

**“Valoriser l'authenticité dans la fonction publique”:  
Rapport annuel du Réseau de la Fierté à la fonction publique, 2022**

**TABLE DES MATIÈRES**

- **Message du champion**
- **Sommaire exécutif**
- **À propos du Réseau de la Fierté à la fonction publique**
- **Bilan de l'année 2022 : Activités principales**
  - o Réseau exécutif 2ELGBTQIA+
  - o Discussions sur les espaces sûrs
  - o Semaine de la Fierté à la fonction publique (du 22 au 26 août 2022)
  - o Deuxième remise annuelle des Prix de la Fierté à la fonction publique
  - o Nouveau projet pilote de mentorat de la Fierté
  - o Défense des politiques
  - o Collaboration
- **Comités d'action**
- **Micro-affectations**
- **L'année à venir**
  - o **Que se passe-t-il à l'horizon ?**
  - o **Nous sommes à la croisée des chemins**
- **Recommandations**
- **Pour nous joindre**

## MESSAGE DU CHAMPION DE LA FIERTÉ

### À la greffière et à la sous-greffière du Conseil privé :

En tant que champion de la Fierté à la fonction publique, j'ai le plaisir de présenter le rapport annuel 2022 du Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP / " le Réseau ").

Depuis sa création en 2018, le Réseau a rassemblé des membres des communautés 2ELGBTQIA+ de l'ensemble de la fonction publique - créant un espace sûr pour qu'ils puissent être authentiques au travail, à l'appui des objectifs plus larges de diversité et d'inclusion au sein du gouvernement du Canada (GC).

Comme le souligne le rapport 2022, un nombre impressionnant de fonctionnaires de partout au Canada et à l'étranger ont participé aux discussions de groupe, aux séances de mentorat et aux événements de la Semaine de la Fierté du Réseau, pour ne nommer que quelques exemples. Cela n'aurait pas été possible sans le soutien d'innombrables collègues, alliés et leaders individuels à de nombreux niveaux dans un éventail croissant de ministères et d'organisations. Leur soutien a été particulièrement utile alors que nous étendons la portée du Réseau.

Comme nous l'avons entendu à plusieurs reprises au cours des 12 derniers mois, les employés se sentent de plus en plus à l'aise de s'adresser au Réseau sur un nombre croissant de questions personnelles et professionnelles et se sentent autorisés à être ouverts et authentiques au travail. En même temps, la fonction publique reconnaît la valeur de cette authenticité.

Le Réseau a identifié des domaines clés où il existe encore des lacunes en matière d'inclusion pour les membres des communautés 2ELGBTQIA+ au sein de la fonction publique fédérale. Nombre de nos membres se sentent émotionnellement isolés sur leur lieu de travail, et certains craignent même que leur carrière ne souffre de révélations personnelles.

De même, il reste des défis politiques à relever. Par exemple, les membres des communautés 2ELGBTQIA+ ne constituent pas actuellement un groupe d'équité désigné en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Bien que les données soient encore limitées en ce qui concerne les employés 2ELGBTQIA+, nous savons qu'ils sont victimes de discrimination et de harcèlement. Les membres des communautés peuvent être assurés que le Réseau poursuivra son plaidoyer en faveur d'un changement de culture afin que tous les dirigeants et employés de la fonction publique travaillent ensemble pour obtenir des résultats conformes à l'[Appel à l'action](#) du greffier.

Alors que le Réseau continue de croître en nombre et en influence, il doit également faire face à des besoins de plus en plus importants. Le succès du Réseau signifie que les demandes dépassent sa capacité à répondre aux demandes de service : **le Réseau a prouvé sa raison d'être**. Cependant, en tant qu'organisation dirigée par des bénévoles avec un dirigeant bénévole, l'avenir des activités du Réseau est limité.

Bien que les avantages des réseaux d'employés pour favoriser l'inclusion et fournir des services de soutien soient largement reconnus par les employés et les dirigeants de la fonction publique, le manque de financement limite la capacité des réseaux à remplir leurs mandats respectifs. Dans notre cas, la survie même du Réseau est remise en question. La façon dont le Réseau pourra aller de l'avant en 2023 et au-delà - ou peut-être même s'il le fera - dépendra largement d'un financement stable et prévisible, et de l'engagement continu de la haute direction à soutenir l'inclusion des employés 2ELGBTQIA+ dans la fonction publique.

Nous espérons que le Réseau pourra continuer à tracer une voie audacieuse et faire du gouvernement du Canada un employeur de choix pour les membres des communautés 2ELGBTQIA+ d'un océan à l'autre.

Sincèrement,

Jason Bett  
Champion de la Fierté à la fonction publique

## SOMMAIRE EXÉCUTIF

Le rapport suivant décrit les principales activités du Réseau de la Fierté à la fonction publique au cours de l'année 2022. Ces activités comprennent la création du Réseau des cadres 2ELGBTQIA+, la quatrième Semaine annuelle de la Fierté à la fonction publique, la deuxième remise des Prix de la Fierté à la fonction publique, le lancement d'un nouveau projet pilote de mentorat passionnant et une série d'événements et de tables rondes sur des questions clés importantes pour les employés 2ELGBTQIA+ et leurs alliés dans la fonction publique.

Le rapport illustre deux tendances fortes :

1. Des augmentations significatives de la portée et du nombre de participants actifs dans l'ensemble de la fonction publique, au Canada et à l'étranger.
2. La demande croissante de services et d'événements liés à la Fierté dans les ministères et organismes, et la capacité limitée du Réseau à répondre à ces besoins croissants.

Compte tenu de l'augmentation rapide de la demande pour les activités et les plaidoyers du Réseau, la conclusion du rapport identifie les possibilités et révèle les besoins pressants d'un financement stable et prévisible ainsi que le soutien continu de la haute direction pour faire du gouvernement du Canada un lieu de travail de choix pour tous.

L'avenir du Réseau pourrait être mis en péril si nous n'obtenons pas un financement durable et constant. En revanche, un soutien financier stabilisera le Réseau et lui permettra de poursuivre ses activités tout en contribuant positivement à l'attraction et à la rétention de talents plus représentatifs de la population canadienne, en renforçant la fonction publique en tant qu'employeur de choix et en améliorant le bien-être mental des employés 2ELGBTQIA+.

## À PROPOS DU RÉSEAU DE LA FIERTÉ À LA FONCTION PUBLIQUE

Les initiatives de Fierté dans la fonction publique remontent à des décennies, et le Réseau reconnaît le chemin tracé par les pionniers de la Fierté, notamment les courageux fonctionnaires qui ont œuvré pour mettre fin aux politiques discriminatoires de la Purge LGBT. En 1971, la première manifestation de la Fierté a été organisée parmi les fonctionnaires et, en 2021, la fonction publique a commémoré le 50e anniversaire de cette manifestation. En outre, le Réseau s'est appuyé sur les activités de la fin des années 1990, au cours desquelles des fonctionnaires de divers ministères ont collaboré pour créer ce qui a d'abord été appelé "La Fierté au travail". Aujourd'hui, le RFFP poursuit son travail de construction d'une fonction publique forte, diversifiée et inclusive.

**FONDÉ EN 2018**, le Réseau a commencé comme un petit groupe d'employés fédéraux **déterminés à faire de la fonction publique un lieu de travail diversifié, sûr, respectueux, sain et inclusif pour les fonctionnaires 2ELGBTQIA+**, et depuis lors, il est dirigé exclusivement par des bénévoles.

**LE RÉSEAU EST MAINTENANT CONSIDÉRÉ** par un nombre croissant de fonctionnaires comme **une ressource de confiance pour un large éventail de services et de conseils relatifs aux communautés 2ELGBTQIA+**. Dans certains cas, les gens évitent les autres services de la fonction publique et s'adressent directement au Réseau pour obtenir un soutien.

### **Aperçu des membres**

Le Réseau a connu une croissance exponentielle et représente des milliers de fonctionnaires et d'alliés 2ELGBTQIA+ dans 70 ministères et organismes fédéraux au Canada et dans des missions à l'étranger.

### **BILAN DE L'ANNÉE 2022**

Les bases solides et la portée toujours plus grande du Réseau ont créé de nombreuses occasions d'offrir des événements, des discussions et un soutien tout au long de l'année à un nombre accru de personnes dans l'ensemble de la fonction publique. Voici quelques faits saillants de l'année la plus active du Réseau à ce jour.

#### **1. Réseau des cadres 2ELGBTQIA+**

En janvier 2022, le Réseau des cadres 2ELGBTQIA+ a été créé pour accroître le développement professionnel et la visibilité des cadres 2ELGBTQIA+ par le dialogue, le soutien par les pairs ainsi que le mentorat et le coaching. Composé de plus de 50 membres, le Réseau des cadres sert également de plateforme indispensable où les leaders en herbe des communautés 2ELGBTQIA+ peuvent se voir reflétés au niveau de la haute direction.

#### **2. Discussions en espace sûr**

Tout au long de l'année 2022, les membres du Réseau ont organisé une série de discussions en espace sûr pour les fonctionnaires et alliés 2ELGBTQIA+. Ces conversations dynamiques - tenues dans des salles de 20 personnes pour permettre une plus grande participation - ont couvert un large éventail de sujets. L'expérience a permis aux membres de nos communautés de se connecter et de partager leurs expériences vécues dans un environnement ouvert et sain. Plus de 500 personnes au total ont assisté à ces sessions.

« La participation à des événements extraordinaires tels que les discussions en espace sûr du Réseau de la Fierté à la fonction publique a eu un impact énorme sur moi, et m'a parfois émue aux larmes. Écouter les gens parler ouvertement de leur expérience en tant que membres des communautés [2ELGBTQIA+] m'a incité à sortir du placard et à être authentique. »

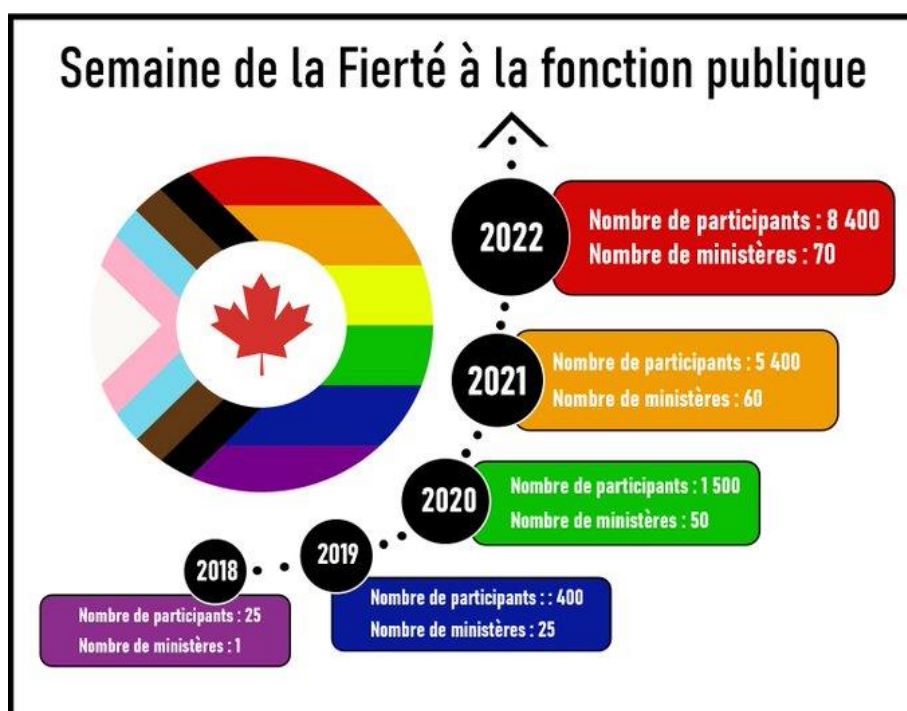
- Darlene Mulcahey, Agence des services frontaliers du Canada

### 3. La Semaine de la Fierté à la fonction publique (du 22 au 26 août 2022)

Organisée chaque année depuis 2019, la Semaine de la Fierté à la fonction publique (SFFP) a pour but de sensibiliser et de célébrer les fonctionnaires 2ELGBTQIA+ à travers le Canada et dans les missions à l'étranger. Tenue cette année du 22 au 26 août sous le thème « **Être soi-même au travail** », la SFFP a connu un énorme succès. Nous avons eu plus de participation au cours des trois premiers jours de la semaine que pendant toute la semaine de l'année dernière. Les chiffres définitifs de 2022 - 28 événements avec 8 400 participants de 70 ministères et organismes - étaient tout simplement stupéfiants et ont démontré efficacement la portée du Réseau : c'était un exemple parfait de l'inclusivité de l'environnement du GC.

La profondeur et l'ampleur accrues de la participation tout au long de cette dernière année démontrent également très clairement l'intérêt mesurable et croissant pour le Réseau - et son importance grandissante - dans l'esprit des fonctionnaires au Canada et à l'étranger. Certains collègues de l'exécutif ont également participé activement à la SFFP, ce que nous avons grandement apprécié.

Cette année, le nombre de drapeaux de la Fierté progressiste flottant sur les propriétés fédérales a atteint 140 propriétés au Canada et à l'étranger, envoyant un message clair que les membres des communautés 2ELGBTQIA+ sont appréciés pour leurs innombrables contributions à la fonction publique fédérale.



« Le thème de la Semaine de la Fierté à la fonction publique de cette année, "Être soi-même au travail", était très inspirant. Il invitait chacun d'entre nous à réfléchir à qui nous sommes, à nos identités et à la façon dont nous souhaitons être abordés sur le lieu de travail. Nous avons été très heureux de célébrer la SFFP à Bruxelles en manifestant notre soutien à tous

*[les communautés 2ELGBTQIA+] et en arborant le drapeau de la Fierté progressiste à notre ambassade. Les conversations que nous avons eues à la suite de la formation volontaire et des panels proposés ont également amélioré la sensibilisation de l'équipe, et ont été fantastiques pour l'esprit d'équipe. »*

*- Dr. Ailish Campbell, Ambassadrice du Canada auprès de l'Union européenne*

#### **4. Deuxième remise annuelle des Prix de la Fierté à la fonction publique**

Célébrés pour la première fois en 2021, les [Prix de la Fierté à la fonction publique](#) - coparrainés par la greffière adjointe Nathalie G. Drouin et Jason Bett, champion de la Fierté à la fonction publique - reconnaissent les fonctionnaires qui favorisent et renforcent la diversité, l'inclusion et la fierté des personnes 2ELGBTQIA+ dans la fonction publique fédérale. Cette année, nous avons reçu 56 candidatures provenant de 25 ministères et organismes, et les [lauréats](#) proviennent de différentes régions du Canada.

Cette célébration a également permis de reconnaître le leadership extraordinaire et courageux de Michelle Douglas en lui remettant le Prix des pionniers de la Fierté à la fonction publique. Le général Wayne Eyre, chef d'état-major des Forces armées canadiennes, et Bill Matthews, sous-ministre du ministère de la Défense nationale, ont remis ce prix important à Michelle. Comme l'a dit le général Eyre, le « courage, la résolution et la détermination de Michelle, ainsi que son profond sens de la justice, ont fait de nos forces armées une organisation plus inclusive, de la fonction publique un meilleur employeur, et du Canada un meilleur pays. »

Encore cette année, la vidéo de remise des prix a été produite par l'équipe vidéo d'Innovation, Science et Développement économique. Leur professionnalisme et leur travail créatif ont été bien accueillis par les téléspectateurs et le Réseau les remercie pour leur contribution à cet important événement de reconnaissance.

*« Je tiens à féliciter toutes les personnes qui ont participé à la production et à la réalisation des Prix de la Fierté à la fonction publique. Il s'agit probablement du produit de la fonction publique le plus soigné que j'aie vu. Je suis très impressionnée. »*

*- Julie Crabtree, Agence des services frontaliers du Canada*

#### **5. Nouveau projet pilote de mentorat de la Fierté**

Au début de l'année 2022, nous avons organisé une série de séances de mentorat de groupe, animées par le réseau des cadres 2ELGBTQIA+. Après quatre séances à guichets fermés, il était clair qu'il y avait un grand besoin de leadership auquel pourront s'identifier les communautés 2ELGBTQIA+ dans la fonction publique. Les leaders ont abordé l'avancement de carrière et le développement professionnel ainsi que les questions plus spécifiques à ces communautés. Ces questions comprennent, entre autres, le « coming out » au travail et la gestion de situations professionnelles difficiles liées au fait d'être une personne 2ELGBTQIA+.

**Notre réponse à ce besoin évident a été le projet pilote de mentorat de la Fierté, créé par nos communautés et pour nos communautés.**

Le projet pilote - qui est adaptable en fonction de l'intérêt et des ressources - est unique car il s'appuie sur les commentaires reçus des membres du Réseau à toutes les étapes de leur carrière. Par exemple, les mentorés bénéficieront de réunions mensuelles de mentorat 1:1, de mentorat de groupe, d'événements de réseautage et d'un programme dynamique de cours recommandés par l'École de la fonction publique du Canada. Les sujets de discussion comprennent : le « coming out » et l'affirmation de soi au travail, la gestion de collègues et d'environnements de travail difficiles, la planification et l'avancement de la carrière, la gestion des défis uniques liés au fait d'être 2ELGBTQIA+ dans la fonction publique fédérale (c'est-à-dire les sentiments d'isolement et de discrimination) et le développement professionnel. Le projet pilote sera entièrement virtuel, ce qui permettra la pleine participation des candidats retenus de partout au Canada et à l'étranger.

La réponse à ce nouveau projet pilote a été immédiate, généralisée et très positive. Nous avons reçu 72 demandes provenant de 27 ministères et organismes de la fonction publique. Le soutien est venu de nos communautés et de nos alliés dans la fonction publique. Nous avons notamment reçu un tweet très apprécié de Michael Keenan, sous-ministre de Transports Canada. Nous avons également entendu parler d'un éventail de spécialistes des RH et d'équipes d'apprentissage dans toute la fonction publique qui voulaient en savoir plus sur notre projet pilote et trouver des moyens de collaborer avec nous.



**Michael Keenan**  
@Transport\_DM



Le projet pilote de mentorat du Réseau de la Fierté à la fonction publique peut vous aider à relever les défis d'être 2ELGBTQI+ dans la fonction publique fédérale. Déposez votre candidature pour être un mentoré d'ici le vendredi 21 octobre. Plus d'informations sur monTC.

11:21 AM · 13 oct. 2022 · Twitter for iPhone

À partir de janvier 2023, notre projet pilote associera 13 mentorés à 13 mentors 2ELGBTQIA+ présélectionnés qui sont prêts à soutenir la prochaine génération de leaders 2ELGBTQIA+. Les mentors ont eux-mêmes été encadrés cet automne par trois hauts fonctionnaires de la fonction publique fédérale. Nous tenons à remercier Shawn Tupper, sous-ministre de Sécurité publique Canada, Christiane Fox, sous-ministre d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, et Ross Ermel, sous-ministre adjoint, Bureau de la dirigeante principale de l'information et ancien brigadier-général, pour leur engagement enthousiaste à aider à lancer le projet pilote et à encadrer nos mentors.



## 6. Promotion des politiques

En ayant une perspective à l'échelle du secteur public, le Réseau est proactif dans l'identification, la résolution et l'influence des questions politiques qui affectent les employés 2ELGBTQIA+ dans tous les ministères et organismes.

Par exemple, au printemps 2022, le Réseau et Innovation, Sciences et Développement économique Canada ont mené une expérimentation, à l'appui de la *directive du GC sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion*, permettant aux employés d'afficher leurs pronoms personnels dans les champs d'affichage du nom dans MS Teams et Outlook.

À la suite d'autres adoptions, en juin 2022, la dirigeante principale de l'information du gouvernement du Canada, Catherine Luelo, a apporté une clarification à la section des exigences de configuration des services sur la gestion des courriels dans le cadre de la politique du Conseil du Trésor (CT) sur les services et la suite numérique, qui offre maintenant la possibilité aux employés d'ajouter leurs pronoms personnels au nom affiché dans leur courriel.

Ce travail, initié par le Réseau, a influencé les changements apportés aux politiques en milieu de travail dans un certain nombre de ministères et d'organismes fédéraux. Au moment de la publication de ce rapport, au moins dix ministères et agences ont adopté ce changement.

Ils comprennent :

- **Innovation, Sciences et Développement économique Canada**
- **Agence canadienne d'inspection des aliments**
- **Agriculture et Agroalimentaire Canada**
- **Affaires mondiales Canada**
- **Anciens Combattants Canada**
- **Environnement et changement climatique Canada**
- **Agence du revenu du Canada**
- **Transports Canada**
- **Régulateur canadien de l'énergie**

Le Réseau s'attend à ce que d'autres ministères et agences prennent également cette mesure importante au cours des prochains mois.

L'impact de ce changement de politique ne peut être négligé. Pour de nombreuses personnes transgenres et de la pluralité des genres, les cas d'erreur d'appellation sont des expériences pénibles. Le fait d'être mal désigné est associé à des facteurs de santé mentale négatifs, notamment une augmentation de la dépression et de l'anxiété. Permettre aux employés d'afficher leurs pronoms dans les communications numériques atténuera les cas d'erreur d'appellation, ce qui favorisera un lieu de travail plus inclusif.

Un autre exemple du travail du Réseau en matière de politique est notre travail sur la révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est

en train d'être mise à jour pour refléter l'évolution démographique et la compréhension actuelle de la diversité et de l'inclusion dans le milieu de travail. En mars 2022, les membres du Réseau de la Fierté à la fonction publique ont fait une présentation passionnante et puissante au président et aux membres du groupe de travail sur la révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, expliquant pourquoi les communautés 2ELGBTQIA+ devraient être incluses dans la Loi en tant que groupe désigné.

Tout au long de l'été 2022, le Réseau a participé à des consultations organisées par le Centre de diversité et d'inclusion afin de créer des questions plus inclusives pour le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF). Les changements apportés aux questions du SAFF permettront d'obtenir des données plus solides sur les employés 2ELGBTQIA+, notamment des données sur l'identité et l'expression de genre ainsi que des données sur la discrimination et le harcèlement subis sur le lieu de travail.



**Siddika Mithani**  @CFIAPresACIA · Aug 22 ...

.@InspectionCanFR est fière de favoriser un environnement de travail diversifié et inclusif. Les employés de l'ACIA peuvent maintenant choisir d'afficher les pronoms de leur choix dans nos systèmes de courriel et de messagerie directe, et d'être véritablement eux-mêmes. #SFFP

*« J'ai participé à l'événement de la Journée internationale des pronoms du RFFP et, ayant fait mon coming out un mois auparavant, je n'avais toujours pas trouvé mon nom ni mes pronoms. Je ne me sentais pas très bien à l'époque. Mais j'ai pensé que partager mon histoire sur ce panel serait thérapeutique. Et j'avais raison, ça l'a été ! Pour tous ceux qui se demandent si le Réseau a un impact, je peux vous dire de première main qu'il en a un ! »*  
- Zak Dezainde-Dubuc, Transports Canada

## 7. Collaboration

Tout au long de l'année dernière, de nombreux ministères et réseaux de la fonction publique ont régulièrement contacté le Réseau pour discuter d'une série de collaborations intéressantes, qui nous ont aidé à promouvoir les valeurs fondamentales de la Fierté : la justice, l'équité, l'accessibilité, la diversité et l'inclusion. Par exemple,

- En octobre 2022, le Réseau a aidé Services publics et Approvisionnement Canada lors de sa table ronde sur les talents et le leadership, qui portait sur le leadership des cadres dans leur ministère, en fournissant les perspectives de deux cadres 2ELGBTQIA+.
- En novembre 2022, l'Agence de la santé publique du Canada a récemment demandé l'avis du Réseau concernant la représentation des personnes 2ELGBTQIA+ dans une campagne publicitaire qu'elle va lancer pour soutenir la santé mentale.

## LES COMITÉS D'ACTION

Les [comités d'action](#) du RFFP ont travaillé sur une grande variété d'initiatives au cours des 12 derniers mois, qui ont favorisé la collaboration et l'engagement au sein et entre les ministères et les organismes.

Voici des exemples d'initiatives importantes et recherchées des comités d'action.

- Organisation d'un événement de sensibilisation en avril à Agriculture et Agroalimentaire Canada pour la Journée internationale du rose qui a attiré 230 participants, dont leur sous-ministre Chris Forbes.
- Création et révision de produits de communication liés à la Fierté, notamment des graphiques et du contenu de médias sociaux pour le Réseau.
- Organisation de quatre séances de mentorat de groupe en février et en mai pour aider les employés 2ELGBTQIA+ dans leur développement professionnel. Les thèmes étaient centrés sur « être soi-même au travail », qui a ensuite été choisi comme thème de la Semaine de la Fierté à la fonction publique de 2022.
- Début de la collecte de données sur les membres et les événements du Réseau afin d'aider à définir la façon dont le nouveau sondage auprès des employés de la fonction publique conceptualise l'inclusion.
- Le 7 septembre, après la Semaine de la Fierté, nous avons organisé une discussion en espace sûr avec 23 collègues transgenres, non binaires ou de la pluralité des genres, tout en travaillant sur des documents de formation conçus pour combler les lacunes liées à l'identité et à l'expression de genre dans les offres de formation existantes sur la diversité, l'équité et l'inclusion.

### Événements et engagement

Les membres de ce comité d'action jouent un rôle de premier plan dans la planification et la coordination d'événements visant à célébrer la résilience, l'esprit et les contributions des personnes 2ELGBTQIA+ au Canada. Ils encouragent également le dialogue entre les communautés et soulignent les événements marquants pour les communautés 2ELGBTQIA+.

### Communications

Les membres de ce comité d'action planifient les communications pour les initiatives et les activités du RFFP. Cela comprend la consultation et l'élaboration de messages clés et de FAQ complets et cohérents sur les communautés 2ELGBTQIA+ dans la fonction publique, qui seront utilisés et référencés par tous les ministères et organismes du gouvernement du Canada. Ils ont également une présence active sur les plateformes de médias sociaux, communiquent avec tous les ministères et organismes du GC pour des messages spécifiques, et collaborent avec d'autres comités d'action sur des initiatives de communication.

### Développement professionnel

Ce comité d'action offre des occasions de mentorat et de développement professionnel aux employés 2ELGBTQIA+ de la fonction publique fédérale.

### **Intelligence économique**

Ce comité d'action définit de manière opérationnelle l'inclusion des communautés 2ELGBTQIA+ dans la fonction publique. À cette fin, des recherches sont effectuées sur les collectes de données préexistantes afin de découvrir les possibilités de mesurer l'inclusion et d'établir des indicateurs qui respectent la définition. Le comité effectue également des recherches sur les études actuelles sur l'inclusion afin de conseiller la définition.

### **Identité et expression de genre**

Les membres de ce comité d'action soutiennent et défendent les fonctionnaires d'identité et d'expression de genre différentes. Ils travaillent notamment à l'élaboration de processus et de politiques, de guides, de formations et d'événements sociaux qui traitent d'une variété de facteurs liés à l'identité et à l'expression de genre.

## **MICRO-AFFECTATIONS**

Pour faire face à la demande croissante et à la charge de travail qui en découle, nous avons créé des micro-affectations. Des ministères comme **Innovation, Sciences et Développement économique Canada, Emploi et Développement social Canada, Anciens Combattants Canada, Infrastructure Canada, Transports Canada** et **Parcs Canada** ont apporté leur soutien à ces micro-affectations, qui durent de six à douze mois.

Ce soutien supplémentaire a été grandement apprécié et a un impact direct. Un employé d'Anciens Combattants Canada en micro-affectation a été le chef de projet de la Semaine de la Fierté à la fonction publique la plus réussie de notre histoire, tandis qu'un autre employé de Parcs Canada a joué un rôle déterminant dans l'élaboration du projet pilote de mentorat de la Fierté, dont le lancement a été couronné avec succès. Ces micro-affectations donnent aux employés l'occasion de développer et d'améliorer leurs aptitudes et leurs compétences d'une manière qui ne serait peut-être pas possible autrement au cours de leur carrière respective dans la fonction publique.

*« L'opportunité de rejoindre le RFFP dans le cadre d'une micro-affectation de six mois m'a offert une chance unique de concevoir et de diriger un programme unique inspiré par les communautés [2ELGBTQIA+] dans la fonction publique pour les personnes [2ELGBTQIA+]. La réponse et l'intérêt massivement positifs ont confirmé que ce programme est nécessaire et très apprécié. Je me considère très chanceuse de pouvoir donner à Parcs Canada l'occasion de profiter de mes expériences et de mes perspectives acquises dans le cadre du RFFP. »*

*- Karen Raymond, Parcs Canada*

## L'ANNÉE À VENIR

### Que se passe-t-il à l'horizon ?

Avec les membres à l'esprit, le Réseau continue de travailler sur une variété d'initiatives en 2023, y compris :

- la gestion du nouveau projet pilote de mentorat de la Fierté ;
- l'extension de l'utilisation des pronoms personnels aux champs d'affichage du nom dans MS Teams et Outlook à d'autres ministères et organismes ;
- l'accès à des toilettes non genrées
- le soutien aux employés de la pluralité des genres ; et
- l'intégration des nouveaux et employés 2ELGBTQIA+ actuels.

L'année prochaine marquera également **le cinquième anniversaire de la Semaine de la Fierté à la fonction publique**, qui se tiendra du 21 au 25 août 2023.

### Nous sommes à la croisée des chemins

Le Réseau offre une grande valeur pour les ressources limitées que nous avons pu rassembler. Cela nous permet de favoriser un environnement diversifié et inclusif qui aide le gouvernement du Canada à être un employeur de choix. Cependant, notre capacité continue à servir les communautés 2ELGBTQIA+ dans l'ensemble du secteur public est limitée à la lumière des défis de financement décrits précédemment dans ce rapport. Cette contrainte, à son tour, pourrait exacerber les problèmes de santé mentale parmi les membres de ces mêmes communautés 2ELGBTQIA+.

En d'autres termes, nous sommes à la croisée des chemins. Les décisions prises au cours de l'année à venir détermineront si le Réseau peut continuer à avancer en toute confiance.

Les ministères et les organismes se tournent vers le Réseau pour obtenir une expertise qui n'est pas offerte à l'interne dans leur organisation. Ils n'ont pas la même capacité à soutenir les employés sur les questions propres aux membres des communautés 2ELGBTQIA+ - comme le sentiment d'isolement et les préoccupations en matière de santé mentale - et ont donc du mal à favoriser l'inclusion des membres des communautés 2ELGBTQIA+ au sein de leur organisation.

Le Réseau est là pour combler ces lacunes et soutenir tous les employés du gouvernement du Canada. La croissance régulière observée au cours des années précédentes devrait se poursuivre, ce qui signifie que **l'existence du Réseau est non seulement justifiée, mais nécessaire**. Cependant, la formule de bénévolat sous laquelle le Réseau a fonctionné jusqu'à présent n'est pas viable étant donné l'augmentation constante des demandes, en nombre et en portée. De plus, de nombreux bénévoles du Réseau sont victimes d'épuisement professionnel en raison de la pression qu'ils subissent pour concilier leurs engagements envers le RFFP et leurs emplois réguliers dans la fonction publique.

Conscients de cette demande croissante pour l'expertise du Réseau, certains ministères et organismes ont trouvé des moyens novateurs temporaires pour soutenir les activités du Réseau. Par exemple, certains organismes ont apporté leur aide au cours des dernières années en fournissant une gamme de ressources telles que des dispositifs d'accessibilité pour les événements du Réseau, des micro-affectations, des services de traduction, un graphiste et une équipe vidéo.

Au cours de cette année, les organisations suivantes ont apporté un soutien temporaire au Réseau :

- **Femmes et Égalité des genres Canada**
- **Infrastructure Canada**
- **Anciens Combattants Canada**
- **Innovation, Sciences et Développement économique Canada**
- **Agriculture et Agroalimentaire Canada**
- **Bureau du dirigeant principal de l'information du Canada**
- **Emploi et Développement social Canada**
- **Transports Canada**
- **Parcs Canada**
- **Ressources naturelles Canada**

Bien que ce soutien ait été déterminant pour permettre au Réseau de mener ses activités, sa nature temporaire et sa dépendance à la bonne volonté des ministères et des agences rendent difficile la planification de l'avenir. Une approche plus durable est nécessaire.

## **RECOMMANDATIONS POUR SOUTENIR NOTRE TRAVAIL ET ENCOURAGER LA DIVERSITÉ**

Afin de poursuivre notre travail de promotion d'un lieu de travail diversifié et inclusif pour tous, le Réseau recommande que les trois mesures suivantes soient prises dans les trois à six prochains mois, et mises en œuvre au cours du prochain exercice financier.

- 1. Obtenir et mettre en œuvre le financement pour le Réseau de la Fierté à la fonction publique** au niveau du GC pour les trois prochaines années.
- 2. Conformément à l'Appel à l'action du greffier, veiller à ce que le Réseau de la Fierté à la fonction publique participe aux réunions et aux discussions des hauts fonctionnaires** sur les initiatives, les enjeux et la co-crédation de changements qui ont un impact sur les communautés 2ELGBTQIA+.
- 3. Un engagement et un soutien soutenus de votre part, en tant que hauts fonctionnaires**, pour une fonction publique fédérale où nos membres sont appréciés.

Ces temps de défis économiques et sociaux ont démontré à quel point certains groupes de la société ont souffert, et à quel point les communautés 2ELGBTQIA+ ont été affectées. Des mesures concrètes doivent être prises de toute urgence au sein de la fonction publique fédérale pour soutenir les communautés 2ELGBTQIA+ au sein du gouvernement du Canada.

**POUR NOUS JOINDRE**

*Courriel : [PSPN-RFFP@tbs-sct.gc.ca](mailto:PSPN-RFFP@tbs-sct.gc.ca)*

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

*Site Web: [fiertefonctionpublique.ca](http://fiertefonctionpublique.ca)*

*Twitter: @ReseauFierteFP*