandations aux sous-ministres adjoint-e-s intergouvernementaux responsables, mettant en lumière les obstacles et proposant des solutions à court, moyen et long terme.

## Accès équitable aux soins de santé

Un accès équitable aux soins de santé est essentiel à l'équité, au bien-être et à la dignité des fonctionnaires fédéraux. Après avoir entendu certains de nos membres parler des obstacles qu'ils ont rencontrés, le RFFP a pris des mesures. Nous avons mené une étude sur l'expérience des personnes accédant aux soins d'affirmation de genre dans le cadre du [Régime de soins de santé de la fonction publique \(RSSFP\)](#).

L'étude, dirigée par Rozen Neupané, a mis en lumière les difficultés auxquelles des fonctionnaires fédéraux font face en tentant d'obtenir des soins d'affirmation de genre. Grâce à plus de 40 entrevues avec des employé-e-s trans et non binaires et leurs familles, l'étude a révélé des lacunes importantes et des incohérences dans le traitement des demandes de prestations du RFFP et dans les conseils donnés aux personnes qui cherchent de l'information sur la couverture.

Nous avons partagé ces résultats et des recommandations visant à améliorer la conception du régime et la surveillance des politiques avec le SCT- BDPRH, afin de favoriser une expérience plus uniforme pour les personnes inscrites au régime. On nous a assuré qu'une action immédiate serait prise et, à la fin de l'année, nous avons reçu la confirmation que les résultats et les recommandations avaient été communiqués à une équipe de direction de Canada Vie, qui s'est montrée réceptive.

En regroupant dans une même étude les expériences vécues de nos collègues trans et non binaires, et en communiquant directement les résultats à l'administration du régime, nous avons contribué à faire avancer une couverture plus équitable, des expériences plus cohérentes et une compréhension plus claire de ce qui est couvert, selon les besoins et les circonstances de chaque personne.

Nous continuons à travailler en étroite collaboration avec nos collègues du SCT- BDPRH pour être la voix de notre communauté.



Le RFFP tient à souligner le travail remarquable de **Rozen Neupané** pour son engagement envers le bien-être de la communauté 2ELGBTQIA+. En plus des données et de la recherche, la capacité de Rozen à mettre de l'avant les expériences vécues de collègues trans et non binaires a offert au RFFP une feuille de route solide pour favoriser le changement. Ses contributions garantissent que les répercussions humaines des politiques en matière de soins de santé demeurent au cœur de notre travail de défense des intérêts.

# Développer la relève et renforcer les capacités

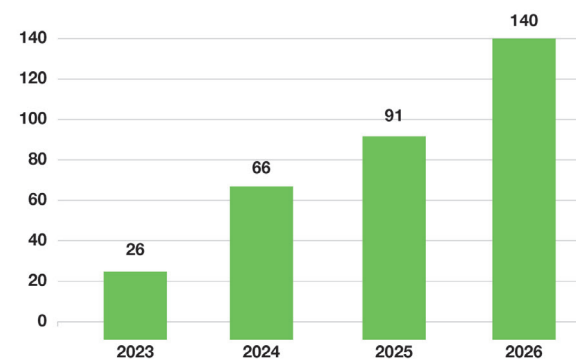
Créer des milieux de travail inclusifs exige une approche systémique pour appuyer et soutenir le leadership. En 2025, le RFFP a renforcé les capacités au sein de la fonction publique en offrant du mentorat, de l'apprentissage en leadership et des occasions de réseautage entre pairs spécialement conçus pour le personnel 2ELGBTQIA+. Ce travail reconnaît que le leadership est à la fois une compétence à développer et une responsabilité collective façonnée par l'expérience, le soutien et les connexions.

## Programme de mentorat de la Fierté

[Le Programme de mentorat de la Fierté](#) jumelle des mentors et des personnes mentorées 2ELGBTQIA+ de l'ensemble de la fonction publique afin de favoriser la croissance professionnelle, le sentiment d'appartenance et la confiance.

Le programme a poursuivi sa croissance cette année grâce à sa réputation exceptionnelle et au bouche-à-oreille des cohortes précédentes. L'appel de candidatures de 2025 a permis de former un nombre record de 70 duos pour la cohorte de 2026.

### Nombre de participant-e-s par cohorte



**Alison Wardlaw**

(personne mentorée 2025, mentore 2026)

« Le programme de mentorat du RFFP a été une occasion incroyable pour moi. J'ai été jumelée à un mentor exceptionnel qui m'a aidée à préciser ma trajectoire professionnelle et qui m'a donné la confiance nécessaire pour sortir du placard au travail. Il est impossible d'exagérer l'impact d'avoir un mentor 2ELGBTQIA+ comme modèle, qui incarne ce que signifie être une leader queer dans la fonction publique. Le programme est bien conçu pour inspirer, créer des liens et offrir une valeur durable aux mentors et aux personnes mentorées. »



**Alexandre Daoust**

(mentor 2023, 2024, 2026)

« Dès nos premières rencontres, j'ai été impressionné par la capacité de ma personne mentorée à faire preuve d'introspection, à analyser son contexte et à passer à l'action. Sa volonté de se préparer et d'avoir des objectifs clairs a été remarquable tout au long de cette expérience. Elle démontre toutes les qualités que nous recherchons chez la prochaine génération de fonctionnaires, et j'ai hâte de voir la suite de son parcours. Même si le programme officiel se termine, ma personne mentorée et moi avons décidé de poursuivre notre relation de mentorat en dehors de ce cadre, ce qui témoigne de la qualité du programme. »

## Mentorer les mentors et Éclat de leadership

Le Programme de mentorat de la Fierté comprend les séries « Mentorer les mentors » et « Éclat de leadership », qui offrent un soutien supplémentaire aux personnes y participant. Ces séances renforcent des pratiques de mentorat cohérentes et créent un espace pour la réflexion, l'apprentissage et le développement du leadership, autant pour les mentors que pour les personnes mentorées.

Les mentors ont participé à la série « Mentorer les mentors », où des sous-ministres ont donné des conseils et partagé leurs réflexions sur le leadership, le mentorat, le pouvoir de la curiosité et la résilience. Chaque séance comprenait une période de questions et réponses qui permettait aux mentors et aux sous-ministres d'échanger sur d'autres sujets. Ces séances avaient comme objectif d'offrir un espace de discussion ouverte avec certains des membres les plus chevronnés de la fonction publique.

Les personnes mentorées ont participé à la série « Éclat de leadership » et ont rencontré des fonctionnaires provenant de différents horizons et ministères. Les hôtes ont partagé leurs expériences sur des thèmes liés à l'inclusion, à l'intersectionnalité et à la façon de composer avec les défis et le changement. Ces séances ont permis aux personnes mentorées d'établir des liens avec des collègues et des professionnel-le-s dans l'ensemble de la fonction publique.

## Réseau des cadres 2ELGBTQIA+

Créé en 2022, le [Réseau des cadres 2ELGBTQIA+](#) offre un espace d'échange pour les leaders 2ELGBTQIA+ et agit comme instance consultative auprès du RFFP.

En 2025, le Réseau a réuni 168 cadres de 56 ministères afin de partager des ressources, d'encourager le dialogue et l'apprentissage, d'accroître la visibilité et de renforcer la collaboration avec le RFFP et les réseaux de la Fierté au sein des organisations. Le réseau contribue ainsi à la diversité, à l'inclusion et au développement du leadership.

Le réseau accueille des cadres de tous les horizons, y compris des allié-e-s, qui souhaitent appuyer la diversité au sein du leadership.

## Initiative des ambassadeur·rice·s

Les [ambassadeur·rice·s du RFFP](#) sont des leaders bénévoles qui agissent comme personnes ressources dans l'ensemble du réseau, jouant un rôle essentiel dans la croissance de la portée et de l'impact du RFFP à l'échelle nationale. Ces champion·ne·s promeuvent l'inclusion, organisent des événements régionaux et sociaux et contribuent à bâtir la communauté en créant des liens entre les fonctionnaires et le RFFP, ainsi qu'entre les personnes elles-mêmes.

En 2025, l'initiative comptait 24 ambassadeur·rice·s actifs, dont de nouvelles représentations à Vancouver, à Edmonton, à Calgary, à Regina, à Whitehorse, à Ottawa et à Charlottetown. Cette expansion a permis d'accroître l'accès à la communauté et au soutien dans des régions où la géographie, les postes ou l'environnement de travail peuvent entraîner de l'isolement. Le renforcement de la représentation dans les territoires et les prairies demeure une priorité.

Les ambassadeur·rice·s du RFFP développent des compétences pratiques liées au leadership, à l'événementiel, à la prise de parole en public et à la coordination du bénévolat. Les ministères et les agences qui appuient leur participation démontrent un engagement envers une direction inclusive et bénéficient d'un niveau plus élevé d'engagement et d'une meilleure visibilité des efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. En plus de contribuer au développement de leur leadership, les ambassadeur·rice·s favorisent des connexions par l'entremise d'événements sociaux créant des espaces sûrs et accueillants et jouent un rôle clé dans l'agrandissement de la portée et de l'impact du RFFP dans l'ensemble de la fonction publique.

En 2025, des activités ont été organisées à Charlottetown, à Edmonton, à Halifax, à Montréal, à Ottawa, à Toronto, à Victoria et à Whitehorse, ce qui a renforcé la présence nationale du RFFP.



Événement social à Ottawa



Événement social à Edmonton



Événement social à Winnipeg



Événement social à Victoria



Événement social à Halifax



Événement social à Toronto



L'ambassadrice du RFFP Nadia Munro (à gauche) retrouve Tash lors d'une rencontre sociale à Victoria

Nadia Munro est gestionnaire intérimaire de la Transformation opérationnelle au sein de la Direction générale du dirigeant principal des données chez Emploi et Développement social Canada à Victoria. Elle s'est jointe au RFFP en 2021 comme bénévole au sein de plusieurs comités organisateurs, puis elle est devenue ambassadrice du RFFP pour Victoria en 2023.

Nadia a trouvé un sens profond dans la création d'un espace communautaire

pour les personnes 2ELGBTQIA+ de la fonction publique fédérale. Au cours des trois dernières années, son équipe a bâti la présence du RFFP à Victoria à partir de zéro. Aujourd'hui, leurs activités trimestrielles accueillent régulièrement plus de cent individus. En repensant aux premières activités qui ont largement dépassé leurs attentes, Nadia a partagé ceci : « Nous avons créé et nourri un véritable sentiment de fierté ici. Les gens trouvent un sentiment d'appartenance à nos activités et c'est pour cela qu'ils reviennent. »

Pour le personnel en région comme Nadia, le RFFP offre une connexion à une communauté de personnes diverses animées par la volonté d'apporter des changements positifs. « Mon rôle comme ambassadrice du RFFP ajoute une dimension sociale à mon travail », dit-elle. La contribution de Nadia au RFFP renforce la visibilité du gouvernement du Canada comme employeur inclusif et lui permet de développer ses compétences en leadership, en mobilisation communautaire et en création d'espaces inclusifs au sein de la fonction publique.

## Créer des liens et renforcer l'impact ensemble

En 2025, le RFFP a continué de créer des occasions pour rassembler les gens autour de la célébration, de la reconnaissance et de la collaboration. Notre programmation nationale a mis en valeur les communautés 2ELGBTQIA+. Nos Prix de la Fierté ont souligné l'excellence et le leadership au sein de la fonction publique. Notre travail avec des partenaires à tous les ordres de gouvernement et avec d'autres réseaux a contribué à bâtir une communauté solidaire qui vise à ce que chaque personne se sente reconnue, valorisée et outillée pour contribuer pleinement.

Pour les personnes travaillant dans des environnements éloignés ou isolés, comme les individus affectés à bord de navires, le personnel de terrain ou dans de petits bureaux en orbite où l'accès à une communauté est limité ou impossible, le RFFP constitue un lien essentiel. Nous soutenons cette connexion en offrant des activités et des événements virtuels qui réduisent les distances, en partageant des ressources qui appuient le personnel peu importe son lieu de travail, et en fournissant des mises à jour régulières qui permettent à notre communauté de rester informée et mobilisée.

## Semaine de la Fierté à la fonction publique 2025

En 2025, la [Semaine de la Fierté à la fonction publique](#) a rassemblé des milliers de fonctionnaires partout au Canada et au-delà pour célébrer, amplifier les voix 2ELGBTQIA+ et faire progresser l'équité au travail. Sous le thème « Ensemble, nous créons le changement », la programmation a mis en lumière notre communauté et notre engagement commun à bâtir une fonction publique plus inclusive pour tout le monde.

La semaine a débuté par un message inspirant de la part de :

- Michael Sabia, greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet;
- Nathalie G. Drouin, Ad. E., sous-greffière du Conseil privé et conseillère à la sécurité nationale et au renseignement auprès du premier ministre; et
- Christiane Fox, sous-greffière du Conseil privé, secrétaire associée du Cabinet et sous-ministre des Affaires intergouvernementales.

La Semaine de la Fierté à la fonction publique 2025 a été un immense succès, avec une participation record. Les résultats comprennent :

- **Portée globale** : plus de 13 000 employé-e-s de 120 organisations ont participé.
- **Appui cérémonial** : 128 cérémonies de lever du drapeau de la Fierté ont eu lieu partout au pays.

- **Programmation centrale** : plus de 25 événements virtuels et en personne tenus sur cinq jours.
- **Qualité des événements** : les commentaires reçus reflètent un très haut niveau de satisfaction, la grande majorité qualifiant la semaine d'exceptionnelle.

En plus d'activités et d'événements festifs, la semaine a offert des séances d'apprentissage et de dialogue sur des thèmes tels que l'identité, l'intersectionnalité, l'alliance et la sécurité numérique.

Un moment marquant a été l'événement virtuel « En conversation avec Jaylene Tyme », mettant en vedette une femme bispirituelle et trans, défenseure des droits et survivante de la rafle des années 1960. Cet événement a été rendu possible grâce à une étroite collaboration entre le RFFP, [SPAC](#), [LICC](#), [FEGC](#) et [ECCC](#). En misant sur notre plateforme nationale, nous avons rejoint 755 employé-e-s de 63 ministères et agences fédéraux.



Mise en valeur de la Semaine de la Fierté à la fonction publique : « En conversation avec Jaylene Tyme »

À la fois drôle, émouvante et profondément instructive, la conversation a permis à Jaylene de partager son histoire et un appel à l'action. Elle a transmis des réflexions fortes sur les femmes et filles autochtones disparues et assassinées, la vérité et la réconciliation, ainsi que sur l'importance de la visibilité et de l'alliance. Elle a également présenté des images et récits liés à son travail, Chaque enfant compte, dans Canada's Drag Race. Les personnes y ayant participé ont souligné que la puissance de son témoignage a enrichi leur compréhension de l'équité intersectionnelle. L'énergie de la semaine a clairement démontré que le changement est en cours et qu'il est mené par des fonctionnaires qui l'ont à cœur.



Fierté à Calgary



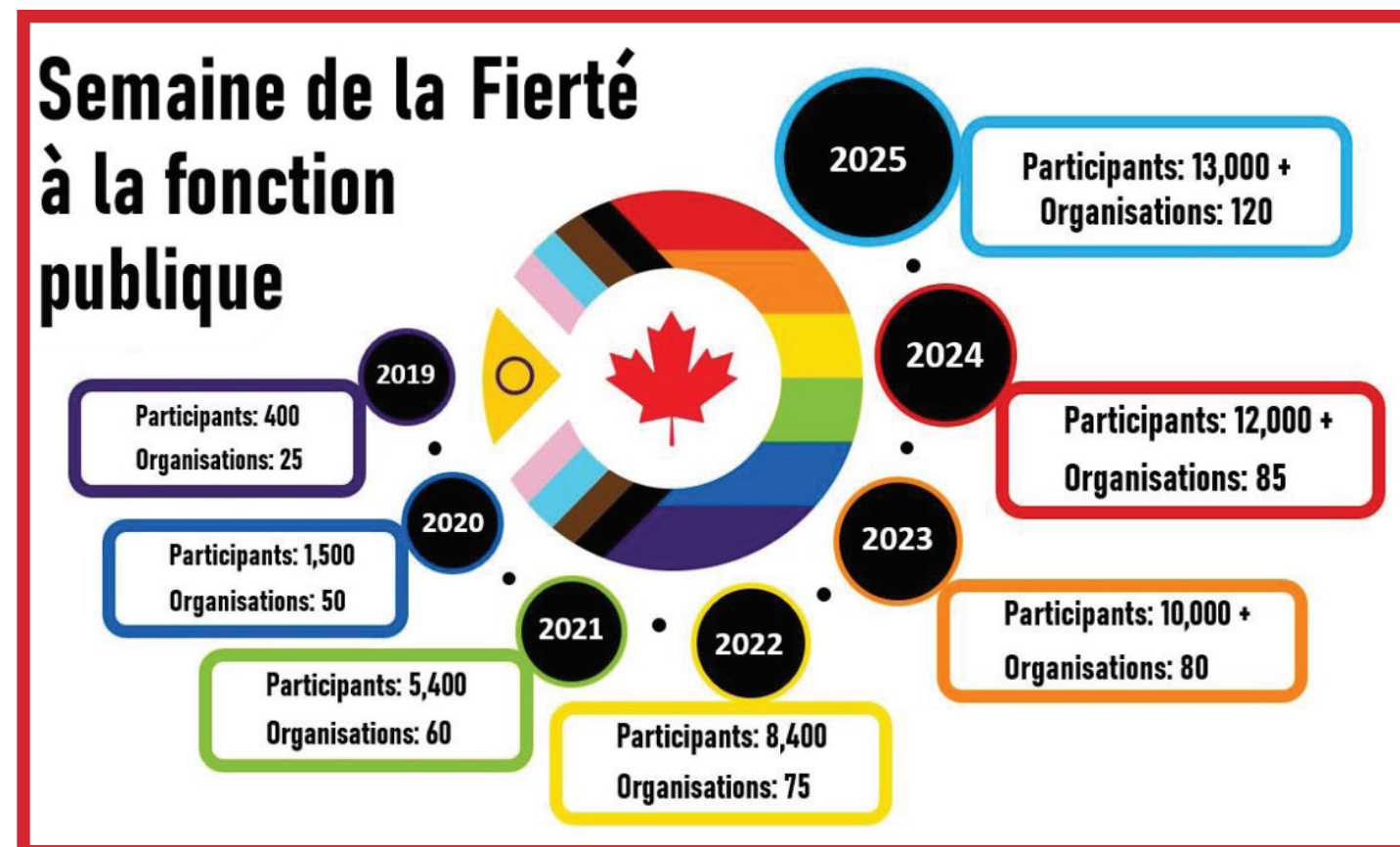
Fierté à Winnipeg



Lever du drapeau de la Fierté à Santé Canada à Ottawa



Fierté à Moncton



Croissance de la participation à la Semaine de la Fierté à la fonction publique au fil des ans



THE GOVERNOR GENERAL · LA GOUVERNEURE GÉNÉRALE

**Message de la gouverneure générale  
Semaine de la Fierté de la fonction publique**

Alors que nous célébrons la Semaine de la Fierté de la fonction publique, j'ai l'honneur de réfléchir à l'intégrité et à la diversité de la fonction publique du Canada.

Cette semaine, le drapeau de la Fierté flottera à Rideau Hall, alors que nous soulignons les contributions inestimables des fonctionnaires 2ELGBTQI+, celles et ceux qui, chaque jour, s'efforcent d'être pleinement eux-mêmes et elles-mêmes, et qui enrichissent ainsi leur milieu de travail. Votre dévouement, votre résilience et la diversité de vos compétences renforcent notre capacité à servir les Canadiens avec intégrité et compassion.

Depuis des décennies, vous demeurez résolu dans la lutte pour être vus, traités avec équité et acceptés. Vous avez contribué à bâtir des milieux de travail inclusifs et respectueux, où chacun peut se sentir valorisé et responsabilisé.

Pour cela, nous vous remercions. Continuons sur cette voie – ensemble.

Mary Simon.

1 SUSSEX DRIVE · 1, PROMENADE SUSSEX  
OTTAWA · CANADA · K1A 0A1 · WWW.GG.CA

La semaine a présenté un message de [Son Excellence la très honorable Mary Simon](#), gouverneure générale du Canada. Pour la toute première fois, le drapeau de la Fierté a été hissé à Rideau Hall. Nous avons été reconnaissant·e·s de ces gestes porteurs de visibilité et de solidarité.

Le soutien à la Semaine de la Fierté à la fonction publique de la part de notre cheffe d'État constitue un signe encourageant que le Canada demeure fermement engagé envers un parcours fondé sur l'inclusion et la dignité pour tout le monde.



Récipiendaire 2025 dans la catégorie Agent·e de changement – **Megan (MG) Le Stum**

Le RFFP a reconnu Megan (MG) Le Stum dans le cadre des Prix de la Fierté à la fonction publique, dans la catégorie Agent·e

**Prix de la Fierté à la fonction publique**  
Chaque année, les [Prix de la Fierté à la fonction publique](#) mettent en lumière les personnes, les réseaux et les organisations qui contribuent à bâtir une fonction publique plus inclusive, accueillante et équitable pour l'ensemble du personnel 2ELGBTQIA+.

de changement, pour son leadership et sa contribution à l'élimination des obstacles systémiques et à l'avancement de l'inclusion 2ELGBTQIA+.

Dans le cadre de ce travail essentiel, MG a lancé un sondage qualitatif intersectionnel sur l'expérience de travail du personnel de Statistique Canada qui est à la fois en situation de handicap et membre de la communauté 2ELGBTQIA+. Cette initiative répondait aux exigences de la Loi canadienne sur l'accessibilité et a éclairé les discussions liées à la modernisation anticipée de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, que nous espérons voir inclure la communauté 2ELGBTQIA+ à titre de groupe en quête d'équité.

MG a également élaboré une méthodologie de consultation intersectionnelle pouvant être adoptée à l'échelle de la fonction publique afin d'encourager et de faciliter une mobilisation plus large sur ces enjeux critiques.

En 2025, le RFFP a eu le plaisir de reconnaître des réalisations exceptionnelles dans cinq catégories de prix, à la suite d'un nombre record de 56 mises en candidature provenant de 29 organisations de la fonction publique fédérale. Nous aimerions remercier Nathalie G. Drouin, Ad. E., sous-greffière du Conseil privé et conseillère à la sécurité nationale et au renseignement auprès du premier ministre, pour son leadership et son soutien à titre de co-championne des Prix 2025.

Au lieu d'un événement centralisé, le RFFP a créé deux ressources pour soutenir les administrateur·trice·s généraux·ales et les organisations dans la reconnaissance des réalisations de leurs équipes et de leurs employé·e·s. Une trousse de reconnaissance offrait des messages clés et des éléments visuels pour promouvoir et célébrer les personnes mises en candidature et les récipiendaires dans leurs milieux de travail. Une ressource de type Cérémonie en boîte proposait des messages personnalisables pour les administrateur·trice·s généraux·ales et les équipes de communications internes, ainsi que du matériel de reconnaissance pour appuyer l'organisation d'événements à l'interne.

Les équipes de partout au Canada ont ainsi pu célébrer les personnes mises en candidature et les récipiendaires de manière accessible, locale et adaptée à leur contexte. Le RFFP a présenté les récipiendaires sur LinkedIn et publié chaque mise en candidature, mettant en valeur des parcours, du leadership et des retombées concrètes.

Les récipiendaires ont été choisis par un comité d'évaluation composé de pairs. Le RFFP tient à exprimer sa gratitude envers ce comité, qui comprenait six membres du RFFP ainsi qu'un membre associé de la Commission européenne.



**AJ Dolman** – À la coprésidence, Réseau d'action Fierté 2ELGBTQIA+ – Conseil de recherches en sciences humaines du Canada

En parlant du rôle du CPRF, AJ a expliqué : « Le CPRF me permet, ainsi qu'à la personne qui partage la coprésidence avec moi, de comprendre et de situer les enjeux plus larges dans l'ensemble de la fonction publique pour notre Réseau d'action Fierté 2ELGBTQIA+. Il nous permet aussi d'établir des objectifs fondés sur les engagements, les réussites et les leçons retenues d'autres réseaux ayant davantage d'expérience. »

### Comité des présidences des Réseaux de la Fierté

Créé en 2025, le Comité des présidences des Réseaux de la Fierté (CPRF) réunit des collègues de l'ensemble du gouvernement. Ce groupe actif discute des priorités de la communauté, cerne les principaux domaines d'action et partage des ressources. Le CPRF

regroupe 130 responsables de réseaux de la Fierté provenant de 43 ministères et agences, et se réunit chaque mois. Ce forum stratégique a rapidement renforcé et amplifié la voix collective des employé·e·s 2ELGBTQIA+ et de leurs allié·e·s partout au Canada.

C'est grâce à ce forum que le RFFP a été informé pour la première fois des difficultés rencontrées par les employé·e·s de genres divers utilisant le système de gestion des voyages et des dépenses Neo. En collaboration, et en s'appuyant sur les expériences et les perspectives du CPRF, nous avons élaboré une série de recommandations visant à améliorer l'expérience des employé·e·s. Ce travail comprenait la documentation des préoccupations de la communauté et l'élaboration d'une stratégie d'engagement auprès de SPAC et du SCT. Moins d'un an après sa création, le CPRF est déjà devenu un espace essentiel pour rester en contact avec notre communauté vaste et diversifiée et pour mener des changements systémiques.

### Groupe de travail intergouvernemental

En 2025, nous avons lancé un groupe de travail intergouvernemental réunissant des partenaires fédéraux, provinciaux, territoriaux et municipaux afin de soutenir une progression concertée en matière d'inclusion 2ELGBTQIA+.

Ce forum favorise un apprentissage bidirectionnel : les politiques et programmes fédéraux offrent des modèles pouvant être adaptés, tandis que les approches développées dans d'autres administrations permettent aux efforts fédéraux de bénéficier d'une expertise locale et régionale.

### Collaboration avec les partenaires

En 2025, le RFFP a approfondi sa collaboration avec les réseaux fédéraux dirigés par des employé·e·s afin de soutenir des approches

plus intersectionnelles de l'inclusion. Comme de nombreux membres naviguent des identités qui se recoupent, la collaboration entre réseaux demeure une priorité croissante pour le RFFP.

Un moment important de ce travail a été la séance « Cœur à cœur », organisée conjointement avec le [Réseau des fonctionnaires asiatiques du gouvernement fédéral](#) (RFAGF) pour marquer la transition du Mois du patrimoine asiatique à la Saison de la Fierté. La séance mettait en vedette des personnes des communautés asiatiques et 2ELGBTQIA+ qui ont partagé des perspectives façonnées par différents parcours professionnels et générationnels. Ces conversations ont mis en lumière la façon dont les identités intersectionnelles influencent les expériences de travail, le développement de carrière et le bien-être.

Grâce à cette séance et à d'autres partenariats, le RFFP veille à ce que les expériences vécues éclairent réellement les discussions de revendication et de politiques publiques. En plus du RFAGF, le RFFP a poursuivi ses efforts concertés avec ses partenaires, dont le [Réseau des exécutifs noirs](#) (BEN|REN), [Infinité](#) (le réseau pour les fonctionnaires neurodivergents), la [Communauté nationale des gestionnaires](#) (CNG) et le [Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux](#) (RJFF).

# Faire progresser les connaissances, la sensibilisation et la défense des droits

Des progrès concrets reposent sur des changements tangibles dans le travail quotidien du personnel. En 2025, le RFFP a soutenu cette évolution en reliant l'apprentissage au dialogue, en créant des ressources pratiques et en élargissant la sensibilisation par l'entremise de ses plateformes numériques.

En parallèle, le RFFP a accordé une importance accrue à la compréhension de sa portée et de son impact. Les données et les indicateurs de rendement ont permis d'aller au-delà des témoignages anecdotiques et d'identifier les domaines où les efforts peuvent offrir la plus grande valeur pour l'ensemble de la fonction publique.

## Mobiliser par l'apprentissage et le dialogue

En 2025, le RFFP a offert 15 séances d'apprentissage virtuelles, rejoignant plus de 1 200 fonctionnaires, y compris des membres travaillant dans des environnements éloignés ou isolés. Ces séances ont renforcé la sensibilisation et l'alliance inclusive en aidant les personnes participant à intégrer les principes d'inclusion dans leurs pratiques quotidiennes en milieu de travail.

Le contenu d'apprentissage a été conçu et livré avec l'appui de Rozen Neupané et de Taryn Husband, qui consacre une partie de son temps au RFFP tout en occupant un rôle dans son ministère d'attache. Leur travail a soutenu la conception et la mise en œuvre de la programmation éducative, de l'idée initiale jusqu'à sa diffusion.



**Taryn Husband**, qui contribue à créer des expériences d'apprentissage porteuses à travers la fonction publique.

Principaux titres des séances d'apprentissage du RFFP :

- Créer des espaces plus sûrs : étapes pratiques pour soutenir le personnel trans et de genres divers
- Créer des espaces positifs : favoriser et renforcer l'inclusion 2ELGBTQIA+. Notre rôle en tant que fonctionnaires
- Ponts d'appartenance : célébrer l'inclusion 2ELGBTQIA+ et l'alliance inclusive
- Le RFFP 101

Taryn a d'ailleurs souligné la force du programme en affirmant : « Nous recevons constamment des commentaires élogieux et observons une forte participation à ces séances d'apprentissage. Les personnes participant repartent en discutant de ce qu'ils ont appris et de ce qu'ils feront différemment à l'avenir. »

Le RFFP a également continué d'offrir des outils et des ressources pratiques pour soutenir le développement du leadership, permettant aux dirigeant-e-s et aux employé-e-s d'appliquer de façon constante des pratiques inclusives dans la prise de décisions, la communication et la culture d'équipe.

Le sous-comité de formation du Comité d'action sur l'identité et l'expression de genre du RFFP a offert son expertise à l'École de la fonction publique du Canada pour l'élaboration de nouveaux produits d'apprentissage. Cette collaboration a contribué à la publication d'un nouveau produit de micro-apprentissage intitulé [Respecter l'identité de genre en milieu de travail](#) (INC1-M01).

## Renforcement des ressources de connaissances

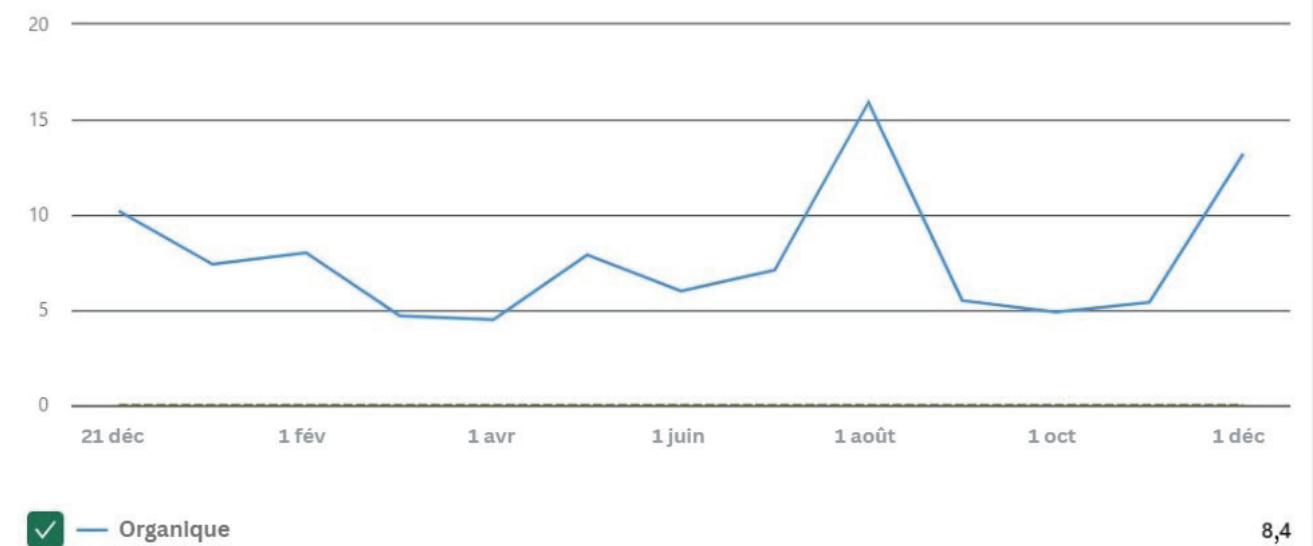
En partenariat avec le Groupe de travail interministériel, le RFFP a élaboré une ressource sur l'affirmation et l'inclusion de

genre afin de soutenir un apprentissage uniforme à tous les échelons de la fonction publique.

En s'appuyant sur des contributions provenant de sources variées, cette ressource offre des outils pratiques et des conseils aux employé-e-s et aux gestionnaires qui travaillent à favoriser des milieux de travail inclusifs. Ancrée dans des principes d'accessibilité, d'uniformité et d'équité, elle établit un point de référence commun en matière de pratiques exemplaires. Elle sert de guide pour les initiatives locales et aide les organisations à cerner et à combler les lacunes dans leurs politiques et leurs orientations liées à l'affirmation et à l'inclusion de genre.

En coordonnant cette initiative, le RFFP a soutenu un partage plus large et plus uniforme d'informations inclusives et d'approches éprouvées dans l'ensemble des paliers de gouvernement au Canada.

## Évolution du taux d'engagement sur LinkedIn (décembre 2024 – décembre 2025)



Taux d'engagement (Voir prochaine page pour information)

## Accroître la sensibilisation et la visibilité

En 2025, le RFFP a élaboré une stratégie de communication à fort impact, conçue pour maximiser les occasions de communication à l'interne ainsi qu'à travers ses plateformes publiques.

### Présence numérique

- [GCÉchange](#) : notre principal espace sécurisé pour la collaboration interne et le renforcement de la communauté.
- [Site Web public](#) : la plateforme centrale pour les aperçus de programmes et les ressources officielles.
- [LinkedIn](#) : notre plateforme d'engagement public, de mise en valeur des réussites et de sensibilisation externe.

### Tableau de bord des répercussions 2025

**1. Portée et représentation nationales :** La portée numérique du Réseau a continué de croître. Les fonctionnaires 2ELGBTQIA+ et leurs allié·e·s ont de plus en plus recherché des espaces sûrs, fiables et dédiés pour l'échange et le partage de ressources.

- 36 000 utilisateur·rice·s uniques, en hausse par rapport aux 33 000 de l'année précédente.

- Force régionale : pôles d'engagement importants à Toronto (6 k), Ottawa/Gatineau (14 k), Québec (1,7 k) et Montréal (1,5 k).
- Inclusion linguistique : 4 000 utilisateur·rice·s ont consulté nos ressources en français.

### 2. Engagement de calibre sectoriel :

Le contenu du Réseau a affiché un taux d'engagement supérieur à la moyenne des communications gouvernementales.

- Taux d'engagement LinkedIn de 8,4 pour cent. Pour contextualiser ce résultat, la moyenne du gouvernement est de 5,8 % (selon les données provenant des comptes LinkedIn du gouvernement du Canada connectés à Hootsuite). Ce taux démontre que notre contenu ne se limite pas à être vu, il génère des interactions significatives qui dépassent largement les normes habituelles des communications gouvernementales.

### 3. Outils pratiques pour le leadership :

Nos données montrent\* que les utilisateurs cherchent des occasions de s'impliquer et des outils pratiques et concrets, plutôt que de l'information générale seulement. La Semaine de la Fierté dans la fonction publique demeure l'offre la plus consultée du RFFP, avec 19 000 utilisateurs, tandis que nos guides fonctionnent comme des ressources pratiques de type « comment faire » pour les gestionnaires.

- [Guide à l'intention des gestionnaires pour soutenir les personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et de diverses identités de genre dans la fonction publique fédérale](#) : 2 000 utilisateur·rice·s (notre outil le plus populaire pour les gestionnaires)
- [Programme de mentorat de la Fierté](#) : (1 300 utilisateurs)
- [Guide à l'intention des employé·e·s deux esprits, transgenres, non binaires et de la pluralité des genres dans la fonction publique fédérale](#) : 1 300 utilisateur·rice·s
- Les [toilettes inclusives](#) et [apprentissage des pronoms](#) : 1 200 utilisateur·rice·s

Principales constatations : Ces données confirment que la présence numérique du RFFP est une plateforme essentielle pour le partage de connaissances, offrant des outils concrets qui aident à bâtir des milieux de travail inclusifs partout au Canada. Elles indiquent également que les utilisateurs souhaitent comprendre et appliquer des pratiques concrètes pour soutenir les employés 2ELGBTQIA+, établissant une base solide pour la réflexion, l'apprentissage et le progrès continu.

\*Les données reflètent la mobilisation combinée pour les versions anglaises et françaises de toutes les ressources.

# Aller de l'avant ensemble

En regardant vers l'avenir, l'élan de cette année continue de façonner la manière dont nous nous soutenons les uns les autres. Dans les ministères, les régions et les communautés, les membres, partenaires et alliés du RFFP travaillent activement à bâtir une fonction publique où les personnes 2ELGBTQIA+ appartiennent, dirigent et s'épanouissent.

À un moment où nos droits sont remis en question ici et ailleurs dans le monde, notre engagement demeure solide. Chaque espace inclusif créé, chaque histoire partagée et chaque conversation amorcée renforce le dévouement de la fonction publique envers la dignité, le respect et la sécurité pour toutes les personnes.

Discriminer un groupe affaiblit les protections l'ensemble des groupes. La mission du RFFP vise avant tout à protéger les valeurs fondamentales de la fonction publique, soit la confiance, l'égalité et l'inclusion, pour tout le monde.

Notre responsabilité est urgente et commune. Nous devons soutenir chaque membre de notre communauté et chaque allié, en faisant quotidiennement des choix qui reflètent le courage, la confiance et l'engagement. En avançant ensemble, nous poursuivons sur cet élan avec assurance, sachant que nos actions collectives contribuent à bâtir une fonction publique où toutes les personnes peuvent s'affirmer pleinement.



[Courriel](#)  
[LinkedIn](#)  
[GCÉchange](#)  
[Site web](#)

## Ensemble, nous l'avons rendu possible

Le travail présenté dans ce rapport est le résultat d'un effort collectif. Cette section reconnaît la façon dont les activités du RFFP prennent vie concrètement, grâce aux personnes qui s'y engagent, aux partenariats établis et à la manière dont le travail est organisé et réalisé à l'échelle de la fonction publique.

### L'équipe du RFFP

Les activités du RFFP sont appuyées par des employé·e·s en micro affectation au Secrétariat. D'une durée habituelle de 12 mois, les micro affectations sont financées par les ministères d'attache des employé·e·s. Chaque membre de l'équipe apporte des compétences, de l'expérience et une perspective provenant de divers secteurs de la fonction publique afin de soutenir les travaux du réseau.

### Le Secrétariat:

- **Scott Cantin (il / lui)** – directeur exécutif, Santé Canada (en affectation depuis Services publics et Approvisionnement Canada)
- **Bonnie Whelan (elle)** – gestionnaire des communications, de la sensibilisation et de la mobilisation, Santé Canada (en affectation depuis Femmes et Égalité des genres Canada)
- **Neil Parkinson-Dow (il / lui)** – coordonnateur national des événements et des partenariats, Garde côtière canadienne / Défense nationale
- **Marc Danis (il / lui)** – conseiller en communications, Emploi et Développement social Canada
- **Renault Desrosiers (il / lui)** – adjoint exécutif, Santé Canada

- **Taryn Husband (il / lui)** – conseiller en identité et expression de genre et coprésident du Comité d'action sur l'identité et l'expression de genre, Emploi et Développement social Canada

### Nos collègues ayant terminé leur affectation en 2025

- **Jason Bett (il / lui)** – directeur exécutif et champion de la Fierté à la fonction publique, Transports Canada
- **Julie Beaulieu (elle)** – gestionnaire de bureau et adjointe exécutive, École de la fonction publique du Canada
- **Danielle MacKinlay (elle / iel)** – responsable régionale de l'Atlantique / conseillère en communications, Transports Canada
- **Richard Hansen (il / lui)** – responsable régional de l'Ouest, Agence du revenu du Canada
- **Rozen Neupané (elle)** – analyste en apprentissage et mobilisation, politiques et données liées à l'équité, la diversité et l'inclusion, Patrimoine canadien
- **Isabelle Chalhoub (elle)** – conseillère en communications et événements, Conseil national de recherches Canada

Merci à nos membres et à nos allié·e·s  
Ce sont nos membres et nos allié·e·s qui façonnent le RFFP et, sans vous, notre portée et notre influence ne seraient pas les mêmes. Vous êtes les personnes héroïques, les champion·ne·s, les défenseur·e·s et les ambassadeur·rice·s qui donnent vie à notre vision et à notre mission. Merci.

Un immense merci à Jason Bett, qui a fondé le Réseau en 2018, l'a dirigé pendant sept années marquantes et a défendu l'inclusion 2ELGBTQIA+ dans toutes les sphères de la fonction publique du Canada. Le RFFP est ton héritage. Merci, Jay.

# Merci!

Les activités du RFFP sont soutenues par de nombreuses autres personnes à travers la fonction publique, dont le temps, l'expertise et les idées ont été essentiels. À toutes celles et tous ceux qui se sont présenté·e-s, qui ont pris le relais et qui ont fait avancer ce travail, nous exprimons notre profonde gratitude.

## Nous remercions

### sincèrement le soutien de :

Greg Orencsak  
Fabio Onesi  
Alexandre Daoust  
Anastasia (Tassi) Pivnicki  
Andrew Brown  
Arianne Reza  
Colin Hoult  
Derek Moss  
France Bergeron  
Frances McRae  
J.J. Beauchemin  
Joey Whelan  
Julie Beaulieu  
Kelly Gillis  
Marc-André Millaire  
Marcel Pagé  
Melissa Albert-Gauthier  
Mentors et mentoré·e-s  
Michelle Douglas  
Mike McGuire  
Monika Lavallée  
Natacha Moussi

Nathalie Drouin  
Ralph Duchesne  
Taki Sarantakis  
Ambassadeur·rice·s du RFFP  
Bénévoles du RFFP  
Comité des président·e·s des réseaux de la Fierté  
Communauté nationale des gestionnaires  
Conseil fédéral des Prairies  
Groupe de travail interministériel sur la Fierté  
Infinité, Le Réseau pour les fonctionnaires neurodivergents  
Le Fonds Purge LGBT  
Le Réseau des exécutifs noirs  
Le Réseau des employé·e·s fédéraux musulmans  
Le Réseau des fonctionnaires asiatiques du gouvernement fédéral  
Le Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux  
Les candidat·e·s et les nommé·e·s aux Prix de la Fierté

## Glossaire

**2ELGBTIQA+** — Bispirituelles, lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, queers, intersexués, asexuels et autres.

**RFFP** — Réseau de la Fierté à la fonction publique

**BEN|REN** — Réseau des exécutifs noirs

**EDI** — Équité, diversité, inclusion

**LEE** — Loi sur l'équité en matière d'emploi

**EDSC** — Emploi et Développement social Canada

**RJFF** — Réseau des Jeunes Fonctionnaires Fédéraux

**LICC** — Logement, Infrastructures et Collectivités Canada

**FFADA** — Femmes et filles autochtones disparues et assassinées

**RFAGF** — Réseau des fonctionnaires asiatiques du gouvernement fédéral

**CMN** — Communauté nationale des gestionnaires

**BDPRH** — Bureau du dirigeant principal des ressources humaines

**CPNR** — Comité des présidences des Réseaux de la Fierté

**SPAC** — Services publics et Approvisionnement Canada

**SCT** — Secrétariat du Conseil du Trésor

**FEGC** — Femmes et Égalité des genres Canada