

Le 15 mai 2023

**Objet : Une lettre ouverte aux sous-ministres pour qu'ils prennent des mesures afin de soutenir nos collègues transgenres, non binaires et de la pluralité des genres dans la fonction publique fédérale**

Cher sous-ministres,

Je vous écris en cette période de plus en plus difficile pour les personnes transgenres, non binaires et de la pluralité des genres dans la fonction publique fédérale et dans la société en général. C'est pourquoi le Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP) fait appel à tous les sous-ministres, vous demandant de réfléchir à la manière dont vous vous engagez actuellement avec les employés transgenres, non binaires et de la pluralité des genres de votre organisation dans le contexte de ces défis, et de travailler avec eux pour contribuer à faire de la fonction publique fédérale un espace plus sûr et plus inclusif pour **toutes** les personnes qui choisissent de consacrer leur carrière au service du Canada.

Les exemples de transphobie dans la société actuelle sont nombreux et alarmants. Qu'il s'agisse du nombre croissant de lois anti-transgenres dans d'autres pays ou de l'augmentation du harcèlement et de la discrimination ici au Canada, les personnes transgenres, non binaires et de la pluralité des genres sont confrontées à de nombreux obstacles dans leur vie quotidienne. Par exemple, le Congrès du travail du Canada cite un rapport de Justice Trans de 2022 selon lequel au moins 73 % des personnes transgenres interrogées ont été victimes de discrimination et de harcèlement ciblés.

**La transphobie est douloureuse et injuste.** En outre, elle est souvent physiquement dangereuse et, malheureusement, parfois mortelle. Elle affecte également gravement la santé mentale des collègues.

Certains des obstacles auxquels se heurtent ces communautés vulnérables se retrouvent dans la fonction publique fédérale et sont aggravés par les effets du racisme, de la misogynie, de l'homophobie, du capacitisme et d'autres formes de discrimination. De nombreux membres du Réseau de la Fierté à la fonction publique nous ont signalé - souvent en toute confiance, parfois en larmes - qu'ils sont régulièrement victimes de harcèlement et de discrimination, ainsi que d'environnements de travail dangereux au sein de leurs organisations respectives.

Les résultats du [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux](#) soulignent ces expériences. Par exemple, en 2019, 723 fonctionnaires se sont déclarés de genre divers, contre seulement 320 en 2020. Les réponses à la question 55 ont montré que les personnes issues de la diversité de genre étaient deux fois plus susceptibles que les autres employés d'avoir été victimes de harcèlement sur le lieu de travail.

La disponibilité de toilettes et d'installations accessibles à tous est un autre sujet de préoccupation. On en trouve désormais dans un petit nombre de ministères et d'agences, ce qui donne le choix aux personnes travaillant dans ces organisations. Ces progrès bienvenus répondent à [l'appel à l'action du greffier sur l'antiracisme, l'équité et l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), qui vise à favoriser une fonction publique plus diversifiée et plus inclusive.

Cependant, ces progrès sont lents dans la majorité des organisations fédérales, et complètement absents dans d'autres. **L'accès à des toilettes sûres et inclusives dans l'ensemble du GC ne peut attendre.** L'indifférence permanente aux besoins des collègues transgenres, non binaires et de la pluralité de genres n'est ni inclusive ni respectueuse.

**Réseau de la Fierté à la fonction publique**  
**Public Service Pride Network**



L'adaptation du système informatique du gouvernement et des processus connexes pour permettre aux employés de choisir leurs noms et leurs pronoms est une autre étape importante vers une fonction publique diversifiée et inclusive. Comme dans le cas des toilettes inclusives, des progrès positifs et mesurables ont été réalisés, mais ils sont loin d'être suffisants. D'importantes incohérences subsistent entre les ministères et les agences, ce qui engendre des frustrations pour toutes les personnes concernées.

Lorsque les membres des communautés font carrière dans de nombreuses organisations, ils sont contraints de se conformer aux règles de leur ministère ou de leur agence. Les collègues passent souvent des mois à essayer de changer leur nom et leur sexe, tout en se défendant avant que ces changements ne soient effectués - et dans certains cas, ils doivent tout recommencer lorsqu'ils changent d'organisation. Il est humiliant et gênant de devoir constamment expliquer que le nom figurant sur son courrier électronique, son chèque de paie, sa carte d'accès à l'immeuble et ses formulaires de sécurité est incorrect. Et dans de nombreux cas, c'est aussi un risque pour la sécurité et un événement déclencheur pour les collègues qui continuent d'être confrontés au jugement et à la violence sur le lieu de travail, et dans la société en général.

Un défi plus large, et peut-être plus enraciné, se trouve dans le développement de carrière. Un membre du RFP s'est récemment entendu dire qu'il "n'avait pas l'étoffe d'un cadre" en raison de son identité sexuelle. En d'autres termes, les écarts par rapport aux normes rigides en matière de genre sont considérés comme non professionnels. Cette situation est démoralisante. **Cela va également à l'encontre de tout ce que la fonction publique défend pour servir la société de plus en plus diversifiée du Canada.** Comment pouvons-nous collectivement construire une fonction publique inclusive et résiliente alors qu'une communauté entière de nos collègues est freinée simplement parce qu'ils sont transgenres, non binaires ou de la pluralité des genres ?

**Nous pouvons faire mieux, et à notre avis nous devons faire mieux.** Sans développement des talents et sans possibilités de promotion, le nombre de cadres transgenres, non binaires et de la pluralité des genres n'augmentera jamais, et le GC perdra des employés talentueux au profit de postes à l'extérieur du gouvernement. En revanche, des environnements sûrs et accueillants et des mentalités inclusives permettront à la GC de mieux conserver et attirer ses employés.

Cette année, le thème de la Semaine de la Fierté à la fonction publique est "**Agir pour créer une fonction publique plus inclusive**". Le mot "agir" est tout à fait délibéré. Il est utile d'être sensibilisé. Mais une prise de conscience sans responsabilité ni action n'est au mieux qu'une demi-mesure, et la promotion de la diversité et de l'inclusion ne se limite pas à cocher une case proverbiale.

Dans cet esprit, je vous demande respectueusement de prendre les mesures suivantes avec et au nom de vos collègues transgenres, non binaires et de la pluralité des genres au sein de vos organisations respectives :

- **Engagez-vous** auprès de ces collègues pour entendre leurs points de vue de première main et pour mieux comprendre la dynamique de ces personnes en utilisant une lentille intersectionnelle.
- **Améliorer** les possibilités de formation et de développement de carrière pour les collègues transgenres, non binaires et de la pluralité des genres au sein de votre organisation.



- **Parrainer** au moins une personne transgenre, non binaire ou de la pluralité des genres dans votre organisation respective, en soutenant activement leur progression de carrière vers des postes de direction.
- **Donnez** la priorité à la construction (ou à la rénovation) de toilettes inclusives afin de renforcer le sentiment d'appartenance de tous les employés.
- **Accélérer** les changements de pronoms, de marqueurs de genre et de processus de changement de nom afin de réduire, voire d'éliminer, les démarches fastidieuses que les membres de cette communauté sont contraints d'entreprendre pour défendre leurs intérêts.
- **Participez** aux manifestations de la Fierté tout au long de l'année, car votre leadership enverra des signaux clairs indiquant que votre organisation est effectivement diversifiée, équitable et inclusive.

Nous pouvons soutenir ces discussions si vous le souhaitez, car la création d'un espace sûr et inclusif pour tous les membres de la fonction publique est un défi et une occasion de collaboration.

**Jason Bett (he | him | lui)**

**Champion de la Fierté à la fonction publique**

