



## Table des matières

<b>Introduction</b> .....	2
<b>Notre vision</b> .....	3
<b>Notre mission</b> .....	3
<b>Qui sommes-nous ?</b> .....	4
<b>Notre raison d’être</b> .....	5
<b>Comment nous travaillons</b> .....	7
<i>Le Secrétariat du RFFP</i> .....	8
<i>Le Comité d'action sur l'identité et l'expression de genre</i> .....	8
<i>Le Comité d'action sur les politiques et l’engagement</i> .....	8
<b>Nos activités pour soutenir notre mission</b> .....	9
<b>A. La Semaine de la Fierté à la fonction publique</b> .....	9
<b>B. Les Prix de la Fierté à la fonction publique</b> .....	9
<b>C. Réseau des cadres 2ELGBTQIA+</b> .....	10
<b>D. Le programme de mentorat de la Fierté</b> .....	11
<b>E. Espace de discussion courageux</b> .....	11
<b>F. Protocole du drapeau de la Fierté</b> .....	12
<b>G. Promouvoir un milieu de travail plus sûr et plus accueillant pour :</b> .....	12
i. Tous les employés 2ELGBTQIA+.....	12
ii. Les employés transgenres, non binaires et de la pluralité des genres.....	12



## Introduction

Chers membres du Réseau de la Fierté à la fonction publique,

C'est avec enthousiasme que je vous présente le premier **Plan Stratégique (2023-2025)** du Réseau de la Fierté à la fonction publique. En tant que réseau dédié à la promotion de la diversité et de l'inclusion au sein de la fonction publique fédérale, nous reconnaissons l'importance d'avoir une feuille de route claire pour atteindre nos buts et objectifs. Au cours des cinq dernières années, notre réseau est passé d'une initiative de base à un réseau établi qui fournit des programmes, un soutien et un forum pour que les voix des employés des communautés 2ELGBTQIA+ soient entendues.

Ce plan stratégique représente l'aboutissement de mois de travail acharné et de collaboration entre nos membres, y compris le Réseau des cadres 2ELGBTQIA+. Il met en lumière nos réussites et prend en considération nos défis actuels, en tenant compte de l'environnement sociopolitique et des questions d'actualité qui affectent nos communautés.

Les buts et les objectifs illustrés dans des boîtes violettes tout au long du plan sont ambitieux, mais réalisables grâce au dévouement et au soutien de nos membres, de nos alliés et des hauts dirigeants de la fonction publique. Il reste beaucoup à faire, mais nous sommes déterminés à mener la charge.

Ce plan fournit une feuille de route claire pour la réalisation de notre mandat, qui consiste à créer un espace sûr permettant aux individus d'être authentiques et vrais au travail, afin de soutenir les objectifs plus larges de diversité et d'inclusion au sein du gouvernement du Canada. Nous sommes ravis de cheminer ensemble et de continuer à travailler pour atteindre nos objectifs communs.

Nous vous remercions de votre soutien et de votre engagement continu envers le Réseau de la Fierté à la fonction publique.



Jason Bett

Champion de la Fierté à la fonction publique



## Notre vision

Un lieu de travail au sein de la fonction publique fédérale qui soit sûr et accueillant pour les employés 2ELGBTQIA+, grâce à des politiques, des programmes, des systèmes et des initiatives qui témoignent d'une équité et d'une inclusion intersectionnelles.

## Notre mission

Pour réaliser notre vision, notre mission est de représenter les employés 2ELGBTQIA+ par le biais de :

### 1. Être à l'écoute de la communauté

Reconnaître et valoriser notre contribution à la fonction publique et promouvoir un sentiment d'appartenance en offrant des opportunités pour :

- célébrer la diversité de nos communautés et de nos réussites
- se connecter les uns aux autres
- apprendre des autres
- promouvoir notre visibilité
- reconnaître les efforts déployés pour faire avancer notre cause

### 2. Partage de l'information

Faciliter le partage d'information et de conseils aux responsables politiques et aux décideurs sur les questions ou les initiatives qui ont un impact sur nos communautés, y compris en se rendant disponible pour consultation.

### 3. Défense des intérêts

Jouer un rôle de plaidoyer pour tenir les décideurs responsables des réponses tardives ou inexistantes aux questions qui ont un impact sur les communautés 2ELGBTQIA+.



## Qui sommes-nous ?

Le Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP) rassemble des membres des communautés 2ELGBTQIA+ de l'ensemble de la fonction publique ainsi que de nos alliés qui souhaitent nous aider à réaliser notre vision. Nous apportons des expériences vécues riches et variées sur le lieu de travail. Nous sommes une source de connaissances sur nos communautés, notre histoire, nos défis et nos succès. Nous sommes des survivants et des successeurs de la purge LGBT.

Tandis que les initiatives de la Fierté au sein de la fonction publique ont commencé il y a plusieurs décennies, le RFFP dans sa forme actuelle a été créé en 2018. Il s'agissait d'un petit réseau constitué d'employés fédéraux. Aujourd'hui, le RFFP a grandi et représente des milliers d'employés et d'alliés 2ELGBTQIA+ dans 70 ministères et organismes fédéraux au Canada et dans des missions à l'étranger. Le réseau est soutenu par des micro-affectations provenant de divers organismes.

Nous utilisons l'acronyme 2ELGBTQIA+ pour refléter les communautés suivantes :

- **2E** au tout début, reconnaît les personnes deux esprits comme les premières parmi les communautés 2ELGBTQIA+
- Lesbienne
- Gai
- Bisexuel
- Transgenre
- Queer
- Intersexe
- Asexuel, Aromantique, Agenre
- + pour être inclusif des individus qui s'identifient comme faisant partie de nos communautés mais qui utilisent d'autres termes.

Nous reconnaissons que le gouvernement du Canada (GC) utilise officiellement l'acronyme 2ELGBTQI+. Les membres du RFFP ont préconisé l'ajout du « A » afin d'être plus inclusif et de mieux refléter nos communautés. Tandis que d'autres organisations utilisent des acronymes différents, le RFFP utilisera leurs acronymes lorsque leur travail sera reflété dans nos documents.

Le RFFP vise à représenter les membres de nos communautés. Étant donné que les employés 2ELGBTQIA+ n'ont pas été officiellement reconnus comme un groupe désigné en vertu de la *Loi*



sur l'équité en matière d'emploi, il existe peu de données sur la représentation ou l'expérience de nos communautés dans la fonction publique. Toutefois, le [recensement national 2022](#) nous apprend que le Canada compte environ un million de personnes LGBTQ2+ ; en outre, quelque 100 815 personnes au Canada sont transgenres (59 460) ou non binaires (41 355). Nous affirmons que la fonction publique canadienne doit refléter la diversité de la population que nous servons.

Nous reconnaissons également que, dans nombre de nos communautés, des personnes appartiennent à d'autres groupes en quête d'équité ; les fonctionnaires 2ELGBTQIA+ sont également des femmes, des Noirs et/ou des autochtones, des personnes racialisées et des personnes handicapées. Nous célébrons l'intersectionnalité et travaillerons en collaboration avec d'autres réseaux dirigés par des employés, dans la mesure du possible, pour atteindre nos objectifs communs. Nous reconnaissons que pour parvenir à une véritable inclusion, nous devons travailler pour que notre plaidoyer soit aussi riche et complexe que nos expériences vécues.

## Notre raison d'être

***Nous avons toujours été là, pour faire progresser nos communautés.***

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.

Aujourd'hui, le RFFP poursuit son travail de construction d'une fonction publique forte, diversifiée et inclusive. 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 enjeux des communautés 2ELGBTQIA+. Dans certains cas, les membres de nos communautés contournent d'autres voies au sein de la fonction publique et s'adressent directement au Réseau pour obtenir un soutien.

***La fonction publique nous voit, nous entend et réagit***



L'environnement sociopolitique a rapidement changé dans les dernières années. Plus que jamais, les groupes qui ont été confrontés à des obstacles et à de la discrimination se défendent et sont les moteurs du changement. La fonction publique reconnaît cette dynamique et y répond de différentes manières.

Comme l'indique [l'Appel à l'action du greffier en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#) (2021), les dirigeants de la fonction publique ont été invités à faciliter et à faire progresser le travail des réseaux et des communautés de base et à les amener à discuter aux tables des hauts dirigeants. Ils ont également été chargés d'inclure des voix issues de milieux divers dans l'identification des discriminations systémiques et des obstacles à l'inclusion, ainsi que dans la conception et la mise en œuvre d'actions et de solutions.

Le rapport de 2021 intitulé [Au lendemain de la purge : État des lieux et recommandations en matière d'inclusion des personnes LGBTQI2S au fédéral](#), publié par le Fonds Purge LGBT, a interrogé un sous-ensemble d'entités fédérales. Leur évaluation indique que :

« De nombreuses entités fédérales prennent des mesures d'ÉDI pour améliorer la situation des personnes LGBTQI2S. Il existe généralement une volonté d'améliorer l'inclusion des personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail fédéral. Cependant, il a été constaté que cette volonté ne se retrouvait pas au même niveau dans tous les organismes participants. Des efforts restent à faire pour transformer les intentions positives en solutions pratiques et structurelles qui favorisent un changement de culture durable et qui encouragent un lieu de travail inclusif au sein du gouvernement. »

Le rapport souligne également que « les groupes de ressources des employés (GRE) du Réseau de la fierté constituent actuellement la principale force des entités participantes. Ils entreprennent et promeuvent des initiatives visant à améliorer les expériences des employés LGBTQI2S sur leur lieu de travail et servent souvent de vecteur pour exprimer les préoccupations de leurs membres. » En outre, le rapport contient 23 recommandations, qui soulignent l'importance et la valeur de l'engagement et de l'écoute des employés et des réseaux 2ELGBTQIA+ dans l'élaboration des politiques, procédures et pratiques de l'organisation. Les organisations doivent être conscientes de faire avancer le travail sur les recommandations de manière holistique, et non pas de manière fragmentaire ou en se concentrant uniquement sur les recommandations les moins bien notées.



Dans le [29e rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada](#) (2022), la greffière a reconnu les progrès réalisés par les réseaux d'employés dans la promotion de la diversité et de l'inclusion. Elle a noté en particulier l'augmentation de la participation à la Semaine de la Fierté à la fonction publique et aux Prix de la Fierté à la fonction publique, et a déclaré :

«Les employés aussi prennent des mesures. Ils agissent de manière proactive en créant de nouveaux réseaux interministériels et en tirant parti des réseaux existants pour représenter et soutenir des communautés en particulier au sein de la fonction publique.  
»

En août 2022, le [premier Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+](#) a été lancé. Il mentionne spécifiquement l'engagement du gouvernement du Canada à encourager et à soutenir les réseaux dirigés par les employés, en citant le RFFP comme étant « essentiels pour favoriser un milieu de travail inclusif pour les communautés 2ELGBTQI+ grâce à la sensibilisation et à l'apprentissage, et qui offrent des sources de soutien par les pairs et de liens communautaires aux fonctionnaires 2ELGBTQI+ du gouvernement fédéral ». Le plan d'action fédéral 2ELGBTQI+ évoque également la résilience et la résurgence des communautés autochtones 2ELGBTQI+ en tant que premières communautés 2ELGBTQI+. Le RFFP reconnaît l'importance et le caractère unique des identités bispirituelles et s'engage à défendre les employés bispirituels, en reconnaissant les thèmes des appels à la justice du [rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées](#).

## Comment nous travaillons

Le succès du RFFP est le résultat de l'engagement et de la participation de ses membres dans leurs domaines d'intérêt, et de leur passion pour apporter des changements significatifs. Nous avons une variété d'événements et de programmes qui sont à différents stades de maturité - certains sont bien établis, d'autres sont en cours de développement ou en phase pilote.

Nous nous penchons également sur les questions d'actualité, sur la manière dont elles affectent nos communautés et sur la meilleure façon d'y répondre - par la collecte et le partage d'informations, l'établissement de liens et la défense directe des intérêts.





### *Le Secrétariat du RFFP*

Le Secrétariat du RFFP travaille avec le champion de la Fierté à la fonction publique et :

- élabore et pilote des programmes et des activités
- met en œuvre des programmes et des activités établis, tels que :
  - la Semaine de la Fierté à la fonction publique, les Prix de la Fierté à la fonction publique et les communications du RFFP (web, interne, médias sociaux)
- assure la liaison avec les hauts responsables politiques et les décideurs afin de faire progresser notre mandat
- établit des liens avec d'autres réseaux d'employés en quête d'équité afin de collaborer sur des questions communes en s'exprimant d'une voix collective
- dirige le Réseau des cadres 2ELGBTQIA+.

### *Le Comité d'action sur l'identité et l'expression de genre*

Le Comité d'action sur l'identité et l'expression de genre rassemble des fonctionnaires transgenres, non binaires et de la pluralité des genres afin qu'ils se soutiennent et défendent leurs intérêts et ceux des diverses communautés. Le travail de ce comité se concentre sur les processus et les politiques ayant un impact sur ses membres de la communauté, ainsi que sur la formation et l'éducation autour de leurs problèmes et de leurs expériences.

### *Le Comité d'action sur les politiques et l'engagement*

Le Comité d'action sur les politiques et l'engagement a un double mandat :

- mène des actions de sensibilisation auprès d'autres réseaux d'employés en quête d'équité afin d'identifier et de faire progresser collectivement des questions communes
- mène des analyses politiques et fournit des positions et des recommandations sur diverses questions au nom du RFFP



## Nos activités pour soutenir notre mission

### A. La Semaine de la Fierté à la fonction publique

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. En 2022, plus de 8 400 employés de 70 ministères et agences ont participé à la SFFP. Cette initiative est désormais un élément clé de l'approche de la fonction publique en matière de diversité et d'inclusion en milieu de travail.

L'année 2023 marquera la cinquième édition de la SFFP, qui aura pour thème *Agir pour bâtir une fonction publique plus inclusive*. Il s'appuie sur les thèmes des années précédentes : *Intersectionnalité* (2021) et *Être authentique au travail* (2022).

### B. Les Prix de la Fierté à la fonction publique

Créés en 2021, les Prix annuels de la Fierté à la fonction publique ont récompensé des personnes, des réseaux, des milieux de travail et des initiatives qui font progresser l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+ sur le lieu de travail. Les catégories de prix comprennent :

#### *Le Prix de l'Agent de changement*

Ce prix vise à reconnaître des personnes qui se sont démarquées par leur leadership ou la défense des droits en initiant et en dirigeant des activités destinées à éliminer les obstacles systémiques et à favoriser l'inclusion et l'intégration des communautés 2ELGBTQIA+ à la fonction publique fédérale. Il s'agit d'une personne d'action qui porte la voix des communautés 2ELGBTQIA+ au sein de son ministère/agence ou de l'ensemble du gouvernement fédéral. Les gestes de cette personne auront contribué à améliorer de façon marquée son propre milieu de travail.

#### *Le Prix du Réseau de la Fierté de l'année*

Ce prix est décerné à un réseau de la Fierté d'un ministère ou d'une agence qui s'est distingué au cours de l'année par ses efforts pour faire progresser l'inclusion 2ELGBTQIA+ dans son ministère ou agence.



### *Le Prix de l'Initiative de la Fierté en milieu de travail de l'année*

Ce prix vise à reconnaître une personne ou une équipe qui a innové en mettant de l'avant une politique, un plan, un événement ou une activité qui a visiblement contribué à l'inclusion des communautés 2ELGBTQIA+ en milieu de travail.

### *Le Prix pour l'ensemble des réalisations*

Ce prix vise à reconnaître des personnes dont les réalisations ont eu un effet durable tout au long de leur carrière. Les répercussions de ces réalisations bénéfiques pour les communautés 2ELGBTQIA+ de la fonction publique fédérale doivent avoir été cumulatives et substantielles.

### *Le Prix des pionniers (uniquement en 2022)*

Ce prix a été décerné à Michelle Douglas, militante 2ELGBTQIA+ et directrice exécutive du Fonds Purge LGBT, pour souligner les 30 ans qui se sont écoulés depuis sa contestation juridique historique en 1992, qui a mis fin à la politique discriminatoire officielle du Canada à l'égard des membres 2ESLGBTQIA+ des Forces armées canadiennes.

### *Le Prix du ministère ou de l'agence pour l'excellence du leadership en matière de la Fierté (Nouveau en 2023)*

Ce prix reconnaît un ministère ou une agence qui, par le biais d'actions ou d'initiatives soutenues à l'échelle de l'organisation, a fait preuve d'un leadership exceptionnel en matière de soutien aux employés 2ELGBTQIA+. Par exemple, ce prix pourrait reconnaître un ministère ou une agence qui a apporté des améliorations significatives aux processus et procédures internes concernant les communautés 2ELGBTQIA+ ou qui a mis en œuvre une série d'initiatives au profit de ces communautés.

## C. 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 90 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. Le RFFP reconnaît l'expérience des cadres en matière de leadership et de

**Augmenter et diversifier le nombre de membres d'années en année**



gestion qu'ils apportent au réseau dans son ensemble, ainsi que la richesse de leur expérience personnelle et professionnelle qu'ils peuvent partager avec les membres.

#### D. Le programme de mentorat de la Fierté

Le programme de mentorat associe des mentorés 2ELGBTQIA+ à des cadres supérieurs 2ELGBTQIA+ de la fonction publique. Les mentors et les mentorés ont des 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.

**Élaborer et proposer un programme de mentorat continu pour les employés et les cadres 2ELGBTQIA+ par le biais de partenariats avec des organisations du GC.**

D'autres sujets à discuter pourraient inclure, mais ne sont pas limités à :

- faire son « coming out »/être « out » au travail
- la gestion des interactions difficiles avec des collègues dans un environnement de travail
- la planification et l'évolution de carrière
- naviguer les défis uniques liés au fait d'être 2ELGBTQIA+ dans la fonction publique fédérale (c'est-à-dire les sentiments d'isolement et de discrimination)
- le développement professionnel
- l'observation au poste de travail

En plus de discuter des problèmes liés au lieu de travail, le programme de mentorat de la Fierté favorise la création d'une communauté entre les employés 2ELGBTQIA+ à tous les niveaux, et entre les employés de diverses organisations au sein du GC.

#### E. Espace de discussion courageux

Connus auparavant sous le nom de *Discussions en espace sûr*, ces conversations importantes - 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 connecter et de partager leurs expériences vécues dans un environnement ouvert et sain.



## F. Protocole du drapeau de la Fierté

En 2022, le nombre de drapeaux de la Fierté progressiste flottant sur les propriétés fédérales pendant la Semaine de la fierté à la fonction publique est passé à 140 propriétés au Canada et à l'étranger, envoyant un message fort que les membres des communautés 2ELGBTQIA+ sont appréciés pour leurs innombrables contributions à la fonction publique fédérale. Le RFFP facilite l'achat des drapeaux par les parties intéressées.

**Augmenter le nombre de drapeaux flottant sur les propriétés fédérales d'une année à l'autre**

## G. Promouvoir un milieu de travail plus sûr et plus accueillant pour :

### i. Tous les employés 2ELGBTQIA+

Le RFFP cherche à s'assurer que les employés futurs et actuels 2ELGBTQIA+ sont soutenus, et que les organisations et les gestionnaires ont les connaissances, les outils et les ressources nécessaires pour créer des milieux de travail sûrs et accueillants où les employés peuvent être s'épanouir tout au long de leur carrière. Le RFFP plaidera également pour que nos communautés soient impliquées dans des initiatives de diversité et d'inclusion liées à l'avancement professionnel.

### ii. Les employés transgenres, non binaires et de la pluralité des genres

De nombreux lieux de travail, processus et systèmes du GC ne répondent pas aux besoins de ces communautés, qu'il s'agisse de l'accès à des toilettes ou à des installations sanitaires appropriées, de l'obligation de choisir entre deux sexes dans certains systèmes et formulaires ou de processus peu clairs ou inadéquats pour mettre à jour le nom ou les marqueurs de genre d'une personne. Les problèmes au niveau interpersonnel sont également très fréquents, tel que se faire mégenrer.



Pour de nombreux employés transgenres, non binaires et de la pluralité des genres, il s'agit d'expériences pénibles qui peuvent avoir un impact significatif sur la santé mentale, la rémunération, l'attestation de sécurité et la sécurité psychologique sur le lieu de travail. La formation et la poursuite de l'engagement avec les employés et les cadres sont importantes pour accroître la prise de conscience des impacts de ces questions. Par-dessus tout, un changement actif sur le lieu de travail est essentiel pour assurer le bien-être de ces fonctionnaires.

Des progrès ont été réalisés dans certains endroits, par exemple en permettant aux employés de certaines organisations d'afficher leurs pronoms dans les communications numériques, mais de nombreux employés des milieux de travail du GC se heurtent encore à des obstacles. Le RFFP s'efforcera de promouvoir et de défendre des changements continus et cohérents en matière de politiques, de systèmes et de programmes dans les milieux de travail du GC, tout en soutenant les employés qui rencontrent des difficultés sur leur lieu de travail.

**Publication d'un guide destiné à soutenir les employés transgenres, non binaires et de la pluralité des genres en milieu de travail**

**Augmentation du nombre d'installations sanitaires inclusives dans les bâtiments fédéraux**

**Augmentation de l'initiative d'affichage des pronoms**

**Jouer un rôle de premier plan dans les processus de changement de nom et de marqueurs de genre**

**Soutenir l'École de la fonction publique du Canada dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une série de formations et d'aides à l'emploi**

