



**Le 1er mai 2024**

**Objet : Suivi de la lettre ouverte de 2023 aux sous-ministres pour agir et soutenir nos collègues transgenres, non binaires et de la pluralité des genres au sein de la fonction publique fédérale**

Cher(ère)s sous-ministres,

Il y a un an, je me suis adressé à vous au nom du [Réseau de la Fierté à la fonction publique](#) (RFFP) avec une supplique sincère, vous exhortant à agir immédiatement sur les questions touchant les communautés deux esprits, lesbiennes, gais, bisexuel(le)s, transgenres, queer, intersexes et asexuel(le)s (2ELGBTQIA+) au sein de la fonction publique fédérale, en particulier pour les personnes deux esprits, transgenres, non binaires et de la pluralité des genres qui font face à des désavantages cumulés.

Dans la [lettre ouverte](#), je vous ai demandé d'engager avec ces fonctionnaires de votre organisation, de soutenir leur développement professionnel, d'accélérer les travaux relatifs aux toilettes inclusives et aux processus de changement de nom, et de participer aux événements de la Fierté. Ces six domaines clés ont été inspirés du [rapport Au lendemain de la Purge](#), encourageant des approches intersectionnelles pour renforcer l'inclusion et la représentation. Ils ont été encadrés à travers une lentille intersectionnelle - une réflexion de la valeur fondamentale et du comportement attendu de respect pour les personnes : la valorisation de la diversité et les avantages de combiner les qualités uniques et les forces inhérentes à une main-d'œuvre diversifiée.

L'intention du gouvernement en décembre 2023 de désigner les travailleurs et travailleuses noir(e)s et 2ELGBTQI+ dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* constitue une étape importante, mettant en évidence la nécessité d'un changement significatif du point de vue de l'équité en matière d'emploi en réponse à la lettre ouverte.

Le RFFP a aussi pris note du [Rapport de l'équipe spéciale de sous-ministres sur les valeurs et l'éthique adressé au greffier du Conseil privé](#) et des [priorités ministérielles 2024-2025](#) qui font de nombreuses références à l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+ et à la lutte contre la haine envers ces mêmes communautés. Ces documents, élaborés en collaboration avec le Réseau des cadres 2ELGBTQIA+, soulignent l'importance d'aborder ces questions sous les angles des valeurs et de l'éthique.



Alors que nous marquons le premier anniversaire de cette lettre, le RFFP et nos membres ont réfléchi aux succès accomplis pour apporter des changements positifs ainsi qu'aux obstacles auxquels nos communautés sont encore confrontées.

## 1. Recruter et soutenir les employé(e)s des communautés 2ELGBTQIA+

Nous reconnaissons que bon nombre d'entre vous ont interagi avec des fonctionnaires deux esprits, transgenres, non binaires et de la pluralité des genres. Votre implication, aux côtés d'initiatives telles que le [programme de mentorat de la Fierté](#) et le [parcours d'apprentissage pour les cadres 2ELGBTQIA+](#) développé en collaboration avec l'École de la fonction publique du Canada, représente des étapes importantes vers l'inclusivité dans les postes de direction. Néanmoins, nous devons améliorer le recrutement pour les employé(e)s deux esprits, transgenres, non binaires et de la pluralité des genres, en leur fournissant le soutien et les ressources nécessaires pour envisager une voie vers des postes de direction tout en restant fidèles à leur véritable identité au travail.

- **Que pouvez-vous faire ensuite?** Prenez des mesures actives pour comprendre et soutenir les employé(e)s deux esprits, transgenres, non binaires et de la pluralité des genres. Renseignez-vous sur leurs expériences vécues, leurs objectifs de carrière et la valeur qu'ils et elles apportent à votre organisation. Engagez-vous à parrainer au moins un(e) employé(e), en faisant activement la promotion de leur avancement professionnel vers des postes de direction dans une perspective d'équité en matière d'emploi. Collectez et évaluez les données, établissez des objectifs mesurables, des échéanciers et des engagements de rapport pour suivre efficacement les progrès, comme recommandé par le RFFP.

## 2. Toilettes inclusives

Les toilettes et les lavabos sûrs et inclusifs demeurent une priorité à l'échelle de la fonction publique. En partenariat avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), nous comblons les lacunes et veillons à ce que ces espaces répondent aux besoins de tous les utilisateurs et toutes les utilisatrices, dans toute leur diversité humaine (par exemple, handicap, âge, race/ethnicité, religion, etc.), indépendamment de leur identité de genre, de leur expression de genre ou de leur sexe.

La prochaine publication de la *Directive de conception de toilettes inclusives* de SPAC (décembre 2024) fournira des orientations claires pour la conception de toilettes inclusives dans les installations existantes et nouvelles, qu'elles soient détenues ou louées par la Couronne. En attendant, la *Directive fonctionnelle du SPAC sur les toilettes accessibles* exige déjà des toilettes individuelles, fermées, inclusives en termes de genre et accessibles. Alors que la conception des lieux de travail est discutée, les sous-ministres devraient collaborer avec SPAC pour donner la priorité aux toilettes accessibles dans les nouvelles constructions, les réhabilitations majeures ou les rénovations.



- **Que pouvez-vous faire ensuite?** Assurez-vous que votre organisation reste impliquée dans le Groupe consultatif interministériel sur les toilettes inclusives du RFFP-SPAC afin de faire avancer les objectifs communs en matière d'installations de lavage et de toilettes inclusives. Si vous n'êtes pas encore membre, veuillez communiquer avec nous. En prévision de la publication de la *Directive de conception des toilettes inclusives*, tous et toutes les gestionnaires des biens immobiliers fédéraux doivent veiller à ce que la planification à long terme en cours et future intègre déjà, en tant que référence de base, des toilettes inclusives, aux côtés des installations de lavage et de toilettes désignées par genre.

### 3. Noms choisis, marqueurs de genre et pronoms

De nombreux défis persistent dans la mise en œuvre de processus cohérents dans l'ensemble de la fonction publique fédérale malgré les progrès notables réalisés par le Groupe de travail interministériel sur la modernisation des pratiques relatives aux noms choisis et aux marqueurs de genre, dirigé par le RFFP et coprésidé par Environnement et Changement climatique Canada. Les politiques obsolètes en milieu de travail et certaines limitations système - telles que les options binaires de genre homme et femme - restent un défi particulier pour les personnes deux esprits, transgenres, non binaires et de la pluralité des genres travaillant au sein du gouvernement du Canada.

- **Que pouvez-vous faire ensuite?** Comprenez comment votre organisation traite les demandes de changement de nom ou d'ajout de pronoms de la part des employé(e)s. Évaluez si les processus actuels permettent réellement aux employé(e)s d'être authentiques au travail. Les employé(e)s sont-ils obligés ou sont-elles obligées de plaider leur cause à plusieurs reprises, ou votre organisation propose-t-elle un point d'entrée unique pour le changement de nom à travers les domaines des ressources humaines, de l'informatique et de la sécurité? Plaidez pour la suppression de toute collecte inutile de données binaires sur le genre. Alors que le RFFP travaille avec les agences centrales pour des solutions politiques à long terme, les organisations peuvent prendre des mesures immédiates pour améliorer l'inclusivité.

### 4. Participation aux activités de la Fierté et de la communauté 2ELGBTQIA+ tout au long de l'année

Nous vous remercions de votre participation accrue dans les événements liés à la Fierté, démontrant votre engagement à reconnaître et à célébrer la diversité. Cela peut sembler être un petit pas, mais c'est un pas important sur le chemin de l'inclusion totale. Par exemple, la parade de la Fierté de la capitale d'Ottawa en août 2023 a vu plusieurs sous-ministres, ainsi que le greffier du Conseil privé, défilier pour la première fois. À travers le Canada, les fonctionnaires fédéraux et fédérales ont été fortement représenté(e)s dans plusieurs villes, et à l'international, diverses missions canadiennes ont participé aux activités de la Fierté. Et il y a d'autres dates significatives tout au long de l'année pour les communautés 2ELGBTQIA+ qui sont commémorées par des activités grâce auxquelles vous pouvez manifester votre soutien!



- **Que pouvez-vous faire ensuite?** Rejoignez-nous, et encouragez vos employé(e)s à travers le pays à participer aux événements de la Fierté. Des célébrations importantes de la Fierté ont lieu tout au long de l'année, et le RFFP est là pour soutenir la représentation des sous-ministres. De plus, utilisez votre voix et des symboles de la Fierté dans les communications internes pour sensibiliser et montrer votre solidarité et votre acceptation lors de dates significatives telles que la Journée internationale de la visibilité transgenre (31 mars), la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie (17 mai), la Semaine de la Fierté à la fonction publique (19-23 août), et plus encore.

### La réalité d'aujourd'hui

Malgré des progrès remarquables dans l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+ au sein de la fonction publique fédérale, nous reconnaissons que le contexte général reste largement inchangé, et dans certains cas, les choses semblent même s'être aggravées. Des niveaux accrus de transphobie et d'homophobie persistent envers les communautés 2ELGBTQIA+, jetant une large ombre sur l'ensemble de la fonction publique fédérale et le bien-être des fonctionnaires fédéraux et fédérales 2ELGBTQIA+.

- **Que pouvez-vous faire ensuite?** Assurez-vous qu'il y a des processus en place pour traiter les cas ou événements dans vos organisations, couvrant la prévention, les répercussions et le soutien pour ceux qui se sentent ciblés.

Si nous aspirons à cultiver un milieu de travail fédéral où les individus se sentent habilités à être authentiquement eux-mêmes, respectés et valorisés pour leurs contributions au Canada, alors élever les actions de la Lettre ouverte au niveau de [l'Appel à l'action important du greffier en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#) pour inclure les employé(e)s 2ELGBTQIA+ est une étape essentielle vers l'avant.

Le moment est venu! En tant que leaders, mettons en œuvre et influençons le changement non seulement dans les expériences vécues des communautés 2ELGBTQIA+, mais aussi dans notre culture d'entreprise; une culture où la diversité et l'inclusion sont intentionnelles, réfléchies et inhérentes à notre identité et à nos actions.

Nous devrions tous et toutes être fiers et fières des progrès que nous avons accomplis, mais ce n'est que le début. Il reste encore beaucoup à faire, et le RFFP est là pour aider.

Jason Bett (il)

Champion de la Fierté à la fonction publique

