

Réseau de la Fierté à la fonction publique



Plan Stratégique 2026-2028

Matières

Introduction : Un message du directeur exécutif.....	2
Notre vision.....	3
Notre mission.....	3
Qui nous sommes.....	4
Notre raison d'être.....	5
Notre mandat d'agir.....	6
Notre façon de travailler.....	7
Activités et programmes.....	8
Semaine de la Fierté à la fonction publique.....	8
Prix de la Fierté à la fonction publique.....	9
Programme de mentorat de la Fierté.....	10
Présence numérique et communications.....	11
Réseau des cadres 2ELGBTQIA+.....	11
Espaces de discussion courageux et Cafés-rencontres communautaires.....	12
Bâtir une communauté : Les activités sociales du RFFP.....	12
Faire progresser la dignité et le sentiment d'appartenance en milieu de travail.....	12
1. Promouvoir l'équité et une expérience-employé moderne.....	12
2. Une défense des droits fondée sur des données probantes et la collecte de données.....	13
3. Éliminer les obstacles pour les employé·e·s transgenres, non binaires et de la diversité de genre.....	14
4. Partenariats stratégiques pour le progrès.....	15
5. Gouvernance et prise de décisions améliorées.....	16
Conclusion : Un héritage d'équité, un avenir d'excellence.....	17

Introduction : Un message du directeur exécutif

Aux membres du Réseau de la fierté à la fonction publique,

C'est avec plaisir que je partage avec vous le Plan stratégique 2026-2028 du Réseau de la Fierté à la fonction publique. Ce plan arrive à un moment pivot et en est le reflet.

Au cours des huit dernières années, notre initiative est passée d'un projet à une voix importante et une force d'influence au sein de la fonction publique. Alors que le gouvernement traverse une période de transition majeure et d'examen organisationnel, le RFFP demeure un défenseur engagé de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Ces dernières sont une source de force qui enrichissent nos institutions fédérales. Aux côtés de la réconciliation, de la lutte contre le racisme et de l'accessibilité, elles forment la quatrième des priorités ministérielles 2025-2026 du gouvernement du Canada.

Alors que le gouvernement fédéral met l'accent sur la productivité, le renforcement des institutions et l'utilisation prudente des fonds publics, nous avons un rôle important à jouer. Le point focal de notre stratégie et de nos efforts est la communauté des fonctionnaires 2ELGBTQIA+. Ils s'articulent également autour des priorités fondamentales du gouvernement et les soutiennent : la focalisation, la simplification, la responsabilisation, l'attraction et le maintien en poste de talents de calibre mondial, ainsi que les progrès continus en matière de droits de la personne et de bien-être au travail.

Je suis reconnaissant de votre engagement envers cette vision. Ensemble, nous contribuons à bâtir une fonction publique plus juste, plus représentative, et qui reflète ce que le Canada a de meilleur à offrir.

Scott Cantin

Directeur exécutif, Réseau de la Fierté à la fonction publique

Réseau de la Fierté à la fonction publique

Public Service Pride Network

Notre 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.

Notre 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. Pour y parvenir, nous représentons et autonomisons les fonctionnaires 2ELGBTQIA+ par les moyens suivants :

I. Conseils stratégiques et consultation

Nous pouvons agir comme un lien direct entre les fonctionnaires 2ELGBTQIA+ et les responsables des politiques, des programmes ou des systèmes. En offrant des perspectives et des conseils sur les politiques et les projets dès le départ, nous favorisons l'alignement avec les besoins et les identités de notre communauté, ainsi qu'avec les obligations juridiques et éthiques du gouvernement visant à faire progresser l'équité au sein de la fonction publique.

Impact : Faire les choses correctement dès le départ permet au gouvernement d'économiser du temps et de l'argent. En tant que conseiller de confiance, nous aidons le gouvernement à éviter les coûts liés à des systèmes qui ne conviennent pas à tout le monde, tout en préservant la dignité des employés.

II. Défense des intérêts pendant les transitions : l'équité en période de changement

Nous défendons l'équité pour que le personnel 2ELGBTQIA+ soit traité avec le respect qu'il mérite. Nous collaborons avec d'autres partenaires pour résoudre des problèmes concrets et contribuer à faire de la fonction publique un milieu où chaque individu trouve sa place.

Impact : Nous contribuons à renforcer l'intégrité de la fonction publique en respectant [le Code des valeurs et d'éthique](#) qui guide notre travail. En favorisant

Réseau de la Fierté à la fonction publique

Public Service Pride Network

une culture de respect, nous contribuons à une fonction publique saine et performante qui valorise continuellement son personnel.

III. Représentation de la communauté

Nous représentons les points de vue de milliers de fonctionnaires partout au Canada et à l'étranger. Nous nous appuyons sur l'expérience de nos membres pour fournir des perspectives fondées sur des données probantes, aidant ainsi la fonction publique à cerner les lacunes en matière d'équité.

Impact : Une représentation fidèle permet de cerner et d'éliminer les obstacles à la participation. Cela crée un effectif plus efficace, où chaque membre du personnel est en mesure d'obtenir des résultats pour la population canadienne.

Qui nous sommes

Le Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP) regroupe des milliers de fonctionnaires 2ELGBTQIA+ et d'allié·e·s issus de plus de 95 organisations fédérales et missions à l'étranger. Bien que les initiatives de la Fierté à la fonction publique remontent à plusieurs décennies, le RFFP a vu le jour en 2018 sous la forme d'un petit réseau d'employés fédéraux. Le RFFP représente ses membres par la défense de leurs intérêts; crée des opportunités de carrière et de perfectionnement; reconnaît les réalisations individuelles et collectives; et constitue un élément important des activités de diversité, d'équité et d'inclusion de la fonction publique fédérale. Le Réseau est soutenu par des micro-affectations, dont le personnel est financé par son organisation d'attache, généralement pour des périodes d'un an.

Puisque les membres de la communauté 2ELGBTQIA+ ne sont pas encore reconnus comme un groupe méritant l'équité en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les questions que nous pouvons poser à nos membres sont limitées. Cela a une incidence directe sur notre capacité à recueillir des données exactes. Par conséquent, nous nous appuyons sur l'information disponible au public concernant la représentativité ou les expériences de nos communautés en milieu de travail ainsi que sur les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, et nous encourageons nos membres à partager leurs expériences, pour améliorer nos données qualitatives. Bien que ces sources soient précieuses, elles n'offrent qu'un portrait partiel de la représentation réelle de notre communauté au sein de l'effectif. Selon les données de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de 2019 à 2021, environ 1,3 million de personnes au Canada ont déclaré être 2ELGBTQ+. De plus, selon le Recensement de la population de 2021, 100 815 personnes âgées de 15 ans et plus sont

Réseau de la Fierté à la fonction publique

Public Service Pride Network

transgenres (59 460) ou non binaires (41 355). En raison de facteurs de discriminations historiques et contemporains, les personnes 2ELGBTQIA+ peuvent ne pas se sentir à l'aise de s'auto-identifier au travail ou au sein du gouvernement. On peut donc raisonnablement s'attendre à ce que ces chiffres sous-représentent la proportion réelle de la population.

Tout en reconnaissant ce défi, nous affirmons que la fonction publique canadienne doit être le reflet de la diversité de la population que nous servons. Nous chercherons à établir des partenariats et à saisir des occasions avec des organisations qui mènent des recherches afin de combler ces lacunes et de mieux comprendre les communautés 2ELGBTQIA+ et leur nombre au Canada.

Nous utilisons l'acronyme 2ELGBTQIA+ dans un souci d'inclusion intentionnelle. Nous reconnaissons que nos membres possèdent des identités multiples. Ce sont des femmes, des personnes de genres divers, des personnes noires, autochtones, racisées, neurodivergentes, des parents, des proches aidants, des conjoints et des personnes en situation de handicap. Nous célébrons cette intersectionnalité et collaborons, dans la mesure du possible, avec d'autres réseaux dirigés par des employés afin de faire progresser nos objectifs communs. Nous reconnaissons que pour parvenir à une inclusion significative, nous devons déployer les efforts nécessaires pour que la défense de nos intérêts reflète la richesse et la complexité de nos expériences vécues.

Notre raison d'être

Lorsque nos pratiques et nos systèmes conviennent à tout le monde, la fonction publique devient plus efficace. Le fait de nous concentrer sur ces domaines clés nous permet de simplifier notre travail et d'obtenir de meilleurs résultats :

- **Renforcement de la communauté** : Rassembler les fonctionnaires 2ELGBTQIA+ et leurs allié·e·s dans des espaces virtuels et en personne pour échanger des idées, orienter leur progression de carrière et bâtir des réseaux. Créer un sentiment d'appartenance à la communauté.
- **Connexions significatives** : Briser l'isolement en construisant des ponts et en établissant des liens entre les communautés, les personnes et un vaste réseau de pairs et de mentors, tout en offrant du soutien et des ressources là où il existe des lacunes.
- **Pratiques d'information** : Proposer des solutions pour les systèmes qui ne permettent pas ou n'adaptent pas les diverses identités (p. ex., l'indicateur de genre X) réduit les erreurs administratives et élimine la paperasse redondante.

Réseau de la Fierté à la fonction publique

Public Service Pride Network

- **Infrastructures inclusives** : Concevoir des milieux de travail accessibles et inclusifs – y compris les toilettes – élimine les obstacles physiques à la productivité et garantit que tous les employés peuvent travailler dans la dignité et accomplir leurs tâches selon des normes élevées.
- **Fonctionnement simplifié du gouvernement** : Contribuer et participer à des consultations sur les meilleures pratiques et les politiques afin de promouvoir des expériences de travail équitables pour le personnel. Mettre en lumière et proposer des solutions aux préjugés involontaires ou historiques pour harmoniser notre expérience d'emploi avec la société canadienne moderne.
- **Expériences des employés harmonisées et améliorées** : Partager les occasions d'amélioration cernées par nos membres permet de gagner du temps et de l'énergie actuellement gaspillés dans des « solutions de contournement », nous permettant ainsi de mieux servir la population canadienne. L'expérience équitable et l'accès aux systèmes qui en résultent favorisent le bien-être et la rétention des effectifs.

Notre mandat d'agir

La stratégie du RFFP s'aligne sur l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard d'une fonction publique moderne, efficace et inclusive. Notre travail soutient directement les trois priorités clés énoncées par le greffier du Conseil privé : **la simplification, la focalisation et l'imputabilité**.

1. Réaliser les priorités clés

Nous appuyons l'appel du greffier en faveur de la simplification, de la focalisation et de l'imputabilité. Nous avons rationalisé notre approche afin de nous concentrer là où notre incidence est la plus forte : cerner et défendre l'élimination des obstacles administratifs, et favoriser la simplification en proposant des solutions de rechange aux processus redondants ou désuets.

Nous aidons la fonction publique dans ses efforts pour attirer et perfectionner les talents, grâce à nos programmes qui forment les futurs dirigeants et soutiennent l'avancement professionnel. Nos conseils aident le gouvernement à respecter ses engagements.

Alors que nous approchons la période 2026-2028, le RFFP élargit son champ d'action : au-delà de la sensibilisation, il soutient désormais l'intégration pratique de l'expérience des personnes 2ELGBTQIA+ dans les opérations gouvernementales. Nous agissons à titre de partenaire et de conseiller pour aider les ministères et les organisations à mettre leurs valeurs en pratique, afin

Réseau de la Fierté à la fonction publique

Public Service Pride Network

que les droits de la personne, l'équité et la sécurité soient ressentis par chaque employé dans son travail quotidien.

2. Trouver des solutions

Le rapport de 2021, [Au lendemain de la Purge](#), demeure une feuille de route fondamentale pour susciter des changements significatifs. Ce rapport souligne que les réseaux de la Fierté constituent un atout majeur pour transformer les idées en changements concrets. Nous appuyons les recommandations de ce rapport en conseillant et en aidant les organisations fédérales à mettre en œuvre ses 23 recommandations. En amplifiant les voix de notre communauté, nous aidons la fonction publique à être inclusive, diversifiée et performante, tout en mettant l'accent sur les services à la population canadienne.

3. Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+ 2022

Le RFFP est reconnu comme un partenaire clé dans [le domaine prioritaire 6 du Plan d'action fédéral : Intégrer les enjeux 2ELGBTQI+ dans le travail du gouvernement du Canada](#). Nous défendons les besoins de notre communauté et ses objectifs en milieu de travail, comme des soins de santé équitables et de meilleurs systèmes de données.

Notre façon de travailler

L'incidence du RFFP est propulsée par les perspectives, l'expertise et le dévouement de nos membres. Notre travail est dynamique, équilibrant nos programmes nationaux avec des interventions agiles face aux enjeux émergents qui touchent les fonctionnaires 2ELGBTQIA+. Nous obtenons des résultats grâce à trois modes d'action principaux : le partage d'information, les partenariats et collaborations, ainsi qu'une défense des intérêts directe et constructive.

Le Secrétariat du RFFP assure le leadership stratégique et la continuité du réseau. Ses fonctions principales comprennent :

- **Conception et prestation de programmes** : Nous élaborons et pilotons de nouvelles initiatives tout en organisant des événements phares, notamment le Programme de mentorat de la Fierté, la Semaine de la Fierté à la fonction publique et les Prix de la Fierté à la fonction publique. Ces programmes aident les fonctionnaires à trouver du soutien et à tisser des liens entre eux à l'échelle de la fonction publique.
- **Communications stratégiques** : Nous gérons la présence numérique du réseau sur le Web et les médias sociaux afin de tenir nos membres informés. En partageant des

Réseau de la Fierté à la fonction publique

Public Service Pride Network

renseignements clairs et cohérents, nous soutenons notre communauté et l'ensemble de la fonction publique.

- **Soutien consultatif** : Nous réunissons le Réseau des cadres 2ELGBTQIA+ et collaborons avec les hauts dirigeants. Nous rassemblons également les responsables de la Fierté des ministères par l'entremise de notre Comité des présidences des réseaux de la Fierté. Notre rôle consiste à écouter les voix de la communauté et à offrir une perspective qui aide les décideurs à cerner et à éliminer les obstacles systémiques, ainsi qu'à cibler les occasions d'amélioration et de changement.
- **Collaboration** : Nous travaillons en partenariat avec d'autres réseaux d'employés en quête d'équité afin de mettre en commun les enjeux communs et de trouver des solutions collectives qui profitent à l'ensemble de la fonction publique.

Activités et programmes

Semaine de la Fierté à la fonction publique

La Semaine de la Fierté à la fonction publique (SFFP) annuelle est une pierre d'assise de l'engagement du gouvernement fédéral à l'égard de l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+. Conçue tant pour sensibiliser que pour célébrer les fonctionnaires partout au Canada et dans les missions à l'étranger, la SFFP est devenue une tribune essentielle pour favoriser un sentiment d'appartenance et susciter un changement culturel systémique.

Chaque année, le RFFP établit un thème pour la SFFP afin de mettre l'accent sur des enjeux importants pour notre communauté.

- **2021 : L'intersectionnalité** – Reconnaître les identités diverses et croisées au sein de la communauté 2ELGBTQIA+.
- **2022 : Être soi-même au travail** – Mettre l'accent sur la sécurité psychologique et l'autonomisation individuelle.
- **2023 : Ensemble, nous agissons pour bâtir une fonction publique plus inclusive** – Passer de la visibilité à des améliorations concrètes à l'échelle locale.
- **2024 : L'unité dans la diversité** – Mettre en valeur la force collective qui réside dans nos différences et faire front commun contre l'intolérance.
- **2025 : Ensemble, nous créons le changement** – Souligner le pouvoir du partenariat et notre portée record ayant mobilisé 13 000 personnes au sein de 120 organisations.

Réseau de la Fierté à la fonction publique

Public Service Pride Network

Le thème de la SFFP 2026 est « **Embarquez !** ». C'est un appel à l'inclusion totale à la fonction publique fédérale. Ce thème joue sur l'idée que si le parcours du « dévoilement » (coming out) est personnel, le parcours de l'« intégration » (coming in) dans un milieu de travail sûr, solidaire et accueillant nous appartient à tous. Ce thème souligne que l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+ est un processus actif. Des stations de recherche les plus éloignées à nos bureaux urbains les plus animés, nous aidons à créer un milieu à la fonction publique où personne n'est laissé de côté et où tout le monde est invité à prendre sa place.

Notre plus grand événement annuel, la Semaine de la Fierté à la fonction publique, est un moyen visible et concret par lequel le gouvernement célèbre et soutient la diversité. En valorisant notre communauté et en offrant des occasions d'apprentissage, cette semaine aide à attirer l'attention sur les expériences vécues par les personnes 2ELGBTQIA+ en milieu de travail. Notre objectif est de simplifier l'accès des employés à ces ressources afin qu'un sentiment d'appartenance soit intégré à la fonction publique tout au long de l'année.

Prix de la Fierté à la fonction publique

Créés en 2021, les [Prix de la Fierté à la fonction publique](#) célèbrent les agent·e·s de changement, les allié·e·s et les personnes qui se dépassent pour faire de la fonction publique fédérale un meilleur endroit pour les employés 2ELGBTQIA+. Ces prix reconnaissent le leadership dans la création de milieux de travail sûrs, respectueux et performants, où chacun peut être soi-même de façon authentique et s'épanouir à la fonction publique.

Le prix de l'Agent·e de changement

Un prix destiné aux défenseurs et aux leaders qui initient et mènent des actions pour éliminer les obstacles systémiques et faire progresser l'inclusion et l'intégration des communautés 2ELGBTQIA+ à la fonction publique fédérale. Cette personne axée sur l'action amplifie les voix des communautés 2ELGBTQIA+ au sein de son ministère ou de son organisme, ou dans l'ensemble de la famille fédérale. Ses actions auront mené à une amélioration marquée de son milieu de travail.

Le prix du Réseau de la Fierté de l'année

Un prix destiné au réseau de la Fierté d'un ministère, d'un organisme ou d'une société d'État qui s'est démarqué cette année par son travail visant à faire progresser l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+ au sein de son organisation à la fonction publique.

Le prix de l'initiative de la Fierté en milieu de travail de l'année

Réseau de la Fierté à la fonction publique

Public Service Pride Network

Un prix destiné à une politique, un plan, un événement ou une activité de milieu de travail novateur qui a démontré des retombées positives pour l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+ à la fonction publique.

Le prix pour l'ensemble des réalisations

Un prix qui reconnaît les personnes ayant laissé une marque durable au cours de leur carrière. Le soutien actif et de longue date de cette personne à l'égard des communautés 2ELGBTQIA+ aura eu une incidence considérable à la fonction publique.

Prix du ministère ou de l'agence pour l'excellence du leadership en matière de Fierté

Un prix qui célèbre un ministère, un organisme ou une société d'État ayant fait preuve d'un leadership exceptionnel dans le soutien des employés 2ELGBTQIA+. Par exemple, ce prix pourrait reconnaître une organisation qui a apporté des améliorations significatives aux processus et procédures internes touchant les communautés 2ELGBTQIA+, ou qui a mis en œuvre une série d'initiatives profitables pour ces communautés à la fonction publique.

Programme de mentorat de la Fierté

Lancé en 2023, le [Programme de mentorat de la Fierté](#) crée des occasions de jumelage et de perfectionnement pour les mentors et les mentorés 2ELGBTQIA+ à la fonction publique fédérale. Le programme favorise la croissance professionnelle, le sentiment d'appartenance et la confiance professionnelle grâce à des séances individuelles, du mentorat de groupe, des événements de réseautage, de l'orientation pour les participants et des activités d'observation au poste de travail. En seulement quatre cycles, nous avons mis en relation près de 300 fonctionnaires.

Le programme offre un espace sûr pour aborder tant les étapes importantes de la carrière que les complexités propres aux expériences vécues par notre communauté, notamment :

- **L'identité au travail** : Naviguer le parcours du dévoilement de soi (coming out) ou le fait de vivre ouvertement son identité dans un milieu professionnel.
- **Surmonter les obstacles** : Élaborer des stratégies pour composer avec les milieux difficiles, l'isolement ou la discrimination.
- **L'avancement de carrière** : Planifier sa carrière de façon intentionnelle, se perfectionner sur le plan professionnel et participer à de l'observation au poste de travail.

Réseau de la Fierté à la fonction publique

Public Service Pride Network

Le Programme de mentorat de la Fierté met à profit l'expérience, les perspectives et les conseils uniques de nos cadres membres. En les mettant en relation avec des individus de tous les niveaux et à toutes les étapes de leur carrière, nous aidons à former les futurs leaders à la fonction publique du Canada.

Présence numérique et communications

La présence numérique et les communications du RFFP permettent de garder nos membres et nos allié·e·s connectés, informés et soutenus partout au pays et dans les missions à l'étranger. Ces canaux constituent nos principaux moyens de partage de ressources, de mise à jour communautaire et de visibilité professionnelle :

- [Le site Web du RFFP](#) : Notre principale plateforme publique, qui accroît la visibilité de notre vision et de notre mission, et fournit des mises à jour sur les programmes, les événements à venir et les ressources disponibles.
- [Présence sur GCÉchange](#) : Notre espace de collaboration interne à l'échelle du gouvernement, où les fonctionnaires peuvent participer à des discussions ou en lancer, et accéder à des ressources de façon sécurisée à la fonction publique.
- [LinkedIn](#) : Notre plateforme de réseautage professionnel externe, utilisée pour amplifier les réalisations de nos membres, promouvoir les événements à venir et présenter la fonction publique fédérale comme un employeur de choix inclusif et moderne.

Réseau des cadres 2ELGBTQIA+

En janvier 2022, le Réseau des cadres 2ELGBTQIA+ a été mis sur pied afin d'accroître la visibilité, de favoriser le réseautage et de mobiliser l'expertise de certains des plus hauts dirigeants à la fonction publique. Ces cadres dévoués contribuent au perfectionnement professionnel des membres par le dialogue, le soutien par les pairs et le mentorat.

Comptant aujourd'hui plus de 160 membres, le réseau soutient également le RFFP par des consultations, des conseils et la mise en commun de leurs connaissances. Ces leaders jouent un rôle important en tant que défenseurs et champions des priorités 2ELGBTQIA+ aux échelons les plus élevés à la fonction publique. Le RFFP reconnaît leurs contributions au réseau élargi, notamment leurs expériences vécues ainsi que leur compréhension des rouages et des processus gouvernementaux.

Réseau de la Fierté à la fonction publique

Public Service Pride Network

Espaces de discussion courageux et Cafés-rencontres communautaires

Les Espaces de discussion courageux – qui se déroulent dans des salles de répartition d’une vingtaine de personnes pour permettre une plus grande participation – couvrent un large éventail de sujets. Cette expérience permet aux membres de nos communautés de tisser des liens et de partager leurs expériences dans un environnement ouvert et sûr où ils peuvent faire preuve de vulnérabilité et de courage.

Actuellement, des cafés-rencontres communautaires sont organisés pour les membres de la communauté bispirituelle, transgenre, non binaire et de la diversité de genre (2ETNBDG), ainsi que pour les parents et les membres de la famille qui cherchent à soutenir leurs proches 2ETNBDG. Ces espaces informels offrent aux participants l’occasion de nouer des liens et de partager des connaissances, des idées et des conseils – ce qui est particulièrement précieux pour les personnes qui sont parfois les seuls membres de cette communauté dans leur milieu de travail à la fonction publique.

Bâtir une communauté : Les activités sociales du RFFP

Le RFFP crée régulièrement des occasions partout au Canada pour permettre aux fonctionnaires de se rencontrer, de tisser des liens, de partager leurs expériences et de se soutenir mutuellement en personne. Ces activités sociales contribuent à un milieu de travail sain. Elles aident à réduire l’isolement et le manque de contact que certain·e·s employé·e·s peuvent ressentir dans leur région ou au sein de leur propre équipe de travail. En rassemblant les gens, nous créons des occasions informelles de réseautage, de perfectionnement et de croissance professionnelle. Surtout, nos activités sociales offrent un environnement sûr où notre communauté peut se divertir et se rapprocher à la fonction publique.

Faire progresser la dignité et le sentiment d’appartenance en milieu de travail

Nous militons pour une fonction publique où le respect et la sécurité sont la norme par défaut et dès la conception. Cela signifie que les systèmes administratifs, l’infrastructure physique et les politiques ministérielles doivent refléter la dignité de tous les fonctionnaires 2ELGBTQIA+ à la fonction publique.

1. Promouvoir l’équité et une expérience-employé moderne

Une fonction publique performante est une fonction publique où l’ensemble du personnel 2ELGBTQIA+ entrevoit un parcours clair pour leur avenir. Nous travaillons à faire en sorte que, du jour de l’embauche jusqu’à la retraite, l’équité et la justice soient intégrées à sa progression

Réseau de la Fierté à la fonction publique

Public Service Pride Network

de carrière. Nous fournissons aux gestionnaires les outils pratiques et l'orientation dont ils ont besoin pour soutenir efficacement des équipes diversifiées. En offrant des programmes de perfectionnement professionnel et de mentorat, nous donnons à notre communauté l'occasion de participer pleinement à la vie professionnelle et d'exercer un leadership à la fonction publique.

Cet engagement envers un environnement respectueux s'étend également aux symboles utilisés dans nos milieux de travail. Les organisations témoignent de leur soutien en arborant [le drapeau de la Fierté inclusif-intersexe](#), adopté comme drapeau officiel de la Fierté pour la fonction publique fédérale. Ce drapeau célèbre la communauté intersexuée aux côtés de toutes les personnes ayant des orientations sexuelles et des expressions de genre diverses. Afin d'assurer l'uniformité à l'échelle de la fonction publique, Services publics et Approvisionnement Canada maintient un inventaire de ces drapeaux, les rendant facilement accessibles pour l'ensemble des édifices et des événements fédéraux.

2. Une défense des droits fondée sur des données probantes et la collecte de données

Pour susciter des changements significatifs, le plaidoyer doit s'appuyer sur des données claires et fiables. La communauté 2ELGBTQIA+ réclame et attend avec impatience sa désignation officielle en tant que groupe méritant l'équité en vertu d'une Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE) modernisée. Cette mesure permettra à terme d'uniformiser la collecte de données démographiques et favorisera l'acquisition de connaissances fondées sur des données probantes afin d'orienter les politiques actuelles, les pratiques d'embauche et de combler les écarts en matière d'équité.

À l'avenir, le RFFP vise à établir au sein du Secrétariat une capacité dédiée à la collecte de données qui soit sécuritaire, conforme et respectueuse. Suivant les règles régissant la protection des renseignements personnels et l'utilisation des données, cette initiative nous aidera à recueillir des données qualitatives et quantitatives directement auprès de notre communauté. En transformant les expériences du personnel en données fiables, nous pourrions fournir aux hauts dirigeants les preuves concrètes nécessaires pour justifier la modernisation des systèmes, la mise à jour des politiques et des investissements ciblés dans les milieux de travail à la fonction publique.

Réseau de la Fierté à la fonction publique

Public Service Pride Network

3. Éliminer les obstacles pour les employé·e·s transgenres, non binaires et de la diversité de genre

La terminologie et les fonctions obsolètes persistent dans certains systèmes du GC et ne conviennent pas aux utilisateurs ayant des expressions ou des identités de genre diverses. Les champs de genre binaire dans les systèmes de voyage, de paie et d'autres systèmes du GC en sont un exemple.

Nos espaces de travail physiques et nos infrastructures sont trop souvent inadéquats pour répondre aux besoins d'une main-d'œuvre diversifiée, comme le manque de toilettes inclusives. Cela crée des risques pour la santé mentale et la sécurité personnelle. Le coût de l'inaction est un environnement où des membres du personnel talentueux voient leur dignité compromise, font face à des obstacles inutiles à leur productivité et subissent des menaces à leur sécurité.

- **Plaidoyer en action** : En écoutant notre communauté et en faisant équipe avec elle, nous déterminons où nous pouvons aider la fonction publique à simplifier et à améliorer les systèmes que nous utilisons au quotidien. Nous tirons parti des leçons apprises lors de travaux récents — comme ceux sur l'identificateur de genre « X » dans le Système de voyage et de dépenses Neo — afin d'éliminer les obstacles restants. Nous mettons l'accent sur des outils numériques qui sont à la fois efficaces et respectueux pour tout le monde. Notre approche est constructive et respectueuse, reconnaissant que nous sommes un réseau de fonctionnaires. Bien que nous proposons des solutions et mettions en lumière les aspects qui gagneraient à être modifiés, nous le faisons conformément à notre devoir de loyauté et dans le respect du [Code des valeurs et d'éthique du secteur public](#).
- **Infrastructures inclusives** : Nous soutenons une approche nationale cohérente en matière de toilettes et de vestiaires inclusifs à la fonction publique. Cela permettra de renforcer la productivité et la sécurité lorsque le personnel aura accès à des installations qui respectent son identité et sa dignité. Nous continuerons à militer en faveur d'une fonction publique où les infrastructures modernes et accessibles sont la norme, garantissant que chaque lieu de travail est prêt à soutenir une main-d'œuvre diversifiée dès le premier jour.
- **Normalisation des communications numériques** : Nous soutenons la mise en œuvre à grande échelle de normes de communication modernes pour tous les outils numériques, y compris MS Teams, Outlook et les répertoires internes. Nous préconisons l'adoption de normes à l'échelle du GC afin que des fonctionnalités telles que les champs de pronoms fassent partie intégrante de l'expérience et du profil de l'utilisateur au quotidien. Cette

Réseau de la Fierté à la fonction publique

Public Service Pride Network

approche simplifie les interactions et garantit que nos outils numériques favorisent, par défaut, une expérience professionnelle et respectueuse pour tout le monde.

4. Partenariats stratégiques pour le progrès

Le Secrétariat du Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP) collabore avec des partenaires de l'ensemble du gouvernement pour échanger des idées, trouver des solutions et maintenir l'élan autour d'objectifs communs. Notre principal partenaire stratégique dans ce travail est un forum que nous avons convoqué en mai 2025 : le groupe de travail du Comité des présidences des réseaux de la Fierté (CPRF). Le CPRF facilite la collaboration interministérielle et constitue un espace où :

- **Les réseaux ministériels tissent des liens**, ce qui nous évite de travailler en silos.
- **Les obstacles communs sont cernés**, nous donnant une vue d'ensemble claire des enjeux en milieu de travail.
- **Les pratiques exemplaires sont partagées**, pour que les membres et les équipes n'aient pas à réinventer la roue.
- **Des discussions à l'échelle du gouvernement ont lieu**, reflétant diverses perspectives et créant une approche unifiée.

Afin d'apprendre, mais aussi de partager les leçons apprises et les réussites au-delà de la famille fédérale, nous collaborons également avec des partenaires provinciaux, territoriaux et municipaux par l'entremise de notre Groupe de travail intergouvernemental. Grâce à ce partenariat, nous apportons des perspectives locales, régionales et fédérales à nos efforts respectifs pour créer des milieux de travail plus équitables et des cultures d'appartenance.

Ces partenariats favorisent un plaidoyer mieux éclairé en vue de répondre aux recommandations du rapport [Au lendemain de la Purge](#). Les commentaires des employé·e·s sont structurés de manière à guider les conseils que nous donnons aux hauts dirigeants sur les lacunes et les obstacles qui freinent un véritable changement.

Par l'entremise du CPRF en particulier, nous cernons les problèmes et les obstacles soulevés par les membres, déterminons des solutions ainsi que les prochaines étapes, et suivons les progrès au fil du temps. Le CPRF et nos forums intergouvernementaux sont des mécanismes stratégiques qui soutiennent le travail d'équipe à l'échelle du gouvernement et mettent l'accent sur des résultats concrets.

Réseau de la Fierté à la fonction publique

Public Service Pride Network

5. Gouvernance et prise de décisions améliorées

Le RFFP entame sa huitième année d'existence et s'est développé au point de représenter des milliers de membres. Afin de demeurer représentatif et responsable devant nos membres, nous améliorerons la façon dont les décisions sont prises, y compris le mode de sélection de notre direction.

Au cours de l'exercice 2026-2027, nous explorerons et élaborerons une structure de gouvernance améliorée qui comprendra un comité directeur composé de membres de la direction et d'autres niveaux. Le comité aidera à déterminer les activités de programme, les priorités et l'orientation de nos travaux. Un appel de candidatures ouvert, juste et transparent sera lancé plus tard en 2026 et comprendra un mandat clair. Il permettra d'améliorer la gouvernance du réseau et visera à élargir la représentativité dans la prise de décisions ainsi que la responsabilité globale.

Le comité directeur soutiendra également une nouvelle approche pour la sélection de la direction exécutive du réseau, qui assumera simultanément la présidence du comité directeur. À l'avenir, le poste de direction exécutive et de présidence du comité directeur se fera par rotation, généralement pour un mandat de deux ans.

La direction exécutive actuelle a été choisie par la direction exécutive précédente, le gestionnaire de secteur du ministère d'accueil de la direction exécutive, et le sous-ministre du ministère d'accueil. Le RFFP s'étant élargi pour représenter des milliers de membres, son processus de sélection des dirigeants doit évoluer en conséquence. Un nouveau processus de sélection apportera une plus grande transparence dans le choix d'un leader. Le processus sera documenté, fondé sur le mérite et conçu pour assurer l'équité et la responsabilité. Il comprendra les éléments suivants :

- Un appel ouvert aux manifestations d'intérêt à l'échelle du réseau des cadres
- Des critères de sélection clairs (ex. : participation antérieure au RFFP, expérience de leadership, expérience en matière de lutte contre le racisme, d'équité, de diversité et d'inclusion, et considérations liées à la représentation)
- Le comité directeur agira à titre de comité de sélection responsable de choisir la candidature retenue
- Un résumé documenté des motifs de la décision sera partagé avec les membres

Cette approche améliorée renforcera la responsabilisation, consolidera la confiance des membres et soutiendra un leadership plus représentatif pour le réseau.

Réseau de la Fierté à la fonction publique

Public Service Pride Network

Conclusion : Un héritage d'équité, un avenir d'excellence

À mesure que la fonction publique fédérale évolue, le RFFP demeure un partenaire essentiel. Nous aidons à bâtir un milieu de travail qui reste moderne et efficace par conception, tout en étant adapté aux besoins, aux talents et aux perspectives diversifiés de nos milliers de membres.

Notre Plan stratégique 2026-2028 met l'accent sur l'avancement de solutions durables et sur la collaboration interorganisationnelle afin de concevoir des systèmes modernes qui profitent à tout le monde. Ensemble, nous contribuons à créer une fonction publique plus représentative et hautement performante pour l'ensemble de la population canadienne.