

Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP)

Mandat

1. Objectif et mandat

Le Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP) est un réseau dirigé par le personnel qui s'adresse aux personnes 2ELGBTQIA+ et à leurs allié·e·s au sein de la fonction publique fédérale. Guidé par des priorités du gouvernement en matière de lutte contre le racisme, de réconciliation, d'équité, de diversité et d'inclusion, le RFFP collabore avec les directions afin de promouvoir le bien-être, l'inclusion et l'évolution de carrière du personnel 2ELGBTQIA+. Il sert de porte-parole de la communauté sur les questions liées aux personnes 2ELGBTQIA+, élabore des ressources pédagogiques, co-organise des événements et soutient le développement de carrière, la reconnaissance du personnel et la rétention de ses membres.

Le RFFP a pour mandat de :

- Faire progresser l'équité et l'inclusion par la prestation de conseils, la représentation et la collaboration avec la haute direction et les organismes centraux
- Concevoir et offrir des programmes et des activités (ex. : initiatives de mentorat, Semaine de la Fierté, prix) favorisant les liens, la visibilité et le soutien
- Fournir des conseils stratégiques visant à cerner et à éliminer les obstacles systémiques touchant les communautés 2ELGBTQIA+, en collaboration avec la direction du gouvernement du Canada
- Faciliter des échanges entre le personnel et les réseaux dirigés par le personnel concernant les enjeux communs, les obstacles, les solutions et les possibilités
- Collaborer avec d'autres réseaux afin de faire progresser des objectifs communs dans l'ensemble de la fonction publique
- Assurer des communications efficaces avec les membres au moyen de mécanismes cohérents, transparents et accessibles

Le RFFP fonctionne selon un modèle décentralisé appuyé par des micro-affectations financées par les organisations participantes.

À titre d'organisation bénévole dirigée par des membres du personnel, le RFFP constitue une voix pour le changement positif et le soutien. Il collabore étroitement avec la direction de la fonction publique et les réseaux ministériels de la Fierté afin d'identifier des possibilités et des solutions. Tout en visant à soutenir ses membres en tout temps, le RFFP oriente les demandes ou préoccupations qui dépassent son mandat vers les mécanismes appropriés (ex. : gestionnaire, Programme d'aide aux employés, ombuds, agences de négociation).

2. Principes directeurs

- Inclusion, respect et appartenance
 - Respect des valeurs, des normes et des orientations de la fonction publique
 - Transparence et responsabilisation
 - Collaboration et approche intersectionnelle
 - Accessibilité et représentativité
 - Prise de décisions éclairée par des données probantes et axée sur la collectivité
-

3. Structure de gouvernance

a. Réseau des cadres 2ELGBTQIA+ (consultatif)

- Plus de 160 membres (EX-01 à DM-02)
- Offre des conseils et favorise la mobilisation de la haute direction
- Appuie le RFFP dans son influence sur les politiques, les programmes et les pratiques organisationnelles

b. Groupes de travail

- Réunissent des équipes responsables de la mise en œuvre des programmes, des contributions aux politiques, des communications et des activités de mobilisation

- Favorisent le partage des pratiques exemplaires entre les membres (ex. : comité des présidentes et présidents des réseaux de la Fierté, groupe de travail intergouvernemental)
- Dirigés par des coprésidences désignées (une du RFFP et une externe)

c. Adhésion

- Ouverte aux fonctionnaires fédéraux et à les allié-e-s
 - La contribution des membres s'effectue par la participation, le bénévolat et les micro-affectations
-

4. Leadership

- La championne du RFFP est Isabelle Mondou, sous-greffière du Conseil privé et secrétaire adjointe du Cabinet
- Les activités quotidiennes et la planification stratégique sont assurées par la présidence ou la direction exécutive, qui assure le leadership global, la représentation externe et une gouvernance efficace
- La présidence est assumée à tour de rôle, généralement pour un mandat de deux ans, sous réserve de la disponibilité de candidates et candidats qualifiés

Processus de sélection :

- Processus documenté, transparent et fondé sur le mérite
 - Comprend :
 - Un appel ouvert de manifestations d'intérêt à l'échelle du réseau
 - Des critères de sélection clairs (ex. : expérience au sein du RFFP, expérience en leadership, contribution aux travaux en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, considérations de représentativité)
 - Un examen par un comité de sélection comprenant la direction exécutive, le gestionnaire de celle-ci dans le ministère hôte et le sous-ministre du ministère hôte
 - Une justification de la décision documentée et communiquée aux membres afin d'assurer la transparence
 - Des mesures de planification de la relève peuvent être mises en place afin d'assurer la continuité
-

5. Prise de décisions et responsabilisation

- Les décisions sont prises en consultation avec les membres et parfois en demandant conseil au Réseau des cadres.
 - Le RFFP s'engage à communiquer régulièrement à ses membres ses priorités, ses activités et ses résultats
 - Les priorités, la stratégie et les réalisations sont communiquées au moyen de documents publics (site Web), d'un rapport annuel et de rapports réguliers à la championne du réseau afin d'assurer la reddition de comptes
-

6. Vision pour une gouvernance améliorée

Au cours de l'exercice financier 2026-2027, le RFFP examinera et élaborera un modèle de gouvernance amélioré qui comprendra :

a. Comité directeur / Comité exécutif

- Assurer l'orientation stratégique, la surveillance et l'établissement des priorités
 - Être composé de membres de la direction et de membres non issus de la direction
 - Servir d'instance de sélection pour la présidence ou la direction exécutive, selon un cycle de rotation habituel de deux ans
 - Veiller à l'harmonisation avec la vision et la mission du RFFP
-

7. Révision du mandat

Le présent mandat est examiné tous les deux ans, ou au besoin, afin de tenir compte de l'évolution des besoins, de la composition du réseau et des priorités.