

# RÉSEAU DE LA FIERTÉ



À LA FONCTION  
PUBLIQUE

Juin 2023



# Déclaration d'accessibilité



À la date de publication, l'accessibilité de cette présentation a été vérifiée.

Si vous éprouvez des difficultés, veuillez communiquer avec l'[auteur](#).

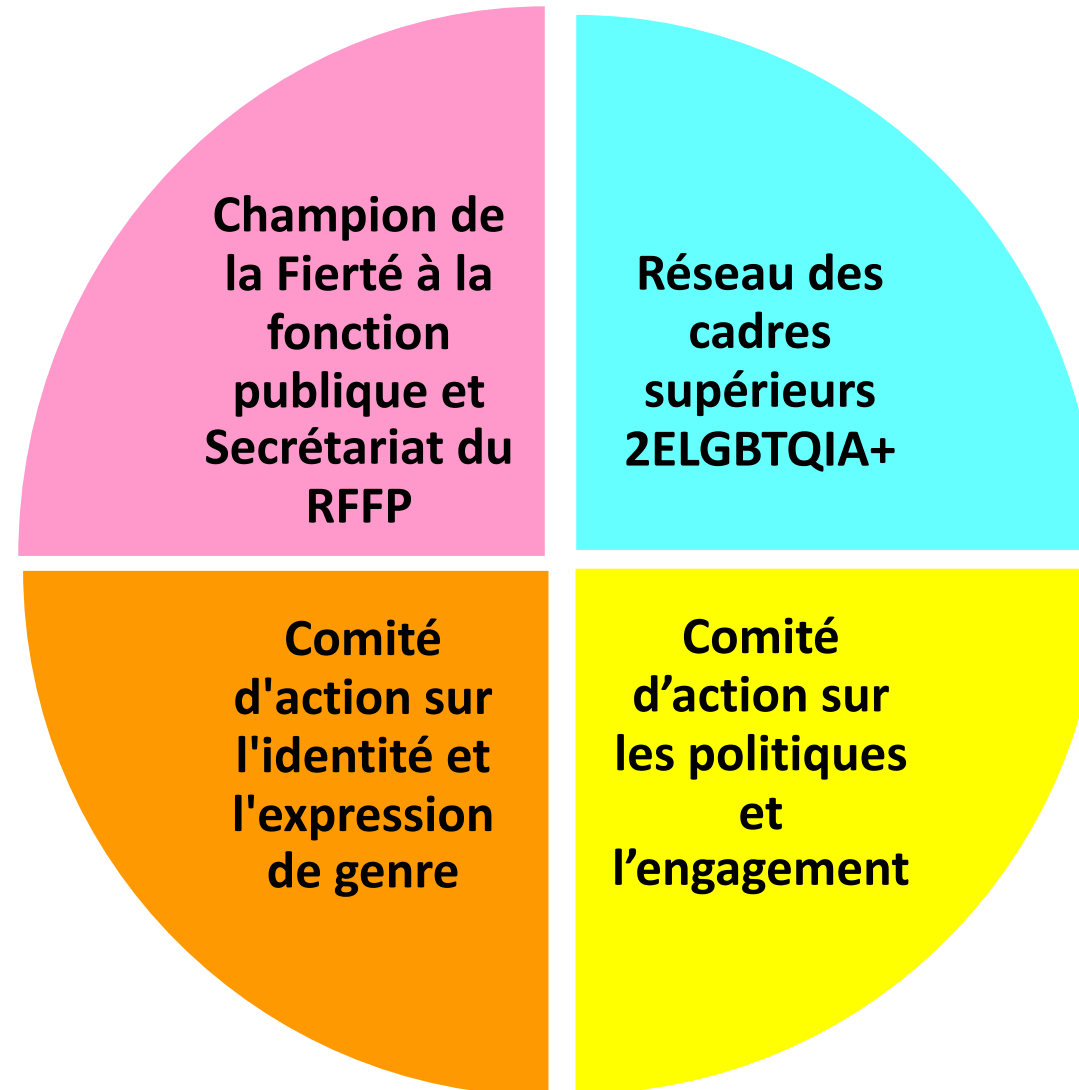
**Remarque :** La forme masculine utilisée dans cette présentation est utilisée sans discrimination et uniquement dans le but de faciliter la lecture du texte et d'en assurer l'accessibilité cognitive.



# Le Réseau de la Fierté à la fonction publique

- Les initiatives de la Fierté dans la fonction publique remontent à **des décennies**, émergeant d'années de discrimination systématique pendant une période connue sous le nom de « Purge LGBT ».
- Ce qui est aujourd'hui connu sous le nom du Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP) a commencé en 2018 en tant que petit réseau d'employés fédéraux, et il continue de fonctionner comme un **réseau national de fonctionnaires basé sur la participation citoyenne et le bénévolat**.
- Aujourd'hui, le RFFP représente des milliers d'employés et d'alliés 2ELGBTQIA+ dans **70 ministères et organismes fédéraux** à travers le Canada et dans des missions à l'étranger.
- Le RFFP vise à **représenter les membres de nos communautés**. Comme ils ne sont pas officiellement reconnus comme un groupe désigné en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, il y a peu de données disponibles sur notre représentation ou nos expériences au sein de la fonction publique.
- Nous célébrons l'intersectionnalité et **travaillerons en collaboration** avec d'autres réseaux dirigés par les employés, dans la mesure du possible, pour faire avancer nos objectifs communs.

# Notre structure



# 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 des actions suivantes :

## 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 rassembler les uns avec les autres
- apprendre d'autrui
- promouvoir notre visibilité
- reconnaître les efforts déployés pour faire avancer notre cause

## 2) Partager 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 nous rendant disponibles pour consultation.

## 3) Défendre les 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+.

(par exemple : Lettre ouverte aux sous-ministres pour qu'ils prennent des mesures afin de soutenir nos collègues transgenres, non binaires et de genres divers dans la fonction publique fédérale, émise le 15 mai 2023).

# L'importance de notre cause pour le GC



## **Appel à l'action du greffier (2021)**

« Faire progresser et soutenir le travail des réseaux et groupes communautaires au sein de la fonction publique, en leur fournissant les ressources nécessaires et en les faisant participer aux discussions des cadres supérieurs. »



## **Le rapport sur la Purge LGBT (2021)**

Dans le rapport, il est fortement recommandé que le gouvernement « dote les groupes de ressources des employés [...] de ressources durables qui appuient leur réussite, y compris le budget, le soutien à la gouvernance et/ou l'attribution de temps de travail dédié. »



## **Le vingt-neuvième Rapport annuel sur la fonction publique du Canada (2022)**

« 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... Les réseaux et les communautés mènent des initiatives pour faire progresser les priorités de la fonction publique... Nous pouvons changer les choses si nous travaillons ensemble à l'échelle de la fonction publique. »



## **Le Plan d'action 2ELGBTQI+ (2022)**

« Le gouvernement du Canada prêchera par l'exemple, à titre d'employeur le plus important au Canada, en poursuivant la création et le maintien de milieux de travail fédéraux inclusifs 2ELGBTQI+ » et « d'encourager le travail dirigé par le personnel, comme [...] le Réseau de la Fierté à la fonction publique, qui [est] essentiel[] 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. »



## **Rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (2019)**

« Les témoins [...] ont souligné la nécessité d'une plus grande sensibilisation aux questions 2SLGBTQQIA, y compris l'histoire importante et la place contemporaine des personnes 2SLGBTQQIA au sein des communautés et des cérémonies, ainsi que des soutiens pratiques et des lieux sûrs pour les personnes 2SLGBTQQIA. »

# Initiatives principales

**Semaine de la Fierté à la fonction publique (SFFP) (depuis 2019)** – Événement phare du RFFP célébrant son 5e anniversaire en 2023 sous le thème *Agir pour créer une fonction publique plus inclusive*

**Impact:** SFFP 2022 - 28 événements avec 8 400 participants de 70 ministères et organismes favorisant l'apprentissage et la sensibilisation.

**Prix de la Fierté à la fonction publique (depuis 2021)** – Les Prix annuels de la Fierté à la fonction publique ont reconnu des personnes, des réseaux, des milieux de travail et des initiatives qui font progresser l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+ en milieu de travail

**Impact:** Pour 2021-2022, un total de 105 nominations et 19 lauréats. Les gagnants de 2023 seront annoncés le 24 août 2023.

**Programme de mentorat de la Fierté (depuis 2022)** – Pour soutenir la prochaine génération de futurs leaders 2SLGBTQIA+

**Impact:** La 1<sup>ière</sup> cohorte a jumelé 13 mentorés avec 13 mentors cadres 2ELGBTQIA+. Les mentorés obtiendront leur diplôme en juillet 2023.

**Discussion en espace courageux (depuis 2022)** – Séances en petits groupes de 20 personnes pour se connecter et partager des expériences vécues

**Impact:** Permet aux membres de partager dans un environnement ouvert et sûr où ils peuvent être vulnérables et courageux.

**Protocole du drapeau de la Fierté (depuis 2021)** – Promotion des drapeaux flottant sur les propriétés fédérales pendant la SFFP

**Impact:** En 2022, 140 drapeaux sur les propriétés fédérales et 120 en 2021.

**Promouvoir un milieu de travail plus sécuritaire et plus accueillant** - pour i) tous les employés 2ELGBTQIA+; et ii) les employés transgenres, non binaires et de genres divers

**Impact:** Lettre ouverte aux sous-ministres, y compris l'initiative des pronoms (MS Teams/Outlook) et les toilettes inclusives ...



# Ce que réserve l'avenir

Énoncé dans notre tout premier plan stratégique pluriannuel pour 2023-2025, publié en mai 2023

## **Buts et objectifs :**

- 1) Augmenter et diversifier le nombre de membres du Réseau des cadres 2ELGBTQIA+
- 2) Offrir des programmes de mentorat aux employés et aux cadres 2ELGBTQIA+ grâce à des partenariats avec des organisations du GC (lancement de la 2e cohorte)
- 3) Publier un guide en milieu de travail pour soutenir les employés transgenres, non binaires et de genres divers
- 4) Augmentation du nombre de toilettes inclusives en genre dans les propriétés fédérales
- 5) Augmentation de l'initiative d'affichage des pronoms
- 6) Jouer un rôle de leadership dans les processus de changement de nom et de marqueur de genre
- 7) Soutenir l'École de la fonction publique du Canada à élaborer et à mettre en œuvre une série de formations et d'outils de travail



# Notre demande



**Aidez le RFFP à continuer de croître et d'évoluer en tant que ressource essentielle pour les fonctionnaires 2ELGBTQIA+ et le gouvernement du Canada :**

**1**

Conformément à l'appel à l'action du greffier, veillez à ce que vos réseaux organisationnels de Fierté des employés soient inclus dans les **réunions et les discussions de cadres supérieurs** sur les initiatives, les enjeux et la cocréation de changements qui ont une incidence sur les communautés 2ELGBTQIA+.

**2**

**Un engagement et un soutien soutenus de votre part, en tant que hauts fonctionnaires,** pour faire avancer les recommandations énoncées dans la lettre ouverte aux SM afin qu'ils prennent des mesures pour soutenir nos collègues transgenres, non binaires et de genres divers.

**3**

Continuer d'**appuyer le RFFP** en accordant du temps pour la participation du personnel, les micromissions et les affectations au Secrétariat, ainsi que du soutien matériel et des services (par exemple : traduction, financement des kiosques, conception graphique, etc.).

**Un engagement et un soutien stables et prévisibles permettront :**  
de mener à une fonction publique plus représentative du Canada et d'améliorer la qualité de vie de nos employés 2ELGBTQIA+

# Retrouvez-nous à:



Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP)



PSPN-RFFP@tbs-sct.gc.ca



@ReseauFierteFP



[www.publicservicepride.ca/fr/](http://www.publicservicepride.ca/fr/)