



Mise à jour de l'automne

Septembre 2023

Nous avons peut-être quelques jours d'avance sur le « café latté à la citrouille épicée », mais nous ne pouvons pas attendre plus longtemps pour partager avec vous une nouvelle passionnante.

Vous trouverez ci-dessous des informations sur les dernières initiatives du Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP/le Réseau) :

- 5ième Semaine annuelle de la Fierté à la fonction publique
- Lancement de deux **NOUVEAUX** groupes de travail interministériels
- Dates importantes à venir (Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, Mois de l'histoire LGTB et Semaine de l'égalité des sexes)
- Lancement du guide à l'intention des employés deux esprits, transgenres, non-binaires et de la pluralité des genres dans la fonction publique fédérale
- Réseau des cadres 2ELGBTQIA+
- Nouvelles ressources d'intégration pour les employés 2ELGBTQIA+
- Lancement de la Cohorte 2 du programme de mentorat de la Fierté
- Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada (CCMTGC)
- Lancement de la série sur les Programmes de développement pour un leadership diversifié, et de la deuxième cohorte du Programme des leaders noirs
- Retour d'information sur le passeport d'accessibilité
- Le RFFP se rend à Montréal, Halifax et Edmonton
- Événements Sociaux du RFFP dans la RCN et à Halifax
- Le Secrétariat du RFFP
- Rejoignez-nous pour une micro-affectation
- Comment rester informé

Le RFFP est devenu une ressource inestimable pour les personnes 2ELGBTQIA+ et leurs alliés, offrant un espace sûr et favorable à l'apprentissage, à la connexion et à la collaboration.

Au cours des derniers mois, nous avons participé activement à plusieurs initiatives et nous tenons à remercier tous ceux qui ont contribué à ces efforts, permettant ainsi à la réussite de notre réseau. Votre engagement et vos efforts sont vraiment appréciés.

Le Réseau reconnaît en particulier les efforts du **Comité d'action sur l'identité et l'expression de genre (CA IEG)**, qui a réuni 47 organisations fédérales pour élaborer un guide à l'intention des employés deux esprits, transgenres, non binaires et de la pluralité de genres dans la fonction publique fédérale. Les efforts du CA IEG ont été vraiment impressionnants.



Nous tenons également à remercier **l'École de la fonction publique du Canada** de s'être associée à nous pour faire de la cinquième Semaine annuelle de la Fierté à la fonction publique (SFFP) un succès.

Nous aimerions savoir si le travail du RFFP a eu un impact sur vous. Vos commentaires sont essentiels pour notre rapport annuel ! N'hésitez pas à nous contacter et à nous faire part de la manière dont les initiatives du réseau ont influencé votre expérience.

En outre, nous aimerions connaître vos idées sur ce que le réseau devrait entreprendre au cours de l'année à venir. Qu'il s'agisse de propositions pour la SFFP ou de la planification d'événements pour des occasions

spéciales, votre contribution nous est précieuse. [Contactez-nous](#) et commençons à planifier ensemble !

Une nouvelle qui bat tous les records !

5^{ème} Semaine annuelle de la Fierté à la fonction publique

La cinquième édition de la SFFP (du 21 au 25 août) a connu un succès retentissant, attirant un nombre impressionnant de plus de 10 000 fonctionnaires, y compris la participation des missions canadiennes à l'étranger.

L'École de la fonction publique du Canada a organisé des événements significatifs couvrant des sujets importants tels que des toilettes sûres et inclusives, le changement de noms et de marqueurs de genre dans les systèmes du gouvernement du Canada, la promotion de l'intersectionnalité et de la sensibilisation à l'allié, et l'exploration de l'histoire de la purge LGBT. En plus des événements organisés par l'École, environ 25 autres ont été organisés par différents ministères et organismes fédéraux. Ces activités, ainsi que la troisième édition des Prix de la Fierté à la fonction publique, s'inscrivaient dans le cadre du thème de cette année : **« Agir pour bâtir une fonction publique plus inclusive »**.

Dans le prolongement du dialogue suscité par l'événement « Accès à des toilettes sûres et inclusives » pendant la SFFP, la **direction des installations d'Innovation, Sciences et Développement économique (ISDE)** a organisé une session d'engagement pour les employés afin de discuter de leurs plans visant à améliorer les toilettes inclusives sur les lieux de travail d'ISDE.

Cet engagement généralisé souligne l'engagement de la fonction publique à promouvoir l'inclusion et la diversité à de multiples niveaux. Les sessions de la SFFP n'ont pas été enregistrées en raison de la nécessité d'obtenir l'autorisation de tous les intervenants. Nous vous remercions de votre compréhension !

Groupes de travail interministériels

Si vous participez activement aux discussions ministérielles sur le **processus de changement de nom** ou sur les **toilettes inclusives**, cette invitation est pour vous !

Forts de l'élan suscité par la Semaine de la Fierté, nous sommes ravis de présenter deux nouveaux groupes de travail interministériels. Ces groupes s'engagent à apporter des changements significatifs au-delà de la Semaine de la Fierté, en se concentrant principalement sur les questions essentielles.

- **Le premier groupe de travail** se consacre à la rationalisation de la **procédure de changement de nom**, en mettant l'accent sur la nécessité de la rendre plus inclusive et plus respectueuse.
- Le **deuxième groupe de travail** vise à rendre nos toilettes en milieu de travail plus inclusives.

Si vous souhaitez ardemment contribuer à ces initiatives importantes et prendre part à ces conversations, communiquez avec [nous](#).

Dates importantes à venir

Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

Le **30 septembre** rend hommage aux enfants qui ne sont jamais rentrés chez eux et aux survivants des pensionnats, ainsi qu'à leurs familles et à leurs communautés. Il y a eu 140 pensionnats gérés par le gouvernement fédéral au Canada entre 1867 et 1996. La commémoration publique de l'histoire tragique et douloureuse des pensionnats et de leurs effets continus est un élément essentiel du processus de réconciliation. Le RFFP reconnaît cette journée et son importance pour la reconnaissance et la prise en compte de cette partie de notre passé, y compris les membres 2ELGTBQIA+ des communautés autochtones et le traitement qu'ils ont reçu dans les pensionnats. Malheureusement, les connaissances et les traditions culturelles ont souffert et ont été supprimées en raison de la colonisation et du système des pensionnats. Ces dernières années, on a assisté à une résurgence et à une redécouverte des connaissances et des traditions culturelles des personnes deux esprits. Les personnes deux esprits occupent une place unique et estimée dans de nombreuses cultures indigènes de l'île de la Tortue (Amérique du Nord). Ce processus de redécouverte des connaissances et des

traditions culturelles implique de renouer avec la langue, les cérémonies et le soutien de la communauté. Cela joue un rôle essentiel dans le développement de la résilience et de la fierté de l'identité et de l'héritage deux esprits. La réconciliation avec les personnes deux esprits, dans le cadre des efforts plus larges de réconciliation avec les communautés autochtones au Canada, est un processus important et continu. La réconciliation exige un engagement actif, de l'empathie et un engagement de la part de tous les Canadiens. Le soutien aux personnes 2ELGBTQIA+ autochtones fait partie intégrante de ce processus, car il reconnaît la diversité des identités et des expériences au sein des communautés autochtones et œuvre à l'avènement d'un Canada plus inclusif et plus juste.

Il est également encouragé de porter une chemise orange ce jour-là afin de reconnaître et de commémorer la vie des enfants impactés par les expériences chez les pensionnats. L'idée de porter une chemise orange vient de Phyllis Websted, qui a porté une chemise orange lors de son premier jour dans un pensionnat de la Mission. Cette chemise toute neuve, achetée par sa grand-mère, lui a été enlevée le premier jour. Elle avait six ans. La journée annuelle des chemises orange du 30 septembre ouvre la voie à une conversation mondiale sur tous les aspects des pensionnats. C'est l'occasion d'engager un débat constructif sur les effets des pensionnats et sur l'héritage qu'ils ont laissé. Ces discussions portent notamment sur les points suivants

- Soutenir la réconciliation avec les pensionnats indiens
- Sensibiliser aux effets intergénérationnels des pensionnats indiens sur les individus, les familles et les communautés par le biais des activités de la Orange Shirt Society.
- Sensibilisation au concept « Chaque enfant compte ».

Vous pouvez participer à cette journée en assistant à des événements, tels que des conférences virtuelles ou des marches communautaires. Vous pouvez également participer en vous informant, par exemple en suivant les [cours](#) du parcours d'apprentissage autochtone proposé par l'École de la fonction publique du Canada. Il est important d'être un allié actif, non seulement ce jour-là, mais tout au long de l'année, et nous vous encourageons à tenir compte des communautés et des peuples autochtones dans le travail que vous effectuez tout au long de l'année.

Pour en savoir plus sur l'histoire de Phyllis et sur la Journée de la chemise orange, [cliquez ici](#) (lien non disponible en français)

Pour en savoir plus sur la vérité et la réconciliation, veuillez lire le [rapport sur la vérité et la réconciliation](#) et ses recommandations le 30 septembre.

Pour en savoir plus sur les effets des pensionnats et du colonialisme, consultez [le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées](#).

Soutien à la santé mentale

- Les anciens élèves des pensionnats peuvent appeler le 1-866-925-4419 pour obtenir des services d'orientation en cas de crise émotionnelle et des informations sur d'autres aides sanitaires du gouvernement du Canada.
- Les peuples autochtones du Canada peuvent également s'adresser à la ligne d'assistance [espoir pour le mieux-être](#) 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, pour obtenir des conseils et une intervention en cas de crise.
 - o Appelez la ligne d'assistance gratuite au 1-855-242-3310 ou connectez-vous au [chat en ligne](#) (utilisez Google Chrome).

Mois de l'histoire LGBT

Le **mois d'octobre** est reconnu comme le Mois de l'histoire LGBT, célébrant la richesse et la diversité de l'histoire de la communauté 2ELGBTQIA+.

Le 11 octobre, en l'honneur la Journée nationale du « coming out », le RFFP organise une discussion sur le thème de l'espace courageux, qui offrira une plateforme de soutien aux individus pour qu'ils partagent leurs expériences et leurs histoires. C'est un moment d'apprentissage, de réflexion et de promotion de l'inclusion. Pour participer, communiquez avec [nous](#).

Le 18 octobre, en l'honneur de la Journée internationale des pronoms, nous aimerions souligner que près de 30 organisations fédérales ont adopté des initiatives sur les pronoms dans MS Teams et Outlook, avec près de 40 000 employés partageant volontairement leurs pronoms. Cet effort a été bien accueilli par les communautés 2ESLGBTQIA+ et leurs alliés, contribuant à réduire les erreurs de genre et à améliorer les relations avec les gestionnaires. Son impact est considérable. Les erreurs de genre sont pénibles pour les personnes transgenres et de la pluralité des genres, et affectent leur santé mentale. Permettre aux employés d'afficher leurs pronoms dans les communications numériques favorise l'inclusion en réduisant les erreurs de genre sur le lieu de travail.

Prochaines manifestations

Nous sommes conscients des manifestations et contre-manifestations qui auront lieu dans tout le pays le 20 septembre. Nous sommes solidaires des membres de notre communauté. Consultez notre déclaration sur [LinkedIn](#).

Semaine de l'égalité des sexes 2023



La Semaine de l'égalité des sexes se déroule du 17 au 23 septembre 2023. Elle célèbre les progrès accomplis à ce jour pour faire avancer l'égalité des sexes au Canada, tout en reconnaissant qu'il reste encore beaucoup à faire.

Cette année, le thème du gouvernement du Canada pour la Semaine de l'égalité des sexes est « **Ensemble pour l'égalité des sexes : unissons nos forces** ». Ce thème souligne l'engagement du Canada envers l'inclusivité et l'égalité en reconnaissant et en célébrant la diversité dans le pays.

Nous vous encourageons à promouvoir cette semaine commémorative au sein de vos réseaux respectifs :

- Consultez le site web de la [Semaine de l'égalité des sexes](#), qui est maintenant en ligne et comprend une trousse d'outils numérique (bannière web, images pour les médias sociaux et arrière-plan pour réunions virtuelles).
- Tout au long de la semaine, nous vous encourageons également à suivre nos publications sur les médias sociaux ([Facebook](#), [Twitter](#), [Instagram](#) and [LinkedIn](#)) et à les partager en utilisant le hashtag #SemaineDeLEgaliteDesSexes.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter FEGC.Commemorations.WAGE@fecg-wage.gc.ca.

Guide à l'intention des employés deux esprits, transgenres, non-binaires et de la pluralité des genres dans la fonction publique fédérale

Créé par la Réseau de la Fierté à la fonction publique et le Comité d'action sur l'identité et l'expression de genre en collaboration avec 47 autres organismes fédéraux



Ressources

Le guide des employés deux esprits, transgenres, non binaires et de la pluralité des genres dans la fonction publique fédérale

Nous savons que vous attendiez ce guide depuis la Semaine de la Fierté à la fonction publique. Nous sommes ravis d'annoncer sa publication aujourd'hui. Le comité d'action sur l'identité et l'expression de genre a travaillé dur pendant plusieurs mois pour créer un guide

spécifiquement destiné aux employés à deux esprits, transgenres, non binaires et de la pluralité des genres.

L'objectif de ce guide est de fournir des informations précieuses aux employés de ces communautés et à leur direction pour les aider à créer un environnement de travail plus sûr. Il aborde des sujets essentiels tels que le changement de nom, l'élaboration d'un plan de transition sur le lieu de travail et la localisation des toilettes inclusifs dans divers bâtiments du gouvernement du Canada. Vous pouvez désormais accéder au guide sur notre [site web](#).

La publication de ce guide marque le point culminant des efforts de collaboration de 47 organismes fédéraux différents, qui ont toutes contribué par leur expérience à la création de cette ressource inestimable. Il souligne l'importance des efforts continus visant à rationaliser notre travail, à éviter les doublons, à assurer un usage uniforme de la langue et à garantir aux employés un accès égal aux informations vitales.

Réseau des cadres 2ELGBTQIA+

Depuis le mois de juin, le Réseau des cadres 2ELGBTQIA+ compte 129 membres.

Établi en 2022, il vise à améliorer la croissance professionnelle et la visibilité des cadres 2ELGBTQIA+ par le dialogue, le soutien par les pairs ainsi que le mentorat et le coaching. Il s'agit également d'une plateforme permettant aux aspirants dirigeants des communautés 2ELGBTQIA+ de se voir représentés au niveau de la haute direction. En outre, les cadres du Réseau jouent un rôle clé dans la création d'un lieu de travail sûr pour tous les employés, y compris ceux des communautés 2ELGBTQIA+.

Notamment, les membres de ce Réseau ont joué un rôle essentiel dans l'élaboration du premier [plan stratégique du RFFP \(2023-2025\)](#) et explorent activement divers modèles de mentorat et de coaching pour les membres du RFFP, avec plus d'informations à venir dans les mois à venir.

Êtes-vous membre ?

Si vous êtes au niveau EX (intérimaire ou substantif) et que vous souhaitez rejoindre le Réseau des cadres 2ELGBTQIA+, communiquez avec [nous](#) pour être ajouté à la liste de distribution.

Nouvelles ressources d'intégration pour les employés 2ELGBTQIA+

Le RFFP a ajouté des [questions fréquemment posées](#) pour les employés 2ELGBTQIA+ lors de l'intégration pour promouvoir l'inclusivité. Veuillez partager ces questions avec votre équipe ; elles offrent des informations utiles et un soutien aux nouveaux employés.

Annonces

1. Cohorte 2 du programme de mentorat de la Fierté à la fonction publique fédérale

Après une phase pilote réussie, nous sommes ravis d'annoncer le lancement de la deuxième cohorte du [programme de mentorat de la Fierté](#). **Les candidatures des mentorés sont maintenant ouvertes jusqu'au 16 octobre !** Dans cette deuxième cohorte, nous avons élargi notre programme pour accueillir encore plus de participants, et il y a maintenant 25 places disponibles.

Pour postuler à la Cohorte 2, vous pouvez visiter notre page [GCconnex](#). Si vous ne pouvez pas accéder à GCconnex, communiquez avec [nous](#) pour obtenir une demande de candidature.

Le programme de mentorat de la Fierté, créé en 2022, est le premier du genre destiné aux employés 2ELGBTQIA+ de la fonction publique fédérale. Son objectif principal est de former la prochaine génération de dirigeants tout en renforçant le sentiment d'unité au sein de la communauté.

Pour les mentors qui ont exprimé leur intérêt pour la Cohorte 2, Sean Williams devrait bientôt prendre contact avec vous. Vous aurez le privilège d'être encadré par des sous-ministres dans le cadre de conversations informelles visant à partager des expériences au cours de trois sessions "mentor le mentor" cet automne.

Le programme commence en janvier 2024 et se termine en juin 2024.

2. Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada (CCMTGC)



La semaine dernière, le RFFP a participé au lancement officiel de la [Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#) (CCMTGC). Sur la photo (de gauche à droite), Jason Bett, Champion de la Fierté à la fonction publique, Francis Bilodeau, sous-ministre délégué d'Innovation, Sciences et Développement économique et président de la CCMTGC, Ray Edwards du [Réseau des exécutifs noirs](#), John Hannaford, greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet, et Christiane Fox, sous-ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté du Canada et championne du [Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux](#).

La CCMTGC est importante pour le RFFP car les fonds collectés grâce à cette campagne nationale ont un impact sur la vie des communautés locales 2ELGBTQIA+ à travers le pays.

Les communautés 2ELGBTQIA+ ont besoin de prospérer. Par l'intermédiaire de la CCMTGC, vous pouvez choisir de faire un don à des organisations caritatives queer méritantes qui travaillent sur le terrain pour aider ces communautés.

La CCMTGC est également importante pour les membres du RFFP car nous vous avons entendus haut et fort : il est important de mettre en lumière et de soutenir les organismes de bienfaisance qui profitent à nos communautés. La Semaine de la Fierté à la fonction publique, qui s'est déroulée le mois dernier, en a été la preuve, avec des événements axés sur des domaines tels que les aînés 2ELGBTQIA+ et les nouveaux arrivants au sein de nos communautés.

La CCMTGC est importante. Elle est importante pour nos communautés queer et trans.

Faites la différence en faisant [un don aujourd'hui](#).

3. Lancement de la série sur les Programmes de développement pour un leadership diversifié, et de la deuxième cohorte du Programme des leaders noirs (DLN)

Le Comité de Lancement de la série sur les Programmes de développement pour un leadership diversifié (PDL) a le plaisir de vous annoncer que la série sur les PDL, et notamment la deuxième cohorte du Programme de développement des leaders noirs (DLN), sont prêtes à être lancées officiellement.

En avril 2021, le Conseil fédéral de l'Atlantique (CFA) s'est engagé à élargir le programme, une fois le projet pilote de DLN mené à bien, pour inclure des représentants d'autres groupes sociaux visés par l'équité et la diversité en matière d'emploi. Nous avons donc le plaisir d'annoncer que cette année des cohortes seront mises en place dans le cadre des PDL pour les groupes sociaux suivants :

- personnes en situation de handicap;
- autochtones;
- personnes qui s'identifient comme des membres de la communauté 2ELGBTQIA+.

Les PDL ont été conçus comme un dispositif englobant, permettant d'accueillir divers programmes et initiatives et de soutenir la mobilisation des groupes sociaux en quête d'équité ainsi que les identités culturelles distinctes.

- L'objectif est de former une cohorte de 12 participants.
- Quatre (4) cohortes de trois (3) participants seront chacune accompagnées par leur propre guide, à savoir un leader représentant de leur groupe social.
- Le programme prévoit un apprentissage collaboratif et des discussions libres en lien avec les particularités du groupe social.
- Une formation linguistique est recommandée pour favoriser chez les participants le plein potentiel d'avancement.

De par sa conception, le programme demeure à taille humaine, dans un cadre qui favorise la reconnaissance de l'excellence en matière de leadership au sein des groupes visés par l'équité,

qui permette le perfectionnement et le développement, et qui élargisse le cercle des participants, leur réseau et leur accès aux ressources qui leur garantissent la réussite.

Il existe en effet trois façons de poser sa candidature aux PDL. Voici la description du processus de nomination dans le cadre des PDL :

- [Formulaire A](#) – Organisme parrain, avec candidat: Ce formulaire doit être utilisé par les organismes qui souhaitent parrainer un membre de leur personnel au sein de leur propre structure.
 - [Annexe B](#) – doit être remplie par l'employé et soumise avec le formulaire A.
- [Formulaire B](#) – Organisme hôte (offre de poste): Ce formulaire doit être utilisé par les organismes qui n'ont pas de candidat à proposer et qui souhaitent parrainer un participant d'un autre organisme fédéral.
- [Formulaire C](#) – Candidature spontanée: Ce formulaire doit être utilisé par les membres du personnel qui s'identifient comme appartenant à l'un des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et qui ne sont pas parrainés par leur organisme d'origine.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter la responsable du programme, Christine Larade, à l'adresse [PDL Renseignements généraux](#).

4. Retour d'information sur le passeport d'accessibilité

Avez-vous une expérience vécue de l'accessibilité et des mesures d'adaptation en milieu de travail, ou des idées sur ces sujets? Nous souhaitons obtenir votre rétroaction sur les plans concernant le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#) (GC). Le Passeport aide les employés en situation d'handicap à accéder aux mesures de soutien dont ils ont besoin pour surmonter les obstacles auxquels ils sont confrontés sur leur lieu de travail.

Le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP) au SCT est à mettre au point un Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC numérique qui prendra la forme d'une application centralisée, prévue en 2024 dans le [Portail des applications du SCT](#), où vous pouvez accéder à d'autres applications telles que les ententes sur le rendement, les modalités de travail, et plus encore. Nous le préparons selon l'approche Rien sans nous, avec l'implication des fonctionnaires en situation d'handicap au cœur du processus de développement.

Pour ceux qui n'ont pas d'accès au Portail, et ceux qui préfèrent d'utiliser la version Microsoft Word du Passeport, la version Word restera disponible.

Pour donner vos rétroactions au sujet du plan pour le Passeport numérique ou si vous aimerez assister à une session d'information, veuillez écrire à AccessibilityPassport.Passeportdaccessibilite@tbs-sct.gc.ca, l'équipe du Passeport au BAFP. Nous communiquons avec les groupes de ressources pour les employés au sein du gouvernement fédéral pour but de représenter autant d'intersections que possible. Vous pouvez également répondre au [Questionnaire sur le Passeport de façon anonyme](#).

Événements à venir

Le RFFP se dirige vers :

- Montréal le 28 septembre
- Halifax du 10 au 12 octobre
- Edmonton du 15 au 17 novembre

Il s'agit d'une première pour le Réseau et d'une étape importante dans notre mission de promotion de la diversité et de l'inclusion au sein de la fonction publique fédérale.

Au cours de nos visites, nous organiserons une série de présentations et de tables rondes qui comprendront des sessions avec des gestionnaires, des conseils fédéraux et diverses autres parties prenantes. Ces engagements favoriseront un dialogue constructif sur la représentation des 2ELGBTQIA+ et l'inclusion sur le lieu de travail.

Nous sommes ravis d'annoncer un **événement Social du RFFP** en collaboration avec l'Institut d'administration publique du Canada (IAPC) et la Communauté nationale des gestionnaires (CNG) de l'Atlantique à Halifax le 11 octobre. C'est une excellente occasion de se connecter. Si vous souhaitez y participer, communiquez avec [nous](#) pour recevoir les détails. Si vous êtes également intéressé par la journée d'apprentissage en personne du CNG où le RFFP présentera, vous pouvez vous inscrire [ici](#).

Si vous êtes dans la région et souhaitez contribuer au processus de planification, n'hésitez pas à [nous](#) contacter.

Événement Social du RFFP dans la RCN

Vous avez demandé un autre **événement Social du RFFP** à Ottawa, et nous voilà prêts à le réaliser !

Nous sommes ravis d'annoncer que nous organiserons un deuxième événement social le mardi 7 novembre de 16 heures à 20 heures. L'entrée est gratuite et l'événement est accessible. Il y a une toilette inclusive au premier étage du bâtiment. Le DJ Mike Mailly jouera jusqu'à 20 heures.

Rejoignez, connectez et réseautez avec des collègues et alliés 2ELGBTQIA+. Amenez vos amis !

Notez votre calendrier et rejoignez-nous au Queen St Fare le 7 novembre.

Le Secrétariat du Réseau de la Fierté à la fonction publique

Nous souhaitons la bienvenue aux deux personnes suivantes :

- **Olivier Mercier (il/lui)** rejoindra le Secrétariat le 25 septembre . Il nous rejoint après avoir travaillé à la Direction générale des opérations (région du Québec) de l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

- **Debi Daviau (elle)** rejoindra le Secrétariat en tant qu'EX-01. Elle vient de Services partagés Canada et prendra en charge les dossiers de Chad Sheehy au sein du Réseau exécutif 2ELGBTQIA+ et apportera un soutien stratégique au Secrétariat. Debi commencera le 25 septembre.

Nous tenons à remercier chaleureusement deux membres exceptionnels du secrétariat du PSPN qui s'apprêtent à entamer un nouveau parcours passionnant ce mois-ci.

- **Chad Sheehy (il/lui)** a quitté le RFFP pour devenir le responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) à l'APEX. Dans son nouveau rôle, il continuera à promouvoir les efforts d'EDI dans les rangs de la direction et à défendre nos communautés et d'autres groupes méritant l'équité.
- **Maggie Hepditch (iel/ellui)** passera à un nouveau rôle au sein de l'ISDE à la fin du mois de septembre, où iel se consacrera à l'avancement des initiatives politiques dans le domaine de la science et de la recherche.

Nous les remercions chaleureusement pour leurs précieuses contributions et leur souhaitons tout le succès dans leurs nouveaux projets. Leur dévouement et leur engagement envers le RFFP ont été exceptionnels, laissant un impact durable sur notre réseau. Nous attendons avec impatience leur succès continu dans leurs nouvelles responsabilités.

Rejoignez-nous pour une micro-affectations !

Nous sommes constamment à la recherche de micro-affectations à distance à différents niveaux dans tout le Canada, y compris un [Responsable de la planification et de l'exécution de la Semaine de la Fierté à la fonction publique 2024](#).

Vous ferez partie d'une équipe dynamique qui croit au travail d'équipe et à la promotion de l'inclusion dans le service public. Nous recherchons des personnes issues de communautés et d'horizons divers et ayant des expériences vécues différentes. Apportez votre contribution unique et aidez-nous à faire la différence. Nous bénéficierons de vos compétences et vous aurez l'occasion d'améliorer les vôtres, de créer des réseaux et d'avoir accès à des hauts responsables de la fonction publique fédérale.

Vous pouvez en savoir plus sur cette opportunité passionnante sur notre [site web](#).

Comment rester informé

[Changement d'adresse électronique du RFFP](#)

La nouvelle adresse électronique du RFFP est : pspn-rffp@csps-efpc.gc.ca. Veuillez prendre note du changement.

[Notre nouvelle page LinkedIn du RFFP](#)

Retrouvez-nous maintenant sur [LinkedIn](#). Connectez-vous avec nous pour en savoir davantage.

[Liste de distribution du RFFP](#)

Si votre adresse électronique a changé, veuillez [nous contacter](#) afin que nous puissions mettre à jour notre liste de distribution.