



## Tables des matières

Note de Traduction.....	5
Remerciements .....	6
Préambule .....	7
@] g h Y ` X Ñ U W.f..c..b..m.a..Y..g .....	8
Glossaire des termes clés.....	10
Sommaire .....	15
Introduction et contexte.....	15
Méthodologie et approche .....	16
Pratiques prometteuses.....	17
F f g i ` h U h g ` X Y .....Ñ.f..j..U...i..U h..].c..b.....	18
Recommandations .....	22
Prochaines étapes .....	24
1.0 Introduction.....	26
1.1 Préface.....	26
1.2 Objectif du projet.....	26
1.3 Structure du rapport.....	27
1.4 Public visé.....	28
2.0 Contexte.....	30
2.1 Portée du projet.....	30
2.2 Contexte historique.....	30
2.3 Déclaration sur le contexte actuel.....	31
3.0 Méthodologie et approche.....	35
3.1 Notre approche .....	35
Positionnement.....	35
3.2 Processus de recherche.....	35
Découverte .....	35
Pratiques exemplaires.....	36

Collecte de données	38
3.3 Limites	40
Communications	41
4.0 Pratiques prometteuses	43
travail	43
4.2 Structures de formation inclusives	46
4.3 Culture organisationnelle	47
5.0 Comment interpréter les résultats	50
5.1 Structure des résultats et des recommandations	50
5.2 Lecture des diagrammes en étoile	51
6.0 Résultats et recommandations	56
6.1 Introduction	56
6.2 Résultats généraux	57
6.3 Recommandations générales	71
6.4 Résultats et recommandations spécifiques à chaque entité	89
Agence du revenu du Canada (ARC)	89
Forces armées canadiennes (FAC)	94
École de la fonction publique du Canada (EFPC)	99
Ministère de la Défense nationale (MDN)	105
Emploi et Développement social Canada (EDSC)	111
Affaires mondiales Canada (AMC)	117
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)	122
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT)	128
Gendarmerie royale du Canada (GRC)	134
7.0 Prochaines étapes	142
Bibliographie	144
Annexes	149
Annexe A – Résultats détaillés	149
(i) Forces armées canadiennes (FAC)	150
(ii) Agence du revenu du Canada (ARC)	165
(iii) École de la fonction publique du Canada (EFPC)	176
(iv) Ministère de la Défense nationale (MDN)	183

Le Fonds Purge LGBT  
 Au lendemain de la Purge

(v) Emploi et Développement social Canada (EDSC) .....	193
(vi) Affaires mondiales Canada (AMC) .....	204
(vii) Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) .....	213
(viii) Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) .....	226
(ix) Gendarmerie royale du Canada (GRC) ) .....	236
Annexe B : « @ Ñ 5 b b Y »...Y...?.....	252
Annexe C : C i h ] ` ` X Ñ f j...U...i...U.h...].c. b .....	255
Annexe D : Formulaire de demande de documentation .....	267
Annexe E : E i Y g h ] c b g ` X.Ñ.Y.b.h.f...Y.j...i Y.....	270
Annexe F : Questions du sondage .....	272
Annexe G : Sources des données.....	277

## Note de Traduction

#  
pour une écriture inclusive. Celle-ci définit comme un ensemble de procédés qui comprennent des attentions graphiques et syntaxiques permettant une représentation égale et inclusive de la pluralité des genres.

Conséquemment, pour mieux représenter la diversité des personnes qui travaillent pour le gouvernement, nous avons donc utilisé des néologismes, « ielles » plutôt que « ils et elles », « ceux » à la place de « celles et ceux », ainsi que des sujets au point comme « employé-e-s », « champion-ne », « ambassadeur-ice ».

@  
privilégiant systématiquement la prédominance de la forme masculine auprès des

#  
des documents

De plus, la quasi totalité des documents ont été traduits de l'anglais. N'ayant pas obtenu tous les documents dans les langues officielles, nous avons traduit certains documents de l'anglais en français. Les traductions ont été indiquées entre parenthèses.

-  
le gouvernement fédéral à revoir ses procédés de rédaction et de traduction pour ses documents et ses communications officiels. Cela fait partie, d'ailleurs, d'une de nos recommandations.

## Remerciements

Gestionnaires du projet :

Laurent Breault

Kendall Forde

Helen Kennedy

Ioli Makriyianni

David McPhee

Équipe de recherche et de rédaction:

Olivia Baker

Chett Bradley,

Ariel Dela Cruz

Jaclyn Isen

Suzie McCarthy

Lianna Sanelli

Révision et Traduction :

Asiatis

Montage graphique :

Murray Dodds

Mia Hunt

Remerciements :

Un grand merci à Michelle Dougan, Wayne Davis, Martine Roy (Fonds Purge LGBT), Secrétariat LGBT @ 2025 BRU © aux entités fédérales participantes et au Fonds Purge LGBT, une équipe cruciale pour mener à bien ce projet.

## Préambule

Le Fonds Purge LGBT est heureux de fournir ce rapport détaillé de la diversité de des personnes LGBTQI2S et des formations sujettes dans les services publics fédéraux, la GRC et les Forces armées canadiennes (FAC). Les recommandations en découlent.

0 7 h 0 8 " u e-sen la matière retenus pour mener  
LGBTQI2S.

0 e-s - " # 7 / \ important rapport. Le Fonds Purge LGBT les remercie également pour un estimable  
- 7 h 0 8 " u 8 k # 7 ° # recommandations.


Si la di #  
contenues dans ce rapport, afin de faire du gouvernement du Canada un meilleur employeur et d  
- nes #

Ce rapport est important car il identifie les défis, les meilleures pratiques, les idées innovantes e  
LGBTQI2S employées par le  
gouvernement fédéral. Il donne également de bonnes pis

0 7 h 0 8 " u fonction publique du Canada et le Secrétariat (CPTA), le service public fédéral, la GRC et les FAC pour leur  
soutien pour travail des experts en la matière.

0 h 0 8 " u  
t courageux des survivants de la Purge que ce travail a été possible. Leur travail continu pour  
victimes de faire preuve de la plus grande détermination pour faire avancer la situation.

ses lacunes. Cet ensemble de recommandations le guidera pour améliorer les milieux de travail fédé  
Le travail a été fait au nom des survivants h 0 8 " u  
mettre les recommandations en actions...

  
Michelle Douglas,  
Directrice exécutive du Fonds Purge

## Liste des acronymes

Acronyme	Terme
ACS+	Analyse comparative entre les sexes plus
AEP	Ambassadeur-riche Espaces positifs
AMC	Affaires mondiales Canada
ARAO	Antiracisme et antidiscrimination
ARC	Agence du revenu du Canada
BDPRH-SCT	Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor
CGICP	Centre de gestion intégrée des conflits et des plaintes
CPATH	Association professionnelle canadienne pour la santé transgenre
CRG	Cadre de responsabilisation de gestion
ECCC	Environnement et Changement climatique Canada
ÉDI	Équité, diversité et inclusion
EDSC	Emploi et Développement social Canada
EFPC	École de la fonction publique du Canada
EM	Expert-e en la matière
FAC	Forces armées canadiennes
FEGC	Femmes et Égalité des genres Canada
FPF	Fonction publique fédérale
GEE	Groupe visé par l'équité en matière d'emploi
GRC	Gendarmerie royale du Canada
GRE	Groupe de ressources des employé-e-s
ID	Identification
IEP	Initiative Espaces positifs
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
LCDP	Loi canadienne sur les droits de la personne
LGBTQI2S	Lesbienne, gai, bisexuel-le, trans, queer, en questionnement, intersexe, bispirituel-le
MCDP	Musée canadien pour les droits de la personne
MDN	Ministère de la Défense nationale
OSIEG	Orientation sexuelle, identité et expression de genre



Acronyme	Terme
PANDC	Personnes Autochtones, Noires et de couleur
PCH	Patrimoine Canadien/Heritage Canada
RCDSP	Réseau canadien du savoir policier
RCN	Région de la capitale nationale
RH	Ressources humaines
SAFF	Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux
SCC	Service correctionnel du Canada
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
SPAC	Services publics et Approvisionnement Canada
SS	Siège social
WPATH	Association professionnelle mondiale pour la santé des personnes trans

## Glossaire des termes clés

ACS+ : « O » # o

systemiques, ainsi qu'un moyen de déterminer

personnes de diverses identités de genre peuvent vivre les politiques, programmes et initiatives. Le « plus » dans ACS+ reconnaît que l'ACS+ ne se limite pas aux différences biologiques (sexes) (genre). Nous avons tous de multiples facteurs identitaires qui se recoupent et contribuent à faire

O » # o

t les handicaps de nature physique ou mentale, et la façon dont leur interaction influence la manière dont nous pouvons ressentir les politiques et les initiatives gouvernementales.

Ambassadeurice Espaces positifs (AEP) : Personnes formées pour devenir agents du changement à

LGBTQI2S en milieu de travail. Bien que le terme ambassadeurice soit utilisé aux fins du présent rapport, ce poste est aussi connu sous le nom de championne-s Espaces positifs dans le sein de certaines entités fédérales.

Binarité : @

personne ne peut être que de sexe masculin/un homme ou de sexe féminin/une femme.

Bisexuelle : h

Bispirituelle : Terme générique qui sert à refléter et à rétablir les traditions Autochtones, violemment réprimées pendant la colonisation. Il honore la nature fluide et diverse du genre et des Autochtones. Il est utilisé en plus de LGBTQI, mais plutôt que LGBTQI, bien en plus de LGBTQI.

Cisgenre (Cis) :

du sexe qui lui a été assigné à la naissance (par exemple, une personne assignée homme à la naissance comme tel).

Cisnormatif : Biais social et culturel, souvent inconscient, qui privilégie les identités cis et les normes de genre, ignorant ou sous-représentant ainsi les transidentités et/ou la diversité des genres en partant du principe que tout le monde est cisgenre et aura une expression de genre correspondant aux normes de genre perçues.

Diversité :

(le, la capacité, etc.) qui peuvent être source de discrimination historiques et persistants.

<sup>1</sup> Femmes et Égalité des genres Canada, 2021. "j -ce que" Gouvernement du Canada septembre. Consulté en 2021 <https://femmes.egalitegenres.canada.ca/fr/analyse-comparative-tre-sexes-plus/es-analyse-comparative-tre-sexes-plus.html>

Équité: Processus visant à reconnaître les obstacles systémiques et aux ressources

Expression de genre: Façon dont une personne présente et exprime son genre dans un contexte social, notamment au moyen de sa tenue vestimentaire, de sa façon de parler, de son langage corporel, coupe de cheveux et/ou en accentuant ou atténuant des caractéristiques physiques et des comportements. Les façons dont le genre est exprimé sont propres à chaque culture et peuvent changer au fil du temps.

Gai: Personne qui éprouve une attirance pour des personnes du même genre que le sien.

Genre (Identité de) Connaiss

de la société associées au sexe qui lui a été assigné à la naissance. (GEE) 2, pour lesquels les employeurs doivent atteindre les objectifs de représentation. Ces groupes sont les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes appartenant à des minorités visibles.

Gestion intégrée des conflits et des plaintes Service des Forces armées canadiennes (FAC) conçu pour aider les membres à déposer, à suivre et à résoudre les plaintes.

Groupe de ressources des employés (GRE) # des volontaires

entre autres, constitue un espace social pour ses membres et leur proposer un soutien plus formel par

8 (GEE): O s quatre groupes désignés et reconnus dans le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, pour lesquels les employeurs doivent atteindre les objectifs de représentation. Ces groupes sont les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes appartenant à des minorités visibles.

Hétéronormatif

ignorant ou sous-représentant ainsi la diversité des attirances sexuelles en partant du principe que tout le monde est hétérosexuel.

Hétérosexuel: h

parle aussi de personne hétéro.

Inclusion Processus actif et continu consistant à favoriser les conditions nécessaires pour que toutes les personnes dans un environnement donné se sentent valorisées, accueillies, respectées, représentées et en mesure de participer pleinement et de façon indépendante des aspects de leur identité qui

Initiative Espaces positifs (IEP) Initiative fédérale de formation et de soutien social en milieu de travail, conçue pour favoriser un environnement de travail accueillant pour chaque personne, et axée en particulier sur les personnes LGBTQ2S.

<sup>20</sup>

1995, c.44 <https://lawsis.justice.gc.ca/fr/lois/401/page.html>

Intersectionnalité Concept inventé par la théoricienne Kimberlé Crenshaw, qui reconnaît que chaque individu est affecté par plusieurs formes de discrimination, et que ces formes interagissent et se renforcent mutuellement.

Écriture inclusive Ensemble de procédés permettant d'assurer une représentation inclusive de toutes les personnes, quel que soit leur genre ou leur identité sexuelle. En français, cela implique de porter une attention particulière à l'usage des pronoms (ex.: *employé(e)*), ou encore aux adjectifs et à leur accord. Cela implique aussi de résister à la tentation de recourir à des termes comme « masculin » ou « féminin », et peut nécessiter l'usage de termes comme « personnes » ou « ceux-ci ».

Lesbienne Personne identifiée comme femme qui éprouve une attirance pour des personnes du même genre que le sien.

LGBTQI2S Acronyme pour Lesbienne, Gai, Bisexuel, Trans, Queer, en Questionnement, Intersexe, Spirituel, et Spirituelle. O (Other) désigne les personnes non binaires. L'acronyme LGBTQI2S est souvent utilisé comme un terme inclusif pour désigner la diversité sexuelle et de genre.

Lignes directrices de la WPATH et de la CPATH Lignes de soins et lignes directrices cliniques destinées aux professionnels de la santé qui accompagnent les personnes trans et au genre non conforme. Elles ont été élaborées respectivement par le World Professional Association for Transgender Health (WPATH) et la Canadian Professional Association for Transgender Health (CPATH).

Modèle de Kirkpatrick Modèle d'évaluation des apprentissages, mais aussi un modèle de gestion des ressources humaines.

Morinommer Nommer une personne de manière désobligeante, insultante ou discriminatoire. Le morinommer intentionnel peut être considéré comme une forme de harcèlement.

Non binaire Terme désignant une identité sexuelle qui ne se situe ni dans le masculin ni dans le féminin. Les personnes non binaires peuvent inclure le genre *queer*, *genre bigenre*, *fluide* dans le genre, *neutrois*, etc.

Non conforme dans le genre Terme générique englobant les personnes trans et au genre non conforme. Il désigne les personnes dont l'identité de genre et/ou les expressions de genre ne correspondent pas toujours au genre assigné à la naissance.

Orientation sexuelle (attirance) Terme désignant l'attraction sexuelle ou romantique envers d'autres personnes.

0

Out/Coming out (Sortie du placard) Identifier ouvertement son attirance/orientation sexuelle et/ou son identité ou expression de genre «coming out», ou la «sortie du placard», est un processus qui consiste

Personne intersexée Personne dont les caractères sexuels chromosomiques, hormonaux ou anatomiques ne correspondent pas aux classifications conventionnelles ou «mâle» ou «femelle».

Queer y hétéronormatives etcisnormatives ou personnes LGBTQI2S, le terme a été réapproprié par certaines communautés en tant que symbole de formes sociales

Service/Bureau d'Unité opérationnelle ou poste individuel spécifique responsable de la surveillance du travail fédéral.

Sexe (Sexe assigné à la naissance) #

0

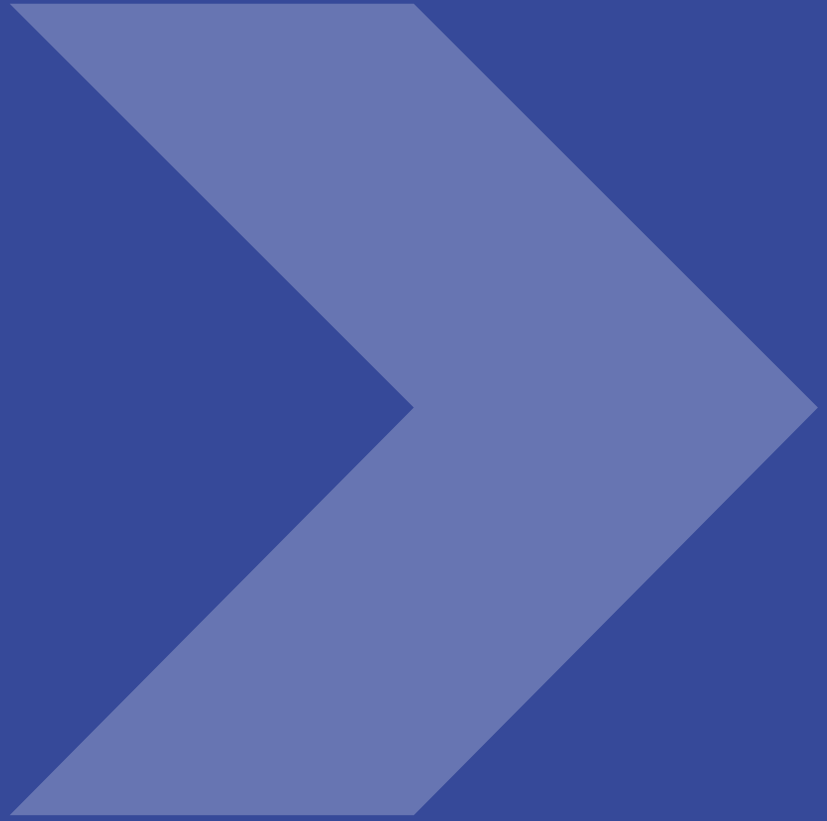
o : Structures sociales historiquement ancrées asseyant

institutions et discours produits par une société (suprématie blanche, le patriarcat, la cishétéronormativité, etc.).

Tokénisme Pratique qui consiste à faire un geste symbolique visant à signaler ostensiblement un effort aux groupes et individus historiquement marginalisés, ni lutter pour le démantèlement des systèmes structures qui maintiennent les déséquilibres de pouvoir en place

Trans (Transgenre) h par rapport au sexe lui ayant été assigné à la naissance. Peut être utilisé comme un terme générique pour

Transition Divers changements pouvant être entrepris par certaines personnes trans pour affirmer identité de genre, et qui peuvent prendre une dimension sociale, médicale et/ou juridique. Le parcours transition est un processus hautement individuel, propres au confort et aux moyens de la personne trans.



Sommaire

## Sommaire

### Introduction et contexte

Le présent rapport a été rédigé pour le Fonds Purge LGBT afin de soutenir le gouvernement du Canada dans ses efforts visant à favoriser un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif pour les personnes LGBTQI2S (lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queer, questionnement, intersexes, bispirituelles). Cette initiative inscrit dans le cadre des dédommagements accordés aux combattants et aux fonctionnaires LGBTQI2S qui ont été directement touchés par la Purge LGBT au sein du gouvernement canadien à la fin du ~~XX~~ siècle.

Entre 1950 et le milieu des années 1990, des milliers de personnes LGBTQI2S ont été licenciées du personnel militaire et des fonctionnaires LGBTQI2S. En 2016, les survivants de la Purge LGBT ont lancé un recours collectif contre le gouvernement canadien et sont parvenus à un règlement de 145 millions de dollars en 2018. Le Fonds Purge LGBT a été créé en octobre 2018 afin de gérer les 15 à 25 millions de dollars alloués dans le règlement de la Purge LGBT pour mettre en place des mesures de réconciliation et de compensation.

Le Fonds Purge LGBT a financé une série de consultations obligatoires entre les entités fédérales et les experts en expertise (EM). Égale Canada, Fondation Émergence et Optimus SBR ont été nommés par le Fonds Purge LGBT pour mener ces consultations.

Ce rapport marque la conclusion de la période de consultation, aussi bien pour la formation LGBTQI2S que pour la consultation sur le lieu de travail. Il comprend une évaluation du niveau actuel de la formation LGBTQI2S

des personnes LGBTQI2S dans les lieux de travail fédéraux.

@

Les entités participantes comprennent : Forces armées canadiennes (FAC); École canadienne de la fonction publique du Canada (EFPC); Gen Égale; Agence de la fonction publique fédérale (FPF) qui ont été invitées à participer; Secrétariat LGBTQI2S et le Fonds Purge LGBT; Agence du revenu du Canada (ARC); Ministère de la Défense nationale (MDN); Emploi et Développement social Canada (EDS); Affaires mondiales Canada (AMC); Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC); et le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT).

Tous les ministères, agences et entités fédérales participantes ont été évalués sur la formation LGBTQI2S et les efforts en faveur des personnes LGBTQI2S de manière plus générale. Les résultats de cette évaluation ont été communiqués à chaque entité participante.

<sup>3</sup>Étant donné que les participants

le terme entités pour

## Méthodologie et approche

### Approche et processus de recherche

Il n'y a pas de méthode unique ou parfaite pour créer une main-d'œuvre inclusive. Pour être réellement significatif, le changement visant à créer des environnements inclusifs doit prendre différentes formes en fonction des contextes de travail locaux. Cela comprend le degré d'implication de la direction, des employé-e-s et des communautés dans une collaboration durable ayant pour but de reconnaître et de rectifier toute forme de privilège et d'oppression basé sur l'identité dans le milieu de travail.

Les pratiques destinées à créer un lieu de travail inclusif pour les personnes LGBTQI2S, tout en reconnaissant que ces pratiques devront continuellement évoluer et se développer.

### Pratiques exemplaires

Une analyse documentaire approfondie en ligne a révélé 150 pratiques uniques fondées sur des données probantes. Celles-ci sont regroupées en trois catégories :

- h
- Structures de formation
- Culture organisationnelle

Dans ces trois catégories, 20 thèmes sur 31 ont été identifiés comme pertinents dans le cadre de ce projet et ont été utilisés pour appuyer une évaluation normalisée des structures et des pratiques actuelles de chacun des lieux de travail fédéraux participant. Pour chacun des thèmes, nous avons noté la performance des entités en comparant leur situation actuelle à la situation idéale fixée pour ce thème. Cette note a été pondérée selon le poids accordé au thème en question, puis convertie en pourcentage.

Les notes se situant dans le quartile inférieur (émergent) indiquent un faible potentiel en ce qui concerne les indicateurs inclus dans ce thème. Une note se situant dans le quartile supérieur (solide) indique un fort potentiel.

Les notes ont été représentées sur des graphiques en boîte et en étoile tout au long du rapport et ont été utilisées pour comparer les entités évaluées. Vous trouverez de plus amples informations sur le processus de notation dans [la Section 3 de recherche](#) ainsi que des directives pour lire les graphiques correspondants dans [la Section 5](#) comment interpréter les résultats.

Bien que ce processus ait été développé spécifiquement dans le cadre de ce projet, nous espérons que toutes les entités fédérales utiliseront cet outil pour guider leurs efforts en matière de diversité et d'inclusion.

[Annexe C \](#)

### Collecte de données

Une

structure avec des dirigeants -ci



un sondage en ligne destiné aux employés au personnel fédéral de tous niveaux. Le consentement éclairé de tous les participants a été obtenu dans le cadre de ce projet. La collecte de données a eu lieu entre le 19 mai et le 9 novembre 2020. Au total, 1250 sources de données ont été recueillies dans les lieux de travail fédéraux participants, soit 46 entreprises, 272 documents et 932 réponses au sondage. Une répartition

[données](#)

[Annexe G](#)

## Limites

0

uniquement des initiatives en place au moment de la collecte des données. À cause de la pandémie de la COVID-19, a été étudiée. Par conséquent, les résultats peuvent ne pas refléter les caractéristiques du milieu de travail et les expériences des employés du gouvernement fédéral en un endroit donné.

Le volume et la diversité des documents reçus par chaque entité participante, de même que la familiarisation des personnes interrogées vis-à-vis d'autres initiatives ou ressources à petite échelle qui

Cette étude a examiné les pratiques actuelles au sein de neuf organismes gouvernementaux canadiens du travail fédéraux. Comme en témoignent les différentes structures et initiatives organisationnelles décrites dans cette étude, les lieux de travail fédéraux peuvent ne pas refléter, si les résultats de toutes les réalités, pratiques inclusives et expériences des employés du fédéral

## Pratiques prometteuses

Le tableau suivant présente un résumé des catégories et des thèmes identifiés au cours de l'étude documentaire, ainsi que le nombre de pratiques prometteuses associées qui ont été utilisées dans les

trouvent dans la section [Pratiques prometteuses](#) ainsi que dans [Annexe C](#).

Catégorie	Thèmes	Nombre de pratiques prometteuses associées
Politiques, procédures et pratiques de travail	Pratiques générales	5
	Sondages des employés	3
	Stratégie ÉDI	9
	Code vestimentaire	5
	Confidentialité et collecte des données	6
	Avantages offerts aux employés	6

Catégorie	Thèmes	Nombre de pratiques prometteuses associées
	Politiques relatives aux installations genrées	4
	Politiques contre la discrimination et le harcèlement	7
	Transition en milieu de travail	2
	Recrutement et rétention	10
	Intégration	4
	Politiques en matière de congés	5
	Obligation de prendre des mesures d'adaptation	3
	Exigences relatives aux fournisseurs/entrepreneurs	3
	Gestion des performances	15
Structures de formation inclusives	Contenu du programme	8
	Solutions adaptées aux postes de travail	5
	Évaluation de la formation	7
	# de personnes en la matière	5
	Prestation du programme	5
Culture organisationnelle	Champions et alliés	4
	Personnel dédié à l'équité	6
	Groupe de ressources des employés	5
	Soutien de la direction	5
	Climat interpersonnel	6
	Communications	2
	Engagement communautaire	4
	Accessibilité des ressources	2
	Culture visuelle	2
	Espaces genrés	3
	Collaboration interdépartementale	3

## Résultats de l'évaluation

De nombreuses entités fédérales prennent des mesures pour améliorer la situation des personnes LGBTQ+ au sein du 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 en font un lieu de travail inclusif au sein du gouvernement.

Il convient de noter que le rapport intitulé *Une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical patronal sur la diversité et l'inclusion* mené par le SCT, contient des recommandations claires sur la façon dont les initiatives d

recommandations du groupe de travail à ce jour. Bon nombre des lacunes identifiées dans le rapport correspondent à nos propres résultats

Vous trouverez ici un aperçu des

#### Forces

- 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.
- La formation des employés constitue le principal moyen de sensibiliser les employés aux questions et préoccupations des personnes LGBTQI2S. Plusieurs entités ont fait état du succès de leurs Espaces positifs dans le cadre de cette initiative.
- Plusieurs des entités participantes ont désigné des champions au niveau de la direction pour assurer la liaison et transmettre les considérations et les préoccupations LGBTQI2S au décideurs de haut niveau.
- Plusieurs entités ont mis en place des installations genrées. Beaucoup ont élaboré ou adopté officiellement des politiques pour soutenir les transitions sur le lieu de travail.

#### À améliorer

- Plusieurs entités n'ont pas de politiques officielles pour soutenir les transitions sur le lieu de travail.
- Bien que certaines des entités participantes aient copié des mesures officielles pour élaborer des dispositions et communiquer sur les installations positives et inclusives destinées aux personnes LGBTQI2S, beaucoup d'entités n'ont pas de politiques officielles.

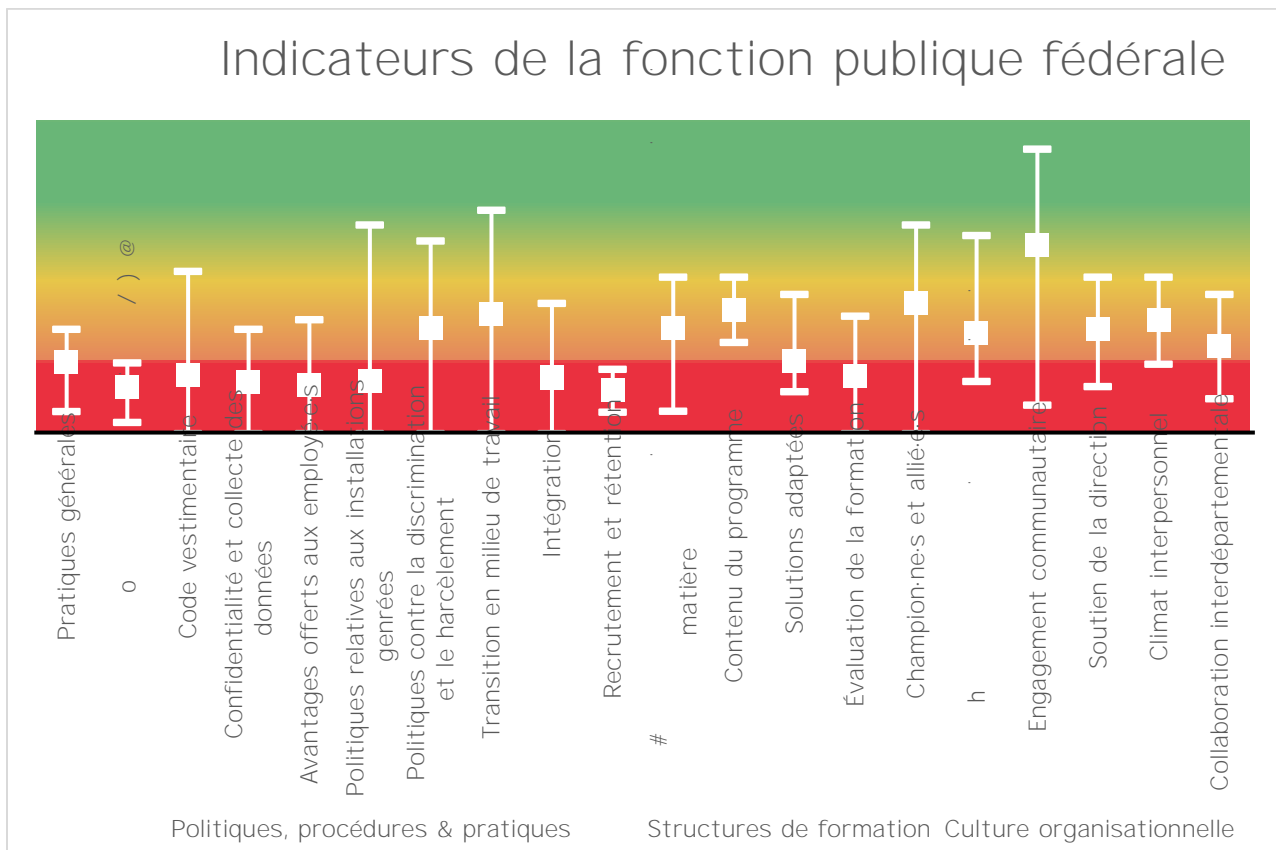
<sup>4</sup>Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (2017). *Une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical patronal sur la diversité et l'inclusion*. Gouvernement du Canada. Consulté le 9 décembre 2020. <https://www.canada.ca/fr/secretariat-tresor/organisation/rapports/fonction-publique-diversifiee-inclusive-rapport-final-groupe-travail-conjoint-syndical-patronal-diversite-inclusion.html>

du milieu de travail fédéral.

- Les GRE ne disposent pas de ressources de soutien, bien que le gouvernement les considère les efforts des GRE sont souvent effectués par le personnel des dirigeants bénévoles et avec des ressources personnelles.
- ) façon plus systématique experte en la matière employé-e-s LGBTQI2S en particulier pour la conception et la mise
- u des personnes LGBTQI2S ou réduire les préjugés dans le recrutement et les processus connexes

Le graphique ci-dessous montre l'éventail (représenté par les lignes blanches) et les niveaux de performance moyens (représentés par les cases blanches) des entités fédérales pour les 20 thèmes

les pratiques prometteuses identifiées dans la documentation. Un écart plus important entre les lignes blanches signifie que les entités évaluées affichent un plus grand éventail de notes. Lorsque les cases sont situées plus haut dans le graphique, cela signifie que la note moyenne de ce thème est plus élevée pour toutes les entités évaluées.



› Aucun/aucune preuve Embryonnaire Émergent Avancé Solide

Vous trouverez une version détaillée des résultats généraux dans [6.2 Résultats généraux](#) Une vue

[6.4 Résultats et recommandations spécifiques à chaque test](#) Tous les détails complémentaires ayant servi à notre évaluation se trouvent [dans l'Annexe A](#).

## Recommandations

Sur la base de nos évaluations des entités fédérales participantes, nous formulons les 23 recommandations fédérales qui peuvent être considérées comme largement applicables à tout milieu de travail en faveur des personnes LGBTQI2S.

Les recommandations sont classées en trois catégories :

- ◀ Les recommandations transversales sont des recommandations de base qui soutiennent les efforts d'inclusion. Elles représentent les bases conditionnelles aux succès des autres recommandations.
- ◀ Les recommandations de renforcement reposent sur les structures et initiatives existantes sur les principes des recommandations transversales.
- ◀ Les recommandations de renforcement consolident, optimisent et cultivent le travail entrepris dans les deux premières catégories.

Toutes les

08 " u j @ o

Recommandations transversales	
1.	Mettre en place un système de consultation formelle avec les employés et réseaux LGBTQI2S et les experts externes en la matière et/ou les autres parties prenantes lors du développement de toutes les politiques, procédures et pratiques organisationnelles.
2.	Intégrer l'ÉDI ou dans un document stratégique dédié, un suivi clair des progrès et des mesures.
3.	Appliquer une perspective intersectionnelle lors de l'élaboration de politiques et de pratiques organisationnelles en faveur des personnes LGBTQI2S.
4.	Établir une liste des initiatives ÉDI et de non-discrimination afin de garantir un accès permettant de répondre aux besoins de ces groupes.
5.	Fournir aux GRE et aux intervenants externes un soutien et des ressources afin de contribuer à leur réussite, notamment un budget, un soutien à la gouvernance et des aménagements de temps de travail dédiés.
6.	Développer des mécanismes au sein des Réseaux de GRE afin d'assurer que toute la gamme des identités LGBTQI2S est représentée au sein de leurs structures de gouvernance.
k	
7.	Utiliser des programmes de formation pour les nouveaux membres afin de les familiariser avec les identités LGBTQI2S, les ressources disponibles et les attentes.
8.	Réviser tous les documents et politiques officiels pour y inclure les considérations LGBTQI2S.

9. Étendre les plateformes de communication et de collaboration entre les GRE LGBTQI. Espaces positifs les autres membres du personnel chargé de l'EDI, afin que les ressources puissent être facilement partagées entre les sites et les entités fédérales.
10. Utiliser les plateformes de communication et de collaboration pour sensibiliser les personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail.
11. Rendre obligatoire ou recommander des formations de sensibilisation dans le cadre de la gestion des performances du personnel.
12. Mettre à disposition des installations de travail.
13. @ Réduire activement les biais ant-LGBTQ2S.
14. Revoir la procédure de plaintes et de griefs, en intégrant la possibilité de déposer une plainte de façon totalement anonyme et en recueillant des données pour vérifier le traitement des plaintes.
15. Mettre à disposition des installations aménagées, notamment des cabines individuelles non-genrées partout où cela est possible, et assurer une répartition cohérente des toilettes neutres.
16. Rationaliser le processus de mise à jour des informations relatives aux employés en transition, en veillant à ce que la charge de travail soit principalement assumée par les RH.
17. @ Mettre à disposition des formulaires et sondages destinés aux employés.
18. Adopter des stratégies de recrutement et de rétention qui cherchent explicitement à réduire les biais ant-LGBTQI2S et à favoriser une représentation plus diversifiée des personnes à tous les niveaux de la fonction publique.

### Recommandations de renforcement

19. k Traduction de tous les documents en français, en veillant à ce qu'ils soient facilement accessibles à tous les employés.
  20. @
  21. Fournir une information et des ressources à toute personne impliquée dans les procédures de plaintes, en compte.
  22. Identifier et communiquer clairement les conséquences du non-respect des politiques antidiscriminatoires et antiharcèlement pour les auteurs d'actes répréhensibles, en veillant à ce que les facteurs aggravants tels que les incidents répétés soient pris en compte.
  23. k Mettre à disposition des ressources sociales et les conventions collectives en consultation avec les employés. @ 0 8 " u j @ o
- concerne les structures familiales et les besoins en matière de soins de santé.

De plus amples informations sur ces recommandations, notamment leur raisonnement et les raisons pour lesquelles ils sont recommandés, sont disponibles dans la partie [Recommandations générales](#) et la section [6.2 Résultats généraux](#).

Nous proposons également des résultats et des recommandations spécifiques aux entités fédérales. Pour trouver les recommandations relatives à un service spécifique, les utilisateurs peuvent consulter la rubrique [5.1 Structure des résultats et des recommandations](#) dans la section [5.0 Comment interpréter les résultats](#)

## Prochaines étapes

Les résultats de la conversation dynamique et continue. Nous encourageons les utilisateurs à réfléchir aux résultats au sein du gouvernement du Canada.





Section 1  
Introduction

## 1.0 Introduction

### 1.1 Préface

Le présent rapport a été rédigé pour le Fonds Purge LGBT afin de soutenir le gouvernement du Canada dans ses efforts visant à favoriser un milieu de travail plus diversifié, équitable et inclusif pour les personnes LGBTQI2S (lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles, personnes transgenres, personnes transgenres, intersexes, bispirituelles).

Le rapport utilisera le terme LGBTQI2S à moins de faire référence à un document ou à une organisation employant un autre terme (par exemple, le Fonds Purge LGBT, le Secrétariat LGBTQ2). Tout au long du rapport, nous respectons les définitions fournies dans le [guide des termes clés](#).

### 1.2 Objectif du projet

Ce projet est inscrit dans le cadre des dédommagements accordés aux anciens combattants et aux fonctionnaires LGBTQI2S qui ont été directement touchés par la Purge LGBT au sein du gouvernement canadien à la fin du XXe siècle.

Le projet a été mené dans les lieux de travail fédéraux.

Le projet a été mené en vertu de la Loi sur l'accès à l'information, qui prévoit une série de consultations obligatoires entre les entités fédérales et les citoyens.

Le projet a été mené en vertu de la Loi sur l'accès à l'information, qui prévoit une série de consultations obligatoires entre les entités fédérales et les citoyens.

Les personnes suivantes ont été invitées à participer au processus de consultation, à savoir les Forces armées canadiennes (FAC), le Service de police de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et la Gendarmerie royale du Canada (GRC).

Le projet a été mené en vertu de la Loi sur l'accès à l'information, qui prévoit une série de consultations obligatoires entre les entités fédérales et les citoyens.

À cette fin, le Secrétariat LGBTQ2 et le Fonds Purge LGBT ont invité six ministères et organismes de la fonction publique :

Développement social Canada, Affaires mondiales Canada (AMC), Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT).

Des membres du Fonds Égalité Canada pour les droits de la personne, de la Fondation Émergence SBR ont été nommés par le Fonds Purge LGBT pour mener des consultations. Ce rapport marque la conclusion

Dans le cadre du processus de consultation, les entités fédérales pa  
ÉDI des personnes LGBTQ2S, afin de  
déterminer en quoi ce/cx contribuent collectivement à une culture de travail inclusive et en quoi ils  
peuvent être améliorés.

Ce rapport identifie les pratiques prometteuses adoptées au Canada et dans le monde pour soutenir  
au travail et de la formation sein de ces neuf entités. Nous identifions les forces et les champs  
travail. Les résultats de cette évaluation ont permis de formuler des recomman  
travail fédéraux.

Il convient de souligner que les résultats présentés dans ce rapport ne sont pas destinés à être interprétés  
comme un tableau de bord ou à être utilisés pour comparer les différentes entités fédérales. De plus,  
groupes participants représentent un petit nombre du gouvernement et ont été choisis pour avoir  
personnes LGBTQI2S sur les lieux de travail fédéraux.

#  
ressources. En outre, les différences constatées dans les sources de données soumises par chaque gro  
empêchent toute comparaison directe des performances entre les entités. Bien que les groupes soie  
encouragés à tirer parti des forces de chacun, ce rapport devrait être considéré comme un outil pour  
aider à réfléchir et à poursuivre leurs efforts vers une amélioration organisationnelle.

rapport ne doit pas être interprété comme une critique, mais plutôt comme un outil pour aider à amélio  
employée-s LGBTQI2S Favoriser un lieu de travail inclusif est une démarche permanente et  
nécessaire; ce document se présente comme un outil pour soutenir les entités fédérales dans ces efforts.

### 1.3 Structure du rapport

Ce rapport est structuré de manière à répondre au mieux aux besoins du Fonds Purge LGBT. No  
rises à se repérer dans le document.

- 1 La section [1.0 Introduction](#)
- 2 La section [2.0 Contexte](#) situe le rapport dans son contexte historique et social. Elle explique comment les résultats
- 3 La section [3.0 Méthodologie et approche](#) décrit les entités fédérales auxquelles elles ont été choisies. Nous décrivons également la participation de personnes de diverses origines ethniques, raciales et culturelles à la matière (EM) et de nos collaborateurs, ainsi que les limites de la conception et de

- 4 La section [4.0 Pratiques promises](#) expose en détail nos résultats sur les pratiques de lieu de travail. À partir de là, nous identifions des thèmes et des catégories généralisées au travail.
- 5 La section [5.0 Comment interpréter les résultats](#) explique comment interpréter les résultats.
- 6 La section [6.0 Résultats et recommandations](#) débute par un aperçu de tous les résultats, 23 recommandations adressées aux entités fédérales pour améliorer l'expérience des personnes LGBTQI2S. Elle fournit également un ensemble des points forts et des recommandations.
- 7 La section [7.0 Prochaines étapes](#) présente nos recommandations.

## 1.4 Public visé

Ce document fournit avant tout au Fonds Purge LGBT une vue panoramique de tous les résultats.

Les résultats sont présentés publiquement dans un souci de transparence et de responsabilité, et les rapports propres à chaque entité (annexes) peuvent être communiqués au personnel de ces organismes.



Section 2  
Contexte

## 2.0 Contexte

### 2.1 Portée du projet

#### Champ d'application

On consultera des experts en la matière, y compris des personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail. Elle stipule également que le Secrétariat LGBTQ2 consultera les EM pour le gouvernement fédéral en général.

# Le projet évalue les lacunes des efforts déployés en faveur des personnes LGBTQI2S, en les comparant aux pratiques des autres entités participantes. Le projet évalue les résultats des pratiques d'inclusion des personnes LGBTQI2S au sein du gouvernement du Canada.

Le projet évalue les

lacunes des efforts déployés en faveur des personnes LGBTQI2S, en les comparant aux pratiques des autres entités participantes.

Ces résultats

évalueront les pratiques d'inclusion des personnes LGBTQI2S au sein du gouvernement du Canada.

#### Hors champ d'application

# Les résultats ne peuvent faire référence à des entités participantes.

Le projet détermine dans quelle mesure les entités fédérales favorisent des lieux de travail inclusifs pour leurs employé·es LGBTQI2S. Ainsi, les efforts et les initiatives principalement axés sur le service au public ne sont pas inclus.

### 2.2 Contexte historique

La «Purge LGBT»

concerne les militaires et des fonctionnaires LGBTQI2S du gouvernement fédéral entre les années 1950 et le milieu des années 1990. À cette époque, environ 9 000 personnes ont été affectées.

employé·s des FAC, de la GRC et de la FPF ont été ciblés, soumis à des enquêtes et des interrogatoires, suivis, abusés, traumatisés et licenciés en vertu de politiques et de pratiques sanctionnées, simplement en raison de leur identité LGBTQI2S. En 2016, les membres du Fonds Purge LGBT ont lancé un recours collectif national contre le gouvernement canadien. En 2018, le gouvernement du Canada a conclu un règlement prévoyant un montant global de 145 millions de dollars, avec 110 millions de dollars réservés au paiement de dommages et intérêts aux victimes de la Purge LGBT, et 15 à 25 millions de dollars alloués à des mesures de réconciliation et de commémoration.

Le Fonds Purge LGBT, anciennement connu sous le nom Groupe spécial des mesures de réconciliation et de commémoration (Groupe spécial des MRC), est une société à but non lucratif créée en octobre 2018 pour gérer les 15 à 25 millions de dollars alloués dans le cadre du règlement de la Purge LGBT. L'entente de règlement du Fonds Purge LGBT devait nommer une organisation non gouvernementale possédant une expertise dans le domaine de la diversité

des personnes LGBTQI2S dans les lieux de travail fédéraux. Le Fonds BP a choisi le Fonds Égale Canada pour les droits de la personne, la Fondation Émergence et Optimus SBR comme expert en matière (EM) pour diriger le travail et conseiller le gouvernement du Canada sur les approches visant à améliorer la situation des personnes LGBTQI2S dans le monde du travail.

En 2018, certains progrès, les employés LGBTQI2S du gouvernement fédéral (y compris ceux des FAC et de la GRC) continuent de rencontrer de nombreux obstacles qu'il faut remédier.

Le IRCC, la GRC et le SCT pour surmonter ces obstacles, tout en déterminant les améliorations possibles.

## 2.3 Déclaration sur le contexte actuel

Les événements sociétaux importants et historiques qui ont façonné les demandes des populations marginalisées en faveur de changements organisationnels apportés à ces événements sont liés au projet Purge LGBT, dans la mesure où les efforts du gouvernement canadien visant à adopter des pratiques équitables au travail nécessitent de reconnaître et de répondre de manière significative à cet environnement social et culturel en constante évolution.

<sup>5</sup>Todd Edward Ross, Martine Roy et Aida Satalic c. le procureur général du Canada, 2018 FC 870 (Règlement définitif) Consulté le 2 mars 2021. <https://lgbtpurgefund.com/wp-content/uploads/2019/08/Entente-R%C3%A8glement-%C3%A9nitive.pdf>

Il est important de souligner la façon dont la pandémie de COVID-19 a exposé et amplifié les disparités économiques et sanitaires auxquelles sont confrontées les personnes marginalisées au Canada et dans le monde.

En raison des structures systémiques qui affectent négativement les personnes racialisées et marginalisées, les Noires, les personnes de couleur, les peuples autochtones et les personnes LGBTQI2S continuent de connaître des taux disproportionnés de problèmes de santé physique et mentale, de précarité économique, de sous-emploi et de chômage, pour ne citer que quelques exemples. Ces populations intersectionnelles sont au moins deux fois plus susceptibles de connaître un cas confirmé ou suspecté de COVID-19. Il est également crucial de reconnaître que ces inégalités systémiques placent également les Autochtones, les Noires et les personnes de couleur dans des postes de travail essentiels précaires avec un accès limité au soutien financier, social et médical. Ainsi, les impacts économiques du chômage et de la crise du logement découlant de la pandémie de COVID-19 touchent de manière disproportionnée les personnes Noires et de couleur.

Parallèlement à la pandémie mondiale actuelle, de nombreuses institutions et gouvernements du monde entier sont invités à prendre conscience des disparités raciales et sociales dans les sphères publiques et à faire le nécessaire pour y remédier.

Les personnes Noires ont perdu la vie aux États-Unis et au Canada suite à des interventions de police. Ces pertes incluent des personnes handicapées, queer et trans. Aux États-Unis, le meurtre de George Floyd en mai 2020 a entraîné des manifestations de masse, qui se sont propagées dans le monde entier et ont abouti à une sensibilisation accrue au racisme anti-Noire et à des mouvements pour y remédier. Le Canada ne fait pas exception. À tous les niveaux, le gouvernement a beaucoup à apprendre des revendications de sa population et doit agir face aux problèmes des populations marginalisées de ce pays.

Les personnes intersectionnelles et intégrées dans les cultures et les politiques organisationnelles.

Suite à ces événements, le Canada a connu un changement majeur. En prenant conscience du caractère interdépendant des systèmes sociaux, les personnes intersectionnelles sont devenues indispensables pour lutter contre le racisme.

Les personnes de couleur et les cultures de lieux de travail fédéraux. Le bien-être des employé·e·s a également gagné en visibilité, notamment en raison de la généralisation du travail à domicile suite à la pandémie de COVID-19.

Utilisez le hashtag #BlackLivesMatter

En réponse au premier ministre Justin Trudeau qui a déclaré que le Canada est un pays inclusif.

<sup>19</sup>Égale Canada. s.d. Impact of COVID-19 on the LGBTQI2S Community. Second National Report. Consulté le 20 novembre 2020. <https://egale.ca/egaleaction/covid19/impact2/>



« humiliation » face à cet acte. Lors de la rédaction de ce document, la GRC est également critiquée par Nikmaq et de Sipekne'katik; et pour son incapacité à lutter adéquatement contre la violence sexiste systémique au sein même du corps policier. De plus, le Fonds Purge LGBT chargé par le règlement juridique de créer une exposition sur la Purge LGBT au Musée canadien pour les droits de la personne (MCDP). Pourtant, en juin 2020, le MCDP a lui-même reconnu que les excuses ont été corroborées par la suite et qui

10

En raison de ces récentes événements, nous abordons ce document avec une grande sensibilité et encourageons les lecteurs à réfléchir aux résultats du rapport avec honnêteté et transparence, en prenant conscience des lacunes identifiées pour les personnes LGBTQI2S au sein du gouvernement du Canada.

---

<sup>7</sup>Jonathan Bradely. 2020. « Racism Protest, Former Police Officer Says. » National Post, 7 juillet. Consulté le 18 novembre 2020. <https://nationalpost.com/news/ca/708>

<sup>8</sup>Greg Mercer. 2020. « k # U h # @ TheGlobe and Mail, 14 octobre. Consulté le 18 novembre 2020. [www.theglobeandmail.com/canada/article-criticized-for-inaction-after-mob-violently-attacks-nikmaq/](https://www.theglobeandmail.com/canada/article-criticized-for-inaction-after-mob-violently-attacks-nikmaq/)

<sup>9</sup>Bastarache, Michel. n.d. « Rêves brisés, vies brisées : Les effets dévastateurs du harcèlement sexuel sur les femmes au sein de la GRC. » L'entente de règlement du recours collectif Merlo Davidson, 2020, Ottawa. Consulté le 19 novembre 2020. <https://www.rc.gc.ca/wam/media/4775/original/daa54a3fe1ae287fce45022c086b493e.pdf>

<sup>10</sup>« Embattled Canadian Museum for Human Rights Must Repair Damage: Former Employee Says. » CBC News, 26 juin. Consulté le 18 novembre 2020. <https://www.cbc.ca/news/canada/manitoba/can-museum-employees-1.5629662>



## 3.0 Méthodologie et approche

### 3.1 Notre approche

Ce projet adopte une approche de méthodes mixtes afin de clarifier l'expérience des personnes LGBTQI2S et de formation connexe sur les lieux de travail fédéraux. Les données recueillies par

pour dresser un tableau holistique indiquant comment les structures formelles et les éléments interpersonnels se combinent pour soutenir un milieu de travail inclusif pour les membres des services fédéraux.

Cette section décrit les processus utilisés pour élaborer les outils de collecte de données et les techniques utilisées pour recueillir, interpréter et synthétiser les données recueillies.

#### Positionnement

Tout au long de ce document, le terme « nous » est utilisé pour désigner les auteurs

SBR, qui a conçu et dirigé le processus de recherche.

On s'appuie sur des connaissances éclairées par notre expertise en la matière, mais aussi par nos expériences et le croisement de nos identités collectives. La troisième personne est souvent utilisée pour donner un

personnes représentées. Cela a également pour conséquence de masquer les résultats de la recherche et de renforcer les dynamiques de pouvoir au sein de la recherche et de renforcer les systèmes

en tant que chercheuses LGBTQI2S ayant une expertise et des intérêts personnels et pédagogiques dans ce projet.

### 3.2 Processus de recherche

#### Découverte

On a exploré les pistes de recherche fédérales. Les entrevues préliminaires ont eu lieu du 12 au 28 février 2020, et impliquaient des membres

<sup>11</sup> Sarah Harding. 1995 "Strong Objectivity": A Response to the New Objectivity Synthesis (Springer) 104 (3 Feminism and Science). doi:10.1007/978-1-4020-2014-0

Au cours des entrevues préliminaires, les participants supplémentaires susceptibles de devenir des personnes clés pour le projet. Par la suite, une réunion physique a eu lieu à Ottawa le 3 mars 2020 avec 14 participants du Fonds Purge LGBT, le Secrétariat LGBTQ2, la GRC et le SCT. Cette réunion a permis d'initier les dirigeants de ces groupes au projet, de travailler au sein de ces entités fédérales,

Suite à cette réunion en personne, le Fonds Purge LGBT, en consultation avec le Secrétariat LGBTQ2, a communiqué les coordonnées de contact suivantes :

## Pratiques exemplaires

@ existe pas de «

Comme indiqué dans la section [Objectif du projet](#)

marginalisés doivent nécessairement être continus et adaptés au contexte de travail. Les stratégies qui permettent de remédier efficacement aux problèmes rencontrés par un groupe marginalisé.

marginalisés. De plus, il existe de nombreuses solutions tout aussi légitimes pour favoriser un lieu de travail inclusif.

Pour ces raisons, nous soutenons qu'un environnement de travail diverse, équitable et inclusive. Au contraire, nous estimons qu'un changement permettant de créer des environnements inclusifs de manière significative devrait prendre diverses formes en fonction des contextes locaux du lieu de travail. Ces contextes de travail locaux impliquent un effort continu et collaboratif.

authentiques et éthiques de tous les membres afin de lutter systématiquement contre le pouvoir, les privilèges et l'impunité à l'égard des personnes marginalisées.

et inclusif pour les personnes LGBTQI2S, une analyse documentaire approfondie a été menée.

08 " u j @ o de revue, de chapitres de livres universitaires et de rapports sectoriels. Les sources canadiennes ont été privilégiées, bien que des sources américaines et internationales aient également été incluses. Les documents reflétaient une application dans divers contextes du gouvernement public et du secteur privé.

Ces pratiques ont été compilées et comparées, en faisant appel à des processus de consensus de travail pour déterminer leur objectif principal et la meilleure façon de les organiser collectivement afin de répondre aux besoins du projet. Les pratiques partageant les mêmes domaines ont été regroupées de façon à former 31 thèmes clés. Chaque thème a été attribué à

- < h
- < Structures de formation

< Culture organisationnelle

Chaque catégorie et chaque thème ont été associés à une définition (voir la section [Pratiques prometteuses](#)) et la recherche de redéfinir les pratiques identifiées en énoncés

des lieux de travail fédéraux.

C i h ] ` ` X Ñ f j U ` i U h ] c b

Afin de garantir une évaluation juste et équitable des comportements et des structures en vigueur, un système de pondération a été attribué à chaque indicateur de performance. Cette méthode permet de distinguer les personnes LGBTQI2S (tableau 1)

Degré de l'échelle	Définition	Poids
Indispensable		4
Domaine de priorité principal	)	3
Domaine de priorité secondaire	) changements substantiels sur le lieu de travail	2
Domaine de priorité tertiaire	) indispensable.	1

Tableau 1 : Critères de pondération des indicateurs

) par chaque indicateur de performance et pour soutenir une évaluation cohérente de tous les indicateurs, une échelle de notation standardisée en 4 points a été appliquée (Tableau 2).

Niveau de réalisation	Note
Indicateur complètement réalisé	3
Indicateur partiellement réalisé	2
Indicateur réalisé dans une moindre mesure	1
V - à-dire «pas du tout	0

Tableau 2 : Échelle de réalisation des activités

) comme le produit de son niveau de réalisation

h

Enfin, étant donné que chaque thème est composé de plusieurs indicateurs de performance pondérés, une note totale unique. Pour tenir compte de ces différences

et faciliter la comparaison des performances entre les thèmes de chaque catégorie, les notes totales converties en pourcentages et reportées dans un modèle de maîtrise en quatre niveaux (Tableau 3).

Niveau de maîtrise	Interprétation
75 à 100 % Solide	0 inclus dans ce thème.
50 à 74 % Avancé	0 plusieurs domaines
25 à 49 % Émergent	0 dans ce thème.
0 à 24 % Embryonnaire	0

Tableau 3 : Modèle de maîtrise

De cette manière, les notes se situant dans le quartile embryonnaire

une note se situant dans le quartile solide (« rts de @

thème donné est relatif aux indicateurs de performance inclus dans cette étude uniquement, et ce mesure où ceux sont considérés comme des pratiques prometteuses au moment de la rédaction de ce h activités recommandées dans ce domaine évoluent.

y plet se trouve [Annexe C \ \\_\\_\\_\\_\\_](#).

Remarque :"

nous espérons que les lieux de travail fédéraux continueront à utiliser cet outil pour guider leurs eff

### Collecte de données

Afin de nous assurer que le projet reflète à la fois les aspects formels, structurels et sociocultu

données. Celle-ci comprenait la réalis -structurés avec des dirigeant de documents et un sondage en ligne destiné aux employé personnel fédéral de tous niveaux (Tableau 4).

Outil	Objectif	Source de données cible	Choix de la langue
Présentation de documents	Vérifier État des ressources et d activités officielles qui soutienne identités LGBTQI2S sur le lieu de travail; évaluer la nature des ressources/initiatives disponibles	Politiques formelles ou documents de procédure rapports, supports de formation ou autres documents décrivant les	Anglais, français

Outil	Objectif	Source de données cible	Choix de la langue
	d anti-	personnes LGBTQI2S.	
Entretiens semi-structurés	Clarifier le contenu et les questions soulevées par les documents présentés; explorer la façon dont les structures et les initiatives officielles fonctionnent dans la pratique; découvrir des informations relatives à des initiatives qui ne figurent pas dans les documents présentés; explorer les opinions et les perceptions de	Cadres supérieurs et personnel clé dans les domaines des ressources humaines (RH), de la formation, de la gestion du personnel et du programme	Anglais, français
Sondage en ligne	Clarifier la façon dont la formation politique et les initiatives se réalisent dans les expériences réelles des employés ou du personnel fédéral sur le lieu de travail	Employés de tous les niveaux hiérarchiques fédéral	Anglais, français

Tableau 4 : Types et sources de données

En raison des contraintes logistiques, du calendrier du projet et des restrictions liées à la pandémie COVID-19, certains

le cadre de ce projet. Par exemple, les employés du personnel fédéral sont souvent dispersés sur plusieurs lieux de travail et dans différentes régions, il est donc difficile d'évaluer avec précision les indices

comme étant de la plus haute importance et ont pu être évalués dans le cadre des contraintes du projet. Ces thèmes sélectionnés ont permis d'identifier des outils de collecte de données, notamment des

Afin de faciliter le recensement de toute information importante par rapport aux thèmes

notables sont rapportés sous la rubrique Résultats supplémentaires dans les rapports spécifiques aux entités se trouvant dans la section [Résultats et recommandations](#)

Les participants aux entretiens ont été désignés en collaboration avec les entités participantes en fonction de leurs structures de personnel et de leur disponibilité individuelle. En raison de la répartition géographique des participants et puisque la pandémie de COVID-19 a obligé un grand nombre d'employés à travailler depuis leur domicile où la connexion Internet pouvait varier, tous les entretiens ont été réalisés par téléphone. Les personnes interrogées ont été invitées à participer en anglais ou en français. La seule participante a opté pour le français.

Les invitations à participer au sondage en ligne ont été envoyées à chaque entité fédérale participante, qui était chargée de les transmettre au sein de son organisation. Beaucoup

employés ont répondu. Les participants ont été encouragés à participer à des ateliers de travail (ATEP), bien que les

des ou membres du personnel. Les participants ont pu répondre au sondage en anglais ou en français.

Le consentement éclairé de tous les participants a été obtenu dans le cadre de ce projet.

La collecte de données a eu lieu entre le 19 mai et le 9 novembre 2020.

Au total, 1250 sources de données ont été recueillies dans tous les lieux de travail fédéraux, soit 46 entretiens structurés, 272 documents et 932 réponses au sondage. Une répartition complète des sources de données par entité est présentée à [Sources de données](#)

Remarque : Les questions de sondage posées lors de la consultation des membres des FAC et du MDN ont

Recherche et analyse du personnel militaire (DGRAPM), conformément aux Directives administratives de la Défense (DOAD) 5061 et 5602.

### 3.3 Limites

Le sondage a été conçu pour évaluer les résultats de commodité et les résultats présentés

dans ce rapport.

En raison du nombre total et de la répartition géographique des installations et des bureaux fédéraux, que des restrictions liées à la pandémie de COVID-19 ont empêché une visite sur place ou observation en personne, les résultats peuvent ne pas refléter les caractéristiques du milieu de travail ou les expériences des employés du gouvernement fédéral dans un endroit donné.

Par conséquent, les résultats doivent être interprétés en tenant compte uniquement des initiatives en place au moment de la collecte des données.

Les résultats présentés sous la rubrique « Résultats supplémentaires » (Annexe A) sont secondaires et ne reflètent pas une enquête approfondie de ces initiatives ou comportements.

Malgré les invitations explicites visant à soumettre à identifier des initiatives en français, les deux langues officielles, seul un entretien a été fait en français. De plus, très peu de documents français ont été soumis. Par conséquent, il est difficile d'assurer une uniformité des pratiques de la formation des

Les résultats ont été obtenus grâce à la participation des membres des FAC et du MDN. Les membres ont répondu ouvertement et honnêtement aux questions des entretiens et du sondage. Au cours des entretiens téléphoniques avec les membres du personnel, la présence des supérieurs peut avoir impacté la participation de certaines personnes interrogées. Malgré les efforts faits pour garantir l'anonymat, il est possible que certaines personnes aient pu se montrer



hésitant·es à évoquer des expériences ou des perceptions mettant en évidence des lacunes ou insuffisances o

Les entités participantes ont été invitées à soumettre des documents des à participants

LGBTQI2S. Cependant, le volume et la diversité des documents reçus par chaque entité, ainsi que le de familiarisation des personnes interrogées à vis

Enfin, ce canadiens. Ceux différentes structures et initiatives organisatōnelles dans cette étude, les lieux de travail fédéraux résultats employé·es dans tous les lieux de travail fédéraux.

## Communications

Le Major André Jean, intervenant clé consulté dans le cadre du projet et officier militaire FAC, a déclaré être un membre individuel (nommé Gouverneur) de la Fondation Émergence.

Égale a actuellement des ententes de formation avec Anciens combattants Canada et la Commission des libérations conditionnelles du Canada, et a récemment des missions de formation avec Femmes et Égalité des genres Canada.

Égale reçoit des subventions du ministère de la Justice pour des projets de recherche non liés qui res

En avril 2020, Égale a fourni des observations à un comité consultatif concernant le contenu des documents pédagogiques du cours «LGBTQI2S» dispensé par le Réseau canadien du savoir policier (RCDSP).



Section 4

# Pratiques prometteuses

## 4.0 Pratiques prometteuses

Comme détaillé dans la section [Méthodologie et approche](#), ce projet organise l'évaluation des pratiques politiques, procédures et pratiques (Catégories) portant sur : 1) les politiques, procédures et pratiques et 3) la culture organisationnelle. Dans chacune de ces catégories, on retrouve un certain nombre de domaines clés (thèmes) que les agences sont encouragées à prendre en compte pour favoriser un lieu de travail inclusif et sûr. Pour élaborer les outils de collecte de données. Par ailleurs, chaque thème est composé de plusieurs indicateurs de performance. Comme décrit dans la section [3.2 Processus de recherche](#), chaque indicateur de performance reflète une pratique prometteuse fondée sur des données probantes identifiée au cours du processus de recherche.

Cette section fournit un résumé et une description de chaque catégorie et de chaque thème du projet. Un [Annexe C](#) fournit des détails supplémentaires sur les thèmes.

( " % ` D c ` ] h ] e i Y g ž ` d f c W f X i f Y g ` Y h ` d f U h ] e i Y g

Cette cat

0 8 " u j @ o

thèmes, définis ci-dessous :

Thème	Situation idéale
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pratiques générales</li> </ul>	Les politiques sont rédigées dans un langage non discriminatoire et définissent explicitement les termes liés aux personnes LGBTQI2S et aux catégories de genre. Si le cas échéant, les politiques sont détaillées et mesurables et régulièrement révisées en consultation avec les personnes LGBTQI2S (5 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sondages des employé·e·s</li> </ul>	Des sondages anonymes menés auprès du personnel LGBTQI2S sont régulièrement réalisés afin de clarifier et de soutenir les besoins des personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail (3 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Stratégie ÉDI</li> </ul>	Des personnes LGBTQI2S sont bien définies et les rôles et les responsabilités sont contrôlés en permanence. Des ressources spécifiques permettent aux différentes initiatives de promouvoir efficacement les personnes LGBTQI2S dans tous les secteurs de l'organisation. Les expériences des personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail sont prises en compte (5 indicateurs)

Thème	Situation idéale
	influencent activement les domaines prioritaires et (9 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Code vestimentaire</li> </ul>	Toutes les politiques et attentes relatives à l'habillement et à la présentation personnelle sur le travail favorisent la libre expression du genre. Lorsque des uniformes sont requis, les options ne sont pas séparées par le genre et sont disponibles pour tout le personnel sans demande spéciale ou dérogation. (5 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Confidentialité et collecte des données</li> </ul>	Les informations actuelles et/ou antérieures sur les employés, y compris le genre, l'orientation sexuelle (OSIEG) sont collectées avec une diligence et une surveillance en vue de garantir la confidentialité des données et un consentement éclairé. Les questions et les documents relatifs à l'OSIEG utilisent les termes de manière appropriée et reflètent la diversité en matière de genre et d'orientation sexuelle. (6 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Avantages offerts aux employés</li> </ul>	Les politiques et les documents relatifs aux avantages offerts aux employés prennent en compte les besoins et les considérations spécifiques des personnes et des familles LGBTQ+. Les garanties liées à la transition de genre sont conformes aux directives de la WPATH. (6 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Politiques relatives aux installations</li> </ul>	Les documents relatifs à la politique contiennent explicitement que les personnes trans et non binaires ont des besoins. Un affichage bien visible communique les droits et les responsabilités conformément aux attentes. Les politiques et les documents relatifs au respect de tous les employés. (4 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Politiques contre la discrimination et le harcèlement</li> </ul>	Les politiques et les documents justificatifs fournissent des définitions et des notes explicatives solides concernant les plaintes sont clairs et explicites. Les mécanismes sont en place pour garantir la sécurité des employés et pour atténuer les préjugés. Des décisions de responsabilité prises en cas d'incidents liés aux motifs protégés par la législation sur les droits de la personne. (7 indicateurs)

Thème	Situation idéale
<ul style="list-style-type: none"> <li>Transition en milieu de travail</li> </ul>	Tous-tes les membres du personnel savent comment accéder aux ressources organisationnelles relatives aux transitions de genre sur le lieu de travail. Ces ressources prennent en compte toutes les considérations pratiques et interpersonnelles (2 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recrutement et rétention</li> </ul>	Des mesures de protection contre les préjugés sont intégrées à toutes les étapes des processus de recrutement et d'avancement professionnel afin d'attirer et de retenir activement les personnes LGBTQI2S à poste (10 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration</li> </ul>	Tous-tes les nouveaux membres du personnel sont officiellement informés de leurs droits en matière d'OSIEG, ainsi que des responsabilités et des attentes spécifiques à leur poste en vue de favoriser un lieu de travail sûr et inclusif pour les personnes LGBTQI2S (4 indicateurs)
HORS CHAMP D'APPLICATION (NON INCLUS DANS LA CONCEPTION DES OUTILS DE DONNÉES)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Politiques en matière de congés</li> </ul>	Toutes les options de congés payés et non payés sont évaluées et sont exemptes de préjugés hétérocentristes. Des mécanismes existent pour atténuer les préjugés dans les processus de traitement des demandes de congé et lors du retour au travail (5 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Obligation de prendre des mesures d'adaptation</li> </ul>	Des documents fournissent des orientations claires et faciles à appliquer pour répondre aux besoins individuels (3 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Exigences des fournisseurs/entrepreneurs</li> </ul>	Tous-tes les entrepreneurs et fournisseurs sont tenus de rendre compte des incidents ou structures jugées discriminatoires (3 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des performances</li> </ul>	Toutes les personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail sont incluses dans l'évaluation des performances du personnel à tous les niveaux (5 indicateurs)

u h le lieu de travail

## 4.2 Structures de formation inclusives

Cette des compétences culturelles des personnes LGBTQI2S et de la lutte contre l'oppression sur le lieu de travail. Elle comprend cinq thèmes, définis ci-dessous

Thème	Situation idéale
<ul style="list-style-type: none"> <li>Contenu du programme</li> </ul>	<p>Le contenu éducatif aborde explicitement les différentes identités LGBTQI2S et les compétences pour gérer les préjugés LGBTQI2S et pour appliquer des stratégies anti-discrimination/anti-oppression dans leur travail. (8 indicateurs)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Solutions adaptées aux postes de travail</li> </ul>	<p>Il existe des programmes permettant aux groupes professionnels spécialisés de partager leurs connaissances et les compétences nécessaires à la réussite de leur travail. Les programmes sont adaptés aux besoins humains, des dirigeants et des travailleurs de première ligne. (5 indicateurs)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluation de la formation</li> </ul>	<p>Les résultats de la formation reflètent les besoins des personnes et des autres participants au programme. (7 indicateurs)</p>
<p>HORS CHAMP D'APPLICATION NON INCLUS DANS LA CONCEPTION DES OUTILS DE COLLECTE DE DONNÉES</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Consultation des personnes concernées en la matière</li> </ul>	<p>Les personnes LGBTQI2S ayant de nombreux antécédents participent au processus de développement et les processus prévoient des mécanismes de contribution qui tiennent compte à la fois des expériences vécues et des besoins. (5 indicateurs)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Prestation du programme</li> </ul>	<p>Le personnel utilise des approches adaptées à la diffusion du contenu en fonction du niveau de connaissances préalables. Les approches favorisent l'apprentissage et la diffusion du contenu. (5 indicateurs)</p>

Tableau 6 : Pratiques prometteuses visant à développer des structures de formation inclusives

### 4.3 Culture organisationnelle

Cette catégorie englobe les structures sociales et les modèles de comportement qui soutiennent les conditions de travail positives pour les personnes LGBTQI2S. Elle comprend onze thèmes, définies ci-dessous :

Thème	Situation idéale
<ul style="list-style-type: none"> <li>Champions et alliés</li> </ul>	Un personnel spécialement formé existe sur chaque site, et à tous les niveaux de la hiérarchie, pour soutenir le personnel confronté à des problèmes liés à la diversité des sexes ou des genres sur le lieu de travail (4 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Personnel dédié à l'équité</li> </ul>	Tous les problèmes rencontrés par le personnel LGBTQI2S de manière significative sont traités par tous les agents de manière équitable. Tous les agents sont attentifs aux besoins des personnes LGBTQI2S et sont prêts à tous les sites pour répondre aux besoins (6 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Groupe de ressources des employés</li> </ul>	Des groupes de bénévoles centrés sur les questions LGBTQI2S existent sur tous les sites et disposent de ressources durables et de structures de gouvernance pour soutenir leurs activités. Les membres reflètent la grande diversité de la communauté LGBTQI2S, des rôles organisationnels et des identités. Leur contribution est régulièrement sollicitée concernant les besoins et les préoccupations du personnel LGBTQI2S (5 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutien de la direction</li> </ul>	Tous les cadres supérieurs et les employés LGBTQI2S profitent de toutes les opportunités disponibles pour favoriser des conditions de travail positives pour les personnes LGBTQI2S (5 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Climat interpersonnel</li> </ul>	Toutes les personnes LGBTQI2S peuvent parler ouvertement de leur identité sexuelle ou de leur famille sur le lieu de travail. Elles se sentent pleinement soutenues et que tout besoin ou préoccupation lié à leur identité sera traité de manière satisfaisante (6 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> <li>HORS CHAMP D'APPLICATION</li> </ul>	NON INCLUS DANS LA CONCEPTION DES OUTILS DE COLLECTE DE DONNÉES
<ul style="list-style-type: none"> <li>Communications</li> </ul>	Les communications destinées au public et aux employés soutiennent et renforcent les valeurs LGBTQI2S (2 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Engagement communautaire</li> </ul>	Des programmes de relations externes visant à promouvoir les valeurs LGBTQI2S existent sur tous les sites (4 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Accessibilité des ressources</li> </ul>	Les ressources LGBTQI2S sur le lieu de travail sont facilement identifiables et accessibles (2 indicateurs)

<p>&lt; Culture visuelle</p>	<p>0                  les sites et espaces (2 indicateurs)</p>
<p>&lt; Espaces genrés</p>	<p>u s privées et non mixtes. Ces espaces sont situés et accessibles à toute personne souhaitant (3 indicateurs)</p>
<p>&lt; Collaboration interdépartement</p>	<p>Le personnel des ressources humaines travaille en étroite collaboration (3 indicateurs) @ o</p>

Tableau 7 : Pratiques prometteuses visant à favoriser une culture organisationnelle inclusive





## 5.0 Comment interpréter les résultats

Avant de présenter nos résultats, nous offrons au lecteur ou à la lectrice un guide sur la meilleure façon

### 5.1 Structure des résultats et des recommandations

La table des matières suivante présente la structure de la [Section 6.0 Résultats et recommandations](#) avec des liens cliquables pour faciliter la navigation.

<a href="#">6.0 Résultats et recommandations</a> .....	56
<a href="#">6.1 Introduction</a> .....	56
<a href="#">6.2 Résultats généraux</a> .....	57
<a href="#">6.3 Recommandations générales</a> .....	71
<a href="#">6.4 Résultats et recommandations spécifiques à chaque entité</a> .....	89
<a href="#">Agence du revenu du Canada (ARC)</a> .....	89
<a href="#">Forces armées canadiennes (FAC)</a> .....	94
<a href="#">École de la fonction publique du Canada (EFPC)</a> .....	99
<a href="#">Ministère de la Défense nationale (MDN)</a> .....	105
<a href="#">Emploi et Développement social Canada (EDSC)</a> .....	111
<a href="#">Affaires mondiales Canada (AMC)</a> .....	117
<a href="#">Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)</a> .....	122
<a href="#">Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT)</a> .....	128
<a href="#">Gendarmerie royale du Canada (GRC)</a> .....	134

Les résultats détaillés concernant chaque entité fédérale participante se trouvent [dans la Section 6.0 Résultats D](#)

On a mené en faveur de ces personnes LGBTQI2S dépendent fortement des structures, du personnel et du rôle de chaque agence au sein du gouvernement. En raison de la diversité des missions et de l'organisationnel, sans aucun moyen formel pour coordonner les efforts à l'échelle du gouvernement fédéral (par une agence centrale, par exemple).

La section [6.2 Résultats généraux](#) donne un aperçu de l'ensemble des niveaux de performance et des moyennes de toutes les entités participantes, et commente les tendances générales. Cependant, il est important de noter que la section vise à donner un aperçu général des tendances parmi les groupes participants et peut être utilisée pour illustrer les résultats de travail fédéraux ayant participé au projet. Les résultats ne reflètent pas nécessairement la totalité des

Après avoir présenté nos résultats, nous avons fait un raisonnement des résultats escomptés et, le cas échéant, une recommandation. Ces éléments sont conçus pour encourager les entités fédérales à approuver les mesures menées en faveur des personnes LGBTQI2S dans

Les résultats de chaque entité fédérale participante soulignent les forces individuelles de chaque groupe et les possibilités (comme indiqué dans la section 4.0 [Pratiques prometteuses](#)) et 3 à 5 recommandations personnalisées. Nous encourageons vivement les dirigeants et le personnel clé à examiner les conclusions spécifiques à leur lieu de travail, ainsi que les preuves [Annexe A](#). Celles-ci contiennent une liste de mesures menées en faveur des personnes LGBTQI2S au niveau organisationnel.

Les résultats sont organisés selon les trois catégories décrites dans la section 3.0 [Méthodologie et approche](#) :

- < h
- < Structures de formation
- < Culture organisationnelle

Les diagrammes en étoile de chaque catégorie illustrent visuellement la façon dont les pratiques organisationnelles actuelles reflètent les pratiques prometteuses identifiées pour chaque thème décrit dans la section 4.0 [Pratiques prometteuses](#) y

Les diagrammes en étoile de chaque catégorie illustrent visuellement la façon dont les pratiques organisationnelles actuelles reflètent les pratiques prometteuses identifiées pour chaque thème décrit dans la section 4.0 [Pratiques prometteuses](#) y

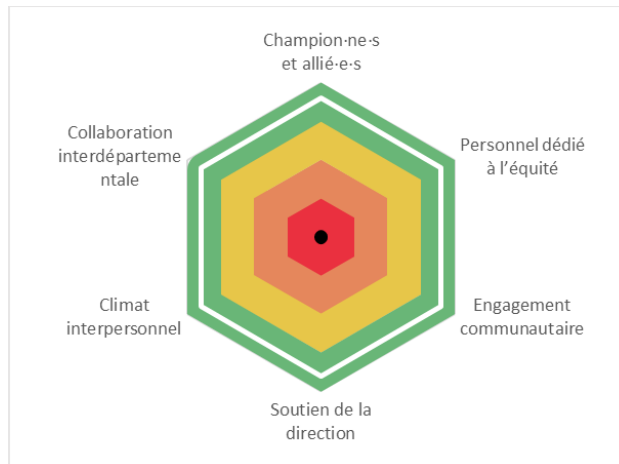
## 5.2 Lecture des diagrammes en étoile

Les diagrammes en étoile illustrent la performance de chaque entité fédérale dans chaque catégorie. Ils sont conçus de façon à représenter

pour chaque entité fédérale dans la section [Résultats et recommandations spécifiques à chaque entité](#)

Les thèmes de la catégorie apparaissent le long de la circonférence du diagramme, tandis que la performance des entités dans chaque thème est tracée radialement à partir du centre. Les niveaux de performance se situant dans le champ « émergent » (rouge) indiquent que les activités actuelles de ce thème sont limitées ou peu performantes; « modérées » (jaune) indique une activité ou une forte performance dans plusieurs aspects du thème; et « avancé » (bleu) indique une performance élevée. Les entités qui n'ont aucune preuve organisationnelle sont classés dans la catégorie « aucune preuve » (noir, au centre).

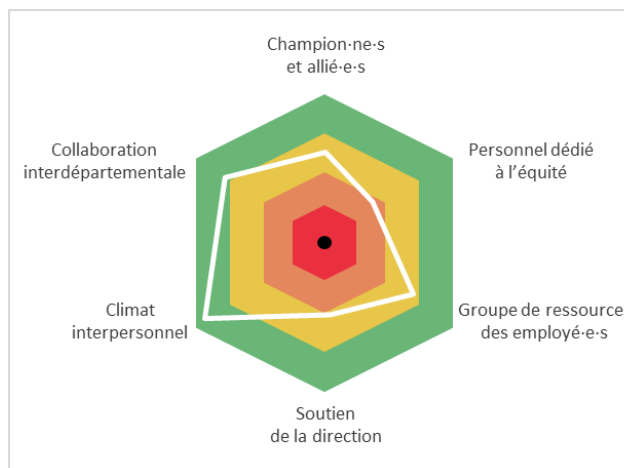
Exemple de bonne performance



› Aucun/aucune preuve › Embryonnaire › Émergent › Avancé › Solide

Cet exemple de graphique montre une «solide» performance au sein de la catégorie de la culture organisationnelle. Cela est mis en évidence par la ligne blanche indiquant une performance «solide» (vert) pour tous les thèmes.

Présentation d'un développement équilibré

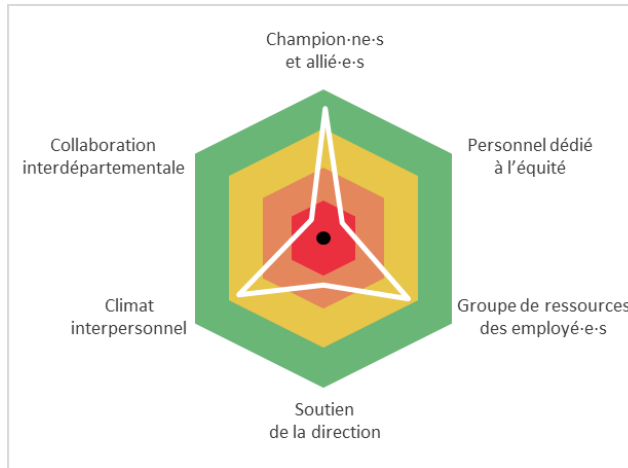


› Aucun/aucune preuve › Embryonnaire › Émergent › Avancé › Solide

# Le service a été classé «solide» pour la collaboration interdépartementale et le climat interpersonnel, «avancé» pour les champion-ne-s et allié-e-s, les groupes de ressources des employé-e-s et le personnel dédié à l'équité.

qui a été classé émergent.

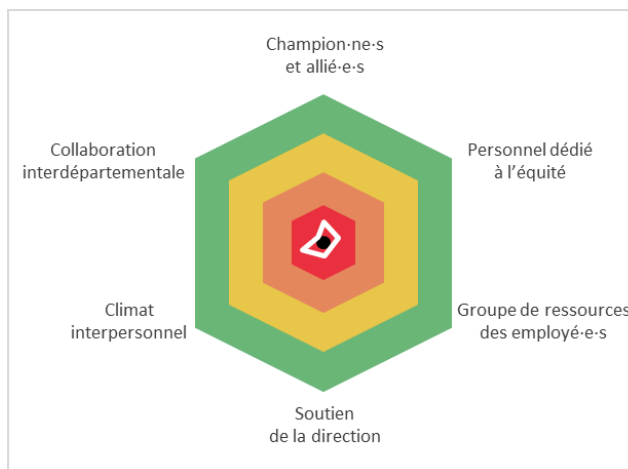
Présentation d'un développement inégal



› Aucun/aucune preuve Embryonnaire › Émergent › Avancé › Solide

Ce graphique montre que les efforts déployés en faveur des personnes LGBTQ2S sont inégaux au sein de l'organisation. On observe une « performance solide » pour les champion-ne-s et allié-e-s et le climat interpersonnel, et une « absence de preuve » pour les groupes de ressources des employé-e-s, il reste beaucoup à faire concernant la collaboration interdépartementale et le personnel dédié à l'équité.

Exemple de performance limitée



› Aucun/aucune preuve Embryonnaire › Émergent › Avancé › Solide

# ÉDI  
en faveur des personnes LGBTQI2S au sein de la catégorie de la culture traditionnelle. Cela est mis en évidence par la ligne blanche qui délimite des niveaux de performance à l'absence de preuve à «embryonnaire» (rouge) dans tous les thèmes.

Ainsi, la taille et la forme de la ligne blanche donnent un aperçu du niveau de performance dans une catégorie donnée. Une forme large et régulière indique une approche bien équilibrée, tandis qu'une forme étroite et irrégulière indique une approche déséquilibrée. Une ligne blanche large reflète un soutien plus important des personnes LGBTQI2S, tandis qu'une ligne blanche étroite reflète un soutien moins important. Les données sont présentées en faveur des personnes LGBTQI2S.



Section 6

# Résultats et recommandations

## 6.0 Résultats et recommandations

### 6.1 Introduction

Dans cette section, nous présentons les résultats clés et les recommandations découlant de notre étude. Nous débutons par une présentation de la situation actuelle des employés LGBTQI2S déployés à travers toutes les entités fédérales, nos recommandations générales pour les milieux de travail fédéraux.

Nous présentons également la situation de certaines entités spécifiques, notamment leurs forces et leurs défis. Les données et les résultats pour chacune des entités fédérales sont disponibles à [Résultat Détaillé](#). Nous encourageons les dirigeants et les groupes de ressource des employés (GRE) et les décideurs clés à prendre en compte les résultats et les recommandations de cet outil est fourni en [Annexe C](#).

Bien que nous fournissions un aperçu des résultats englobant des niveaux de performances variés à travers les entités fédérales participantes, il est primordial de souligner que les niveaux attribués ne sont pas comparables entre les organisations évoquées dans [3.3 Limites](#). Nous encourageons les lecteurs à ne pas considérer les résultats de cette étude comme figés, mais comme

de cet outil est fourni en [Annexe C](#).

Structures organisationnelles

On a constaté que les chevauchements fonctionnels étaient communs. Tous les chevauchements ayant eu une incidence sur un thème particulier ont été pris en note.

Soutien de la direction

Un soutien de la direction en faveur des communautés LGBTQI2S a été observé chez les hauts fonctionnaires interrogés, les actions de ces personnes peuvent être mentionnées de temps à autre dans ce rapport, dans la mesure où ces actions sont appuyées par des documents soumis ou abordées par les personnes interrogées. Par ailleurs, les discussions relatives au soutien de la direction reflètent des actions



au niveau des cadres supérieurs/hauts dirigeants et des cadres/responsables intermédiaires, dont un grand nombre ont été interrogés dans le cadre de notre étude.

Considérations relatives à la langue officielle

O

généralement beaucoup entre les versions anglaises et françaises. Il est difficile de déterminer si ces

termes de genre sont moins nombreux. Par conséquent, une vraie expertise est nécessaire pour

U

note

mesure du possible.

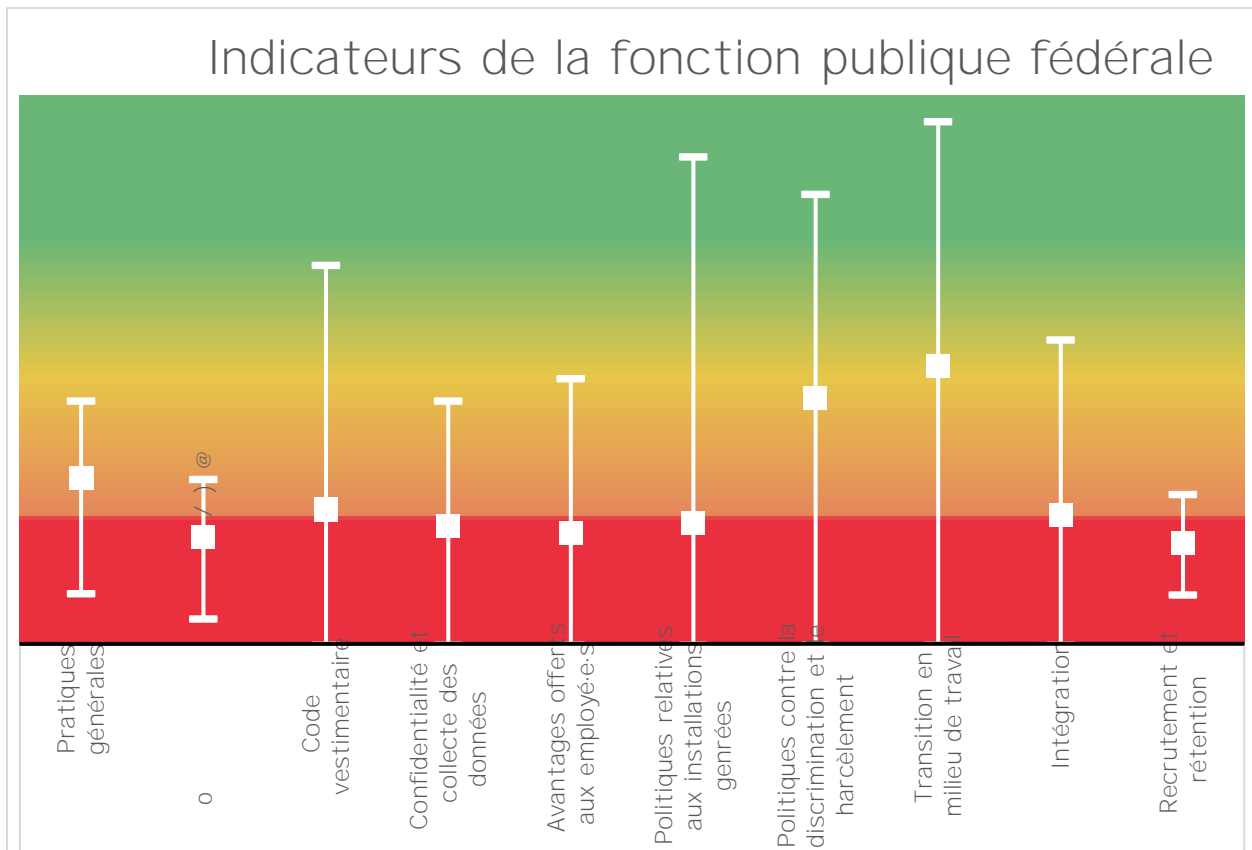
## 6.2 Résultats généraux

Dans cette partie, nous présentons un résumé des résultats obtenus dans la plupart des entités fédérales participantes.

#

diagramme en boîte illustre les niveaux de performance variés pour chaque thème (représenté par les lignes blanches) à travers toutes les entités participantes. Pour chacun des thèmes, la boîte blanche indique le niveau moyen de performance. Les résultats pour chacun des thèmes sont présentés sur le diagramme.

Politiques, procéd



› Aucun/aucune preuve Embryonnaire › Émergent › Avancé › Solide

Tableau 8: Diagramme en boîte montrant les moyennes et les plages en matière de pratiques, procédures et

h

#

Trésor (SCT) av

8 k

LGBTQI2S comme un groupe à prendre

de là des quatre

leurs efforts en matière

-2022 (non publié); Emploi et

8 k

de là des quatre

Nous avons également

que tout le

personnel sera invité à signer. Par ailleurs, le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG), un outil de gestion de la performance pour les responsables principaux des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor (SDCT), soulève des questions relatives à la diversité sexuelle et de genre (DSG) et à la diversité sexuelle et de genre (DSG) au sein des familles de  
LGBTQI2S permettrait de  
en mesures fermes.

Toutefois, comme cela a été mis en évidence dans le rapport intitulé *fonction publique diversifiée et inclusive* Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical sur la diversité et  
12

relatifs aux employés LGBTQI2S. Par conséquent, les possibilités de collaboration entre les entités LGBTQI2S. Le fait de mettre sur pied des objectifs et des mandats spécifiques et centralisés permettra aux entités de suivre leurs progrès et de poursuivre leurs efforts à long terme.

Par ailleurs, il est très fréquent que les politiques mêmes ne comprennent pas de dispositions spécifiques. Ce constat était particulièrement évident concernant les politiques relatives aux avants

fonction publique fédérale (FPF), aucune date trouvée de preuve de concertation systématique avec les parties prenantes. Plusieurs politiques  
Loi canadienne sur les droits de la personne  
13

Même si les politiques en langue anglaise sont pour la plupart sans distinction de genre, notamment la Loi sur le statut de la fonction publique royale canadienne de noms de grades neutres, les politiques en français, en revanche, semblent souvent ne pas avoir été révisées en genre. Les documents en langue française, en revanche, semblent souvent ne pas avoir été révisés. Les sondages et les entrevues ont mis en évidence un manque de connaissances des politiques comprenant des considérations LGBTQI2S parmi les employés et le besoin de rendre les politiques plus claires et accessibles, ainsi que de réaliser des rappels réguliers et des formations sur le contenu des politiques.

## Intégration

La plupart des entités participantes invitent leurs nouveaux et nouvelles employés à signer un code de conduite comprenant généralement un engagement général à contribuer à un milieu de travail inclusif. Le DSC et la GRC ont mis au point une nouvelle formation obligatoire destinée aux nouveaux et nouvelles employés, mentionne quelques

<sup>12</sup> Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Créer une fonction publique diversifiée et inclusive*, Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical

<sup>13</sup> Loi canadienne sur les droits de la personne, Lois révisées 1985, article 4, <https://lawsis.justice.gc.ca/fra/lois/h/6/page1.html>

enjeux de mettre en plac

#

nouveaux et nouvelles employé  
changements de culture positifs à travers les différents milieux de travail fédéraux.

### Confidentialité et collecte de données

Le document présenté par le STC *Moderniser les pratiques du gouvernement du Canada en matière*  
fondés sur le genre et non plus sur le sexe biologique, la reconnaissance des identités non binaires et la  
s étaient mises en

personnes LGBTQI2S, étant donné que ces données contribuent à identifier des problèmes et à suivre

Certaines entités ont commencé à faire des progrès en matière de pratiques de collecte de données  
et la GRC menaient à bien des enquêtes sur leur personnel pendant la pandémie de COVID  
19 et que celles-ci comprenaient des questions visant à apporter des précisions sur les différences  
rience en fonction des OSIEG.

Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) offre même aux personnes LGBTQI2S la  
-identifier. De très nombreuses données provenant de ces sondages des employé  
gouvernementales comme fédérales. Ceci étant dit, il reste matière à amélioration en ce qui concerne  
fédéraux qui  
propose actuellement encore des options, à savoir « homme », « femme » et « identités de genre  
diverses ».

Quelques participants ont déclaré que leur employeur  
entre en raison de la  
*sur la protection des renseignements personnels*

, si elles sont collectées et protégées comme il se doit, constituent de précieux outils  
/ ) @

<sup>14</sup> Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Moderniser les pratiques du gouvernement du Canada en matière*  
: *sommaire du rapport* du gouvernement du Canada. Consulté le 26 février 2021.  
<https://www.canada.ca/fr/secretariat-tresor/organisation/rapports/sommaire-modernisation-info-sexegenre.html>

## Transition sur le lieu de travail installations transgenres

La plupart des entités participantes proposent un guide de transition de travail visant à soutenir les employés en transition et leurs responsables. La plupart de ces guides ont été adaptés à partir d'un modèle intitulé *Soutien aux employés transgenres* <sup>15</sup>

conçu par Services publics et Approvisionnement Canada (SPAAC). Ces entités ont investi beaucoup

nombreux exemples nous ayant été fournis, il convient d'EDSC pour son guide approfondi dont la création a été dirigée par quatre employés EDSC prévoit également de créer une séance de formation de 45

publié) afin de leur indiquer comment soutenir au mieux leurs employés EDSC propose mentores et de pairs. *RCMP Guide*

*to Supporting Transgender, Many and Two Spirit Employees* 8 k # transgenres, non binaires et bispirituels. Un autre document similaire complet. Il a été créé à la suite

excellents modèles

que les autres organisations devraient suivre.

#

employée tes, et les conseils

limitée des politiques de soutien employé installations transgenres.

O k # es en transition intègrent des déclarations spécifiques selon lesquelles les employés doivent pas stéréotypée masculine ou féminine, des déclarations qui devraient être utilisés pour guider vestimentaire de toutes les entités gouvernementales.

Les guides de soutien aux employés trans stipulent également personnels de chaque installations transgenres, bien que ce type de directive ne figure pas encore dans les politiques et ne soit souvent pas clairement communiqué au personnel. Cert

pas suffisantes.

Dans la plupart des entités participantes, réaliser un simple changement de nom ou de marqueur de genre

<sup>15</sup> Services publics et Approvisionnement Canada (SPAAC) *Soutien aux employés transgenres des gestionnaires* Gouvernement du Canada. Consulté le 22 octobre 2021. <https://www.tpsgcpsc.gc.ca/apro/about/guide-et-fra.html>

la paie. Bien souvent, les employés ne sont pas guidés ou soutenus pour naviguer à travers ces processus.

### Lutte contre la discrimination et le harcèlement

Il existe des différences significatives entre toutes les politiques et le harcèlement des participants. De façon générale, les Forces armées canadiennes (FAC) disposent de politiques et de procédures solides en matière de revendications, avec des mesures de responsabilité clairement définies. Dans la plupart des organisations participantes, les responsables saisissent mieux les politiques contre la discrimination et contre le harcèlement que tout autre politicien. Cependant, certaines politiques ne sont pas conformes à la norme sur les droits de la personne

expression de genre.

Des voies aléatoires pour soumettre des plaintes, telles que le ou la protectrice du citoyen, le dialogue social ou encore le GCS (Centre de gestion intégrée des conflits et des plaintes) mais ces procédés ne sont généralement pas clairement mentionnés dans la documentation. La plupart des

hiérarchiques sont résolus, et les répercussions pour les coupables sont obscures.

Plusieurs entités fédérales semblent se fier à des mécanismes de résolution informels, ce qui restreint la possibilité de suivre les cas de discrimination et de harcèlement touchant les personnes au lieu de travail. Cela

efficacement les plaintes et veiller à ce que les coupables reçoivent une sanction. Par ailleurs, le rôle pour les entités fédérales est que les victimes de discrimination soient reconnues lors

complètement garanti étant donné que la victime peut être identifiée en raison du type de discrimination en cause (par exemple, l'employé transgenre).

Conformément au Rapport final du Groupe de travail conjoint parlementaire, nous suggérons donc que les plaintes de harcèlement et de discrimination soient justes et sécuritaires dans tous les milieux de travail fédéraux.

### Recrutement et rétention

Peu de groupes participants ont fourni des preuves de recrutement ciblé des personnes transgenres et de nombreuses ressources de recrutement sont limitées aux groupes officiels visés (GEE). Le fait que les communautés LGBTQI2S ne soient pas classées

comme « groupes officiels » n'existe pas de fondement juridique pour élaborer des initiatives de recrutement visant à diversifier les effectifs et à accroître la représentation des personnes LGBTQI2S. En réalité, les exigences légales relatives à la représentation des personnes LGBTQI2S constituent la norme minimale et il reste beaucoup à faire pour améliorer les processus de recrutement en faveur des personnes LGBTQI2S.

0  
surtout en français, et que quelques

personnes ont révélé que dans la plupart des entités participantes, des employés ont déclaré que leur orientation sexuelle, leur expression de genre ou leur identité de genre avait, dans une certaine mesure, affecté leur carrière. Nous avons également constaté que les

candidate-trans

Cependant, certaines entités et agences individuelles commencent à prendre des mesures pour améliorer

dans les universités et salons ainsi que dans des communications externes efficaces pour signaler leur engagement envers la diversité. EDSC a également annoncé son intention de lancer une

de combattre les barrières systémiques présentes dans les processus de recrutement. Le ministère reconnaît le fait que les personnes supervisant ce processus collaboreront avec le Réseau de la fierté dans le cadre de ce processus.

### Avantages offerts aux employés

" 7 ° # 8 k #  
ette étude.

Les employé·e·s 7 h 7 #

relativement inclusives des termes « conjoint·e·s » et « enfants ». Toutefois, il subsiste une considération restreinte des structures familiales en dehors des normes hétéro et cisgenre. Par exemple, les congés parentaux diffèrent en fonction du sexe du parent. Les conventions collectives comprennent une déclaration stipulant que les employé·e·s

ère dont sont attribués les congés pour les transitions de genre, ce qui pourrait mener les employé·e·s à perdre leur emploi. Les conventions collectives comprennent également des dispositions relatives aux congés parentaux.

en tra charge dépend donc des provinces, ce qui signifie que les employé·e·s ne bénéficient pas tous des mêmes services de santé, y compris l'accès aux opérations chirurgicales.

Nous avons constaté un manque général de connaissances au sein de la haute direction et des membres

seaux de la fierté sont apparemment faibles. Les membres du personnel de la fierté sont apparemment

leur a pas été explicitement indiqué et que la façon dont ces rétroactions seraient mises en place n'est pas très claire.

Code vestimentaire

La GRC et les FAC étaient les deux seules entités fédérales auxquelles nous avons parlé qui disposent

de possibilités d'amélioration pour être plus inclusives en matière de genre. La GRC impose un uniforme standard. Tous les membres et les tenues de combat des FAC ne diffèrent pas en fonction du genre. Lorsque plusieurs alternatives existent, ces deux entités laissent la possibilité aux employés de choisir.

Les options disponibles.

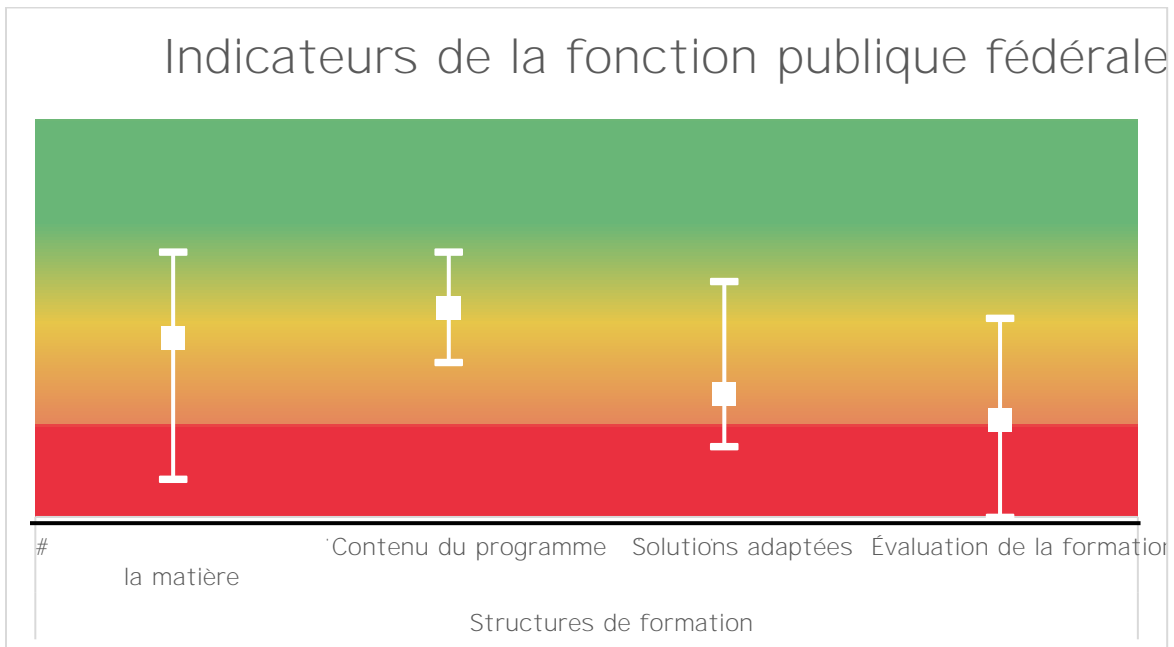
Les autres participants ont déclaré que les codes vestimentaires des autres participants n'étaient pas inclusifs.

Les personnes que nous avons interrogées ont confirmé être libres de choisir leurs propres tenues. Ceci est dit, là où des unités de personnel en uniforme existent dans les départements et agences de la FPF

attendent des normes cisnormatives.

Les guides de soutien aux employés (employé - ) ou employés (employée - ) de genre masculine ou féminine. Si cela était incorporé dans les politiques destinées aux employés comme sans uniforme, cela constituerait un pas de géant en avant.

Structures de formation



› Aucun/aucune preuve Embryonnaire Émergent Avancé Solide



Tableau 9: Diagramme en boîte montrant les moyennes et les plages en matière de structures de formation

#

---

la matière (EM)

0 @ - e la principale méthode de formation dédiée aux LGBTQI2S au

0 /

bien que la plupart des entités participantes en proposent également aux employés. Les FAC et le U) V @ - h 0 o # u 8

invitent leurs employés

De nombreux Réseaux de @ - h

deux initiatives. Les Réseaux de la fierté supervisent notamment souvent la prestation et le contenu des formations au sein de leur service ou agence. Certaines agences ont adapté la

identités multiples et les déséquilibres de pouvoir historiques et actuels.

La formation IEP peut être améliorée de plusieurs façons. Certains services et certaines agences devraient inclure une plus grande variété de points de vue, que ce soit lors de la consultation ou dans les formations prévues et il ne semble pas exister de processus de sélection garantissant que les participants représentent bel et bien des identités LGBTQI2S variées. On constate également un manque de discussion @ - h dont les concepts peuvent être spécifiquement appliqués aux postes des participants et des compétences particulières enseignées aux ambassadeurs pour susciter un changement de culture.

agences ne remplissent pas les standards minimaux de suivi de la participation aux formations.

#

---

es en la matière (EM)

@ - h LGBTQI2S dans des initiatives de formation plus vastes. Plusieurs entités participantes avaient mis en place des formations mais celles-ci ne comprenaient/que rarement des exemples ou des considérations relatifs aux réalités LGBTQI2S. La plupart du temps, le contenu et les dialogues étaient limités aux es prenantes LGBTQI2S et les expert es pendant

Des exceptions prometteuses, bien que limitées, sont toutefois à souligner. La GRC propose prochainement une formation «LGBTQ+» élaborée par le Réseau canadien du savoir policier (RCDSP). ) es et parties prenantes LGBTQI2S ont été consulté 0 k - du développement de

la formation intitulée *Richness of our Differences* (La richesse de nos différences en français) qui comporte des considérations LGBTQI2S explicites.

Pour toutes les entités fédérales, des perspectives LGBTQI2S plus prononcées devraient être incluses dans les formations proposées et les considérations abordées devraient dépasser les simples thèmes des couples de même genre, en avant " encore des personnes issues de la diversité des genres ainsi que toute les personnes LGBTQI2S, anta-cisme et oppression (ARAO) que dans les formations sur les lieux de travail inclusifs et respectueux, et non dans toutes ses formations.

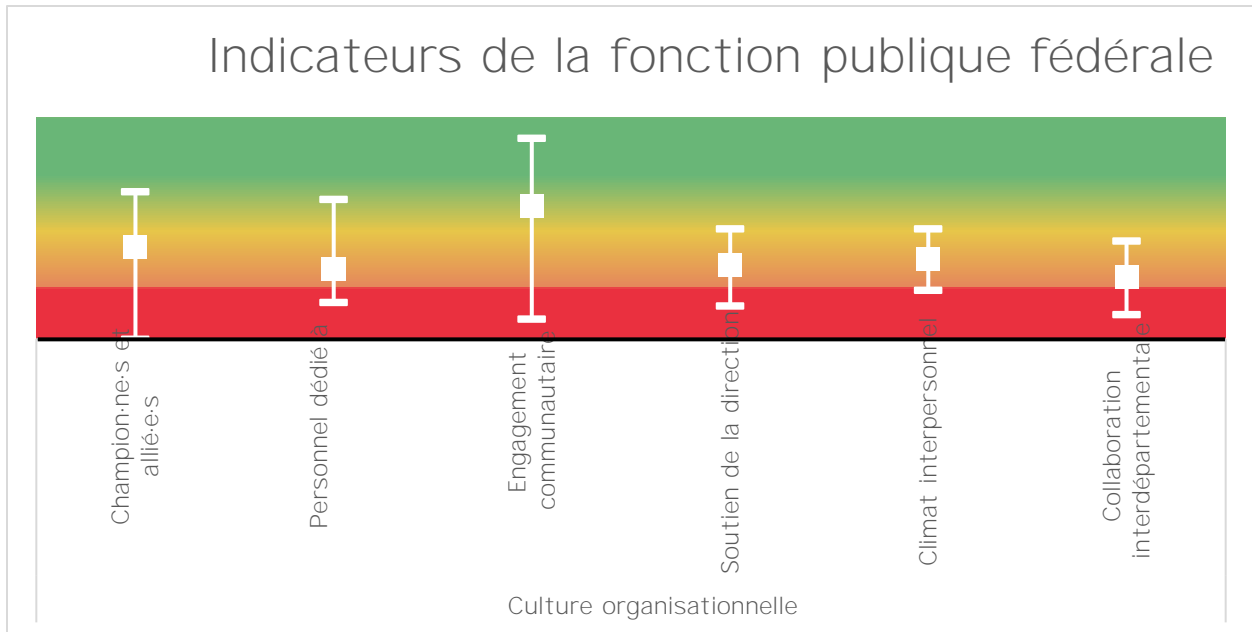
### Solutions adaptées aux postes de travail

0 - 7 h # 0 8 " ú j @ o )  
avons ente )  
contenu abordant les besoins des cadres, des responsables et du personnel du recrutement qui les aiderait à soutenir efficacement les employés LGBTQI2S, à éclaircir les domaines sujets à préjugés et les risques organisationnels, et à encourager une culture de travail plus positive.

### Évaluation des formations

#  
évaluations peut varier sensiblement.  
- Kirkpatrick 7 de #  
niveaux  
évaluations de Kirkpatrick de niv  
0 7 # ations  
générales, bien que ces méthodes ne soient pas actuellement appliquées à la formation IEP.  
0  
lutions sont rarement liées à une stratégie ou à un  
objectif spécifique.

Culture organisationnelle



› Aucun/aucune preuve Embryonnaire Émergent Avancé Solide

Tableau 10: Diagramme en boîte montrant les moyennes et les plages en matière de culture organisationnelle

h

Les structures organisationnelles visant à soutenir les employés sensibilisent entre les entités participantes. Alors que certaines entités disposent de bureaux, certaines ont une employée dédiée à...

les sexes (S+) travaillent également régulièrement à soutenir ces efforts, même si elles doivent veiller à l'équité de genre dans leur travail.

Championnes et alliées

Certaines entités utilisent des championnes issues des équipes de direction pour représenter différents groupes marginalisés. Elles agissent souvent en tant que porte-parole lors des réunions pour leurs groupes. Les championnes ne sont pas financées pour ce rôle et ne reçoivent généralement pas de reconnaissance sur les efforts.

championnes en tant que tel.

) championnes, les coordinateuses de réseaux et les

ambassadeurices Espaces positifs 0  
8 k -

champions, le personnel dédié à

### Groupes de ressources des employés

Toutes les entités sa # u  
e. e-s LGBTQI2S constitué de pairs volontaires). Ces Réseaux de la fierté  
activités, nous pouvons citer ~~en~~ ~~les~~ ~~ment~~ ~~purement~~ ~~sociaux~~; les possibilités de ~~formation~~ ~~elle~~  
~~es~~ ~~extérieures~~; les campagnes portant sur des enjeux  
importants pour les employés 0 8 " u j @ o  
encore le fait de fournir des service e dans le cadre de processus organisationnels, tels que la  
révision des politiques. Les Réseaux de la fierté constituent généralement le meilleur moyen pour f  
entendre les voix des employés LGBTQI2S et ils peuvent également jouer ~~dans~~ ~~le~~ ~~soutien~~ ~~aux~~  
formations IEP.

#

déclaré av

bord» visant à informer les employés envisageant de candidater se préparant pour accepter un  
0 8 " u j @ o  
un exemple notable de la façon dont les GRE adaptent leurs efforts aux besoins locaux.

O des différents Réseaux de la fierté existants pouvait varier sensiblement. Certains

èmes de continuité suite à une période  
de renouvellement du personnel. Quelques de ces réseaux étaient très avancés et avaient dépassé le

gouvernance V

défend chaque fois que possible la représentation des ~~trans~~ ~~dans~~ ~~les~~ ~~comités~~ ~~de~~ ~~gouvernance~~.  
La plupart des représentants des Réseaux de la fierté ~~qui~~ ~~nous~~ ~~nous~~ ~~sommes~~ ~~entreten~~  
exprimé un besoin urgent de ressources, financières et autres. De nombreux réseaux semblaient

organisation, en ~~met~~ ~~tant~~, par exemple, le point de vue des ~~person~~ ~~nes~~ ~~LGBTQI2S~~ sur les projets de  
/ ) @

### Collaboration entre services

V

es  
LGBTQI2S, notamment des réunions régulières  
et des échanges de connaissances entre les ~~comités~~ ~~des~~ ~~GRE~~ et ~~les~~ ~~champions~~ ~~locaux~~ ~~es~~.

V

exemples de collaboration que nous avons observés dépendaient souvent de relations personnelles plutôt que de pratiques officielles.

0

générale, une collaboration plus poussée entre les divisions de toute organisation, y compris les GRE, les championnes

)

la formation IEP ou les guides de transition sur le lieu de travail au contexte de la réunion -SCT

fournit les directives en matière de politiques à tous les services et toutes les agences de la FPF.

### Soutien à la direction

Le soutien manifesté du leadership de la direction est primordial pour encourager le changement de culture à travers les différentes organisations. Nous avons souvent parlé des bonnes intentions de

#

le personnel de première ligne, et que les cadres intermédiaires pourraient ne pas favoriser efficacement un environnement de travail inclusif. Il est important que du soutien et des formations viennent renforcer les messages de la haute direction que les cadres intermédiaires puissent mieux promouvoir les

V

leur participation à des événements, des formations et des initiatives. Les communautés LGBTQI2S dépendaient souvent de la volonté de chaque responsable de promouvoir les bonnes pratiques. Nous avons aussi entendu que certains responsables régionaux choisissaient de ne pas participer à certaines initiatives.

Cependant, il nous a également été rapporté que la plupart des responsables choisissaient de suivre la formation IEP et que ceux

aussi. Récompenser la performance est un bon moyen de garantir une participation plus constante. Par exemple, les FAC offrent une certification officielle à toutes les personnes qui suivent la formation IEP. Le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) 2016 englobait toutes les entités fédérales que nous

entrevues, et la façon dont les résultats du dispositif influencent la stratégie, la formation et les pratiques

## Climat interpersonnel

Les employés ont affirmé penser que leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leur carrière.

employés se sentaient négativement affectés, ce constat implique que les préjugés demeurent un problème dans plusieurs aspects du milieu de travail. Nous avons également remarqué que la gestion de la performance.

générale, les personnes interrogées semblaient également prêtes à intervenir anti-LGBTQI2S, mais ces mêmes personnes se montraient moins confiantes dans les équipes de leurs collègues membres des mêmes équipes concernant leur soutien mutuel. Nous avons également constaté que les personnes interrogées étaient généralement plus susceptibles d'intervenir personnellement en cas de

féd

La plu

constaté des cas où la diversité de genre était encore un sujet tabou, et où les employés entretenaient avec des collègues de première ligne ou des officiers de rangs inférieurs sur leurs vécus au travail.

## Communication et engagement auprès de la communauté

Pendant la période de la célébration de la Fierté, la plupart des entités fédérales publient des communiqués sur leurs pages Facebook et Twitter, nous avons notamment observé quelques exemples intéressants, tels que des notes dans des lettres de commémoration de journées importantes pour la communauté LGBTQI2S. Nous tenons à souligner la vidéo Twitter du SCT qui a circulé

vidéo met en scène un employé non binaire expliquant les pronoms et le langage non binaires et français et en anglais. Il est très important de veiller à ce que les stratégies de communication soient

Les entités participantes ne contribuaient généralement pas aux campagnes en faveur des communautés LGBTQI2S produites par des organisations externes, à part aux défilés de la Fierté et Rainbow Railroad, une organisation sans but lucratif canadienne qui aide les personnes LGBTQI2S à

communauté LGBTQI2S.

### 6.3 Recommandations générales

Dans cette section, nous présentons des recommandations clés applicables dans tous les lieux de travail fédéraux. Chaque recommandation est accompagnée d'un raisonnement derrière cette recommandation et des bienfaits qui découleraient de son application. Lorsque cela était possible, nous avons fourni des remarques explicatives complémentaires et des initiatives pertinentes entreprises par certaines entités fédérales.

Les recommandations sont présentées en trois catégories

- < Les recommandations transversales représentent les bases et sont conditionnelles aux succès des autres recommandations.
- < Elles reposent sur les structures et initiatives existantes et sur les principes des recommandations transversales.
- < Les recommandations de renforcement consolident, optimisent et cultivent le travail entrepris dans les deux premières catégories.

Il est important de souligner que ces recommandations ne sont pas exhaustives. Elles se fondent sur les domaines de besoins opérationnels observés au cours de nos consultations.

La recommandation n°1, ainsi que les autres recommandations, étant donné que la consultation des personnes LGBTQI2S elles-mêmes devrait être au cœur de tout processus de développement et de révision de politiques, procédures et pratiques organisationnelles.

#### Recommandations transversales :

##### RECOMMANDATION No 1

Mener une consultation formelle avec les employés et réseaux LGBTQI2S, les experts externes en la matière et/ou les autres parties prenantes lors du développement et de la révision de tout politiques, procédures et pratiques organisationnelles.

BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
<p>Le contenu des politiques, procédures, pratiques et formations est plus inclusif et représente mieux la réalité LGBTQI2S.</p>	<p>Les personnes LGBTQI2S sont les mieux placées pour définir leurs besoins et mettre le doigt sur les éventuelles lacunes existantes pendant les étapes de consultation. Les efforts de consultation ont tendance à dépendre des processus informels, les personnes LGBTQI2S ne sont donc pas systématiquement consultées sur les politiques et initiatives qui les concernent.</p> <p>Des pratiques de consultations solides doivent être mises en place pour garantir que les personnes LGBTQI2S soient consultées.</p>

REMARQUES COMPLÉMENTAIRES
<p>La consultation ne doit pas se limiter aux personnes LGBTQI2S, étant donné que les politiques et pratiques affectent également les personnes cisgenres et les personnes trans. Les personnes cisgenres et les personnes trans devraient contribuer aux guides sur les méthodes de soutien aux employés aux postes de direction (les installations ciblées).</p> <p>De manière générale, les groupes de consultation devraient être représentatifs de la diversité des personnes LGBTQI2S.</p> <p>Au sein de la FPF, le BDDRH a établi des normes pour la consultation LGBTQI2S et intersectionnelle dans tout le milieu de travail fédéral.</p>

INITIATIVE(S) PERTINENTE(S):
<p>08 k #  <i>du savoir policier (RCDSP) conçu pour les professionnels de la police</i></p> <p><i>direction de la communauté LGBTQI2S des officiers ayant été personnellement affectés à la Purge LGBT, un programme de consultation de la communauté bien mené.</i></p>

RECOMMANDATION No 2



h	
BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
<p>7</p> <p>prochaines étapes et de suivre les progrès.</p> <p>La formation IEP ainsi que toutes les autres initiatives en faveur des personnes LGBTQI2S peuvent être continuellement améliorées grâce aux données collectées.</p>	<p>@</p> <p>manque alarmant de coordination et de structure pour les personnes LGBTQI2S ce qui entrave les progrès v</p> <p>globale avec des résultats mesurables, les</p>

<p>REMARQUES COMPLÉMENTAIRES</p> <p>"</p> <p>s personnes 8 " u j @ o</p> <p>0</p> <p>orientation sexuelle et par genre, afin de clarifier les disparités rencontrées par les personnes LGBTQI2S</p> <p>/ ) @</p> <p>alyse par</p> <p>personnes</p>
--

RECOMMANDATION N°3	
<p>notamment la prise en compte spécifique des implications possibles pour toutes les personnes LGBTQI2S</p>	
BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
<p>Les initiatives fonctionnent en tandem pour assurer que compte les déséquilibres de pouvoir cumulés, les formations, politiques et programmes sont complets, ils répondent aux besoins de diverses personnes et mobilisent moins de ressources pour la révision a été envisagé de façon proactive.</p>	<p>Les initiatives mises en place pour un grand nombre de personnes LGBTQI2S par exemple, ne prennent pas en compte les besoins des nombreux autres individus et identités au sein du groupe (couleur de peau, handicap, religion, etc.). En fait, les personnes déjà marginalisées qui se retrouvent exclues de ces groupes.</p>

RECOMMANDATION N°4	
0 besoins de ces groupes. permettant de répondre à	
BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
0 sentent reconnus. Les individus de ces groupes peuvent trouver des exemples concrets et des indicateurs de progrès pour les activités visant à répondre à leurs besoins.	Les approches universalistes générales sont inadaptées aux réalités locales. Si des directives générales peuvent exister, il est important que des documents de soutien abordent explicitement les réalités des populations ciblées.

REMARQUES COMPLÉMENTAIRES
“ -discrimination, anti inclure des scénarios réalistes pour différents groupes qui revendiquent l'égalité (telles que les communautés LGBTQI2S).

RECOMMANDATION N°5	
7 à leur réussite, notamment budget, un soutien à la gouvernance et/ou des aménagements de travail dédiés	
BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
Les GRE jouent un rôle important dans les changements culturels au milieu de travail. Les dirigeants des GRE disposant de soutien en matière de responsabilités vis-à-vis des GRE sont moins susceptibles de compromettre leur carrière privée.	Afin que les GRE et les initiatives connexes puissent prospérer, il est important de leur fournir des ressources matérielles et immatérielles, telles que des formations en gouvernance, un financement de démarrage, un temps dédié ou des moyens pour communiquer les initiatives à travers toute leur organisation.

INITIATIVE(S) PERTINENTE(S)  
 Le ou l' [ ] k [ ] heures chaque semaine pour remplir ses fonctions et les autres membres de la direction du Réseau ont droit à [ ] heures.

RECOMMANDATION N°6

Développer des mécanismes au sein des Réseaux de la fierté et des GRE pour assurer que toute gamme des identités LGBTQI2S est représentée au sein de leurs structures de gouvernance.

BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
Les Réseaux de la fierté et les GRE représentent fidèlement la diversité des communautés LGBTQI2S et peuvent parler des problèmes rencontrés par les personnes issues de groupes marginalisés et non entendus.	Les personnes issues de groupes marginalisés au sein des structures de gouvernance ont un risque que les Réseaux de la fierté et les GRE exacerbent encore plus les déséquilibres de pouvoir systémiques.

REMARQUES COMPLÉMENTAIRES  
 @ [ ] sthétiques dans la gouvernance des réseaux.

INITIATIVE(S) PERTINENTE(S)  
 - ) o # [ ] k [ ] trans au sein du comité de direction et l'adhésion des principes anti-discrimination.

k

RECOMMANDATION N°7	
<p>U... membres afin de le familiariser avec les identités LGBTQI2S, les ressources disponibles et les attentes en matière de comportements attendus en lien avec les personnes LGBTQI2S au travail.</p>	
BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
<p>Tous les nouveaux et nouvelles employés connaissent les politiques, les ressources et les comportements attendus en lien avec les personnes LGBTQI2S au travail.</p> <p>Les employés qui connaissent bien les modalités ne pas les respecter.</p> <p>Les employés qui savent comment avoir accès aux recours.</p>	<p>0... familiariser une nouvelle recrue avec la culture organisationnelle. Il est donc crucial que les employés pas des nouveaux et nouvelles employés du gouvernement canadien se fassent dans le s...</p>

INITIATIVE(S) PERTINENTE(S)

O @k # # fonctionnalités de... devront adhérer. Bien que nous ne sachions pas si du contenu spécifique aux communautés LGBTQI2S figure actuellement dans ces programmes, cette infrastructure constitue un modèle prometteur pour encadrer les sujets LGBTQI2S.

RECOMMANDATION N°8	
<p>Réviser tous les documents politiques officiels pour y inclure les considérations LGBTQI2S</p>	
BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
<p>Dans tous les documents officiels, la diversité des identités est prise en compte (ex : diverses orientations sexuelles, des identités d'expressions de genre, des attributs et antécédents, des structures familiales, etc.).</p>	<p>-... communautés LGBTQI2S, les documents ont tendance à privilégier les hypothèses hétéronormatives et le binaire, ce qui a pour conséquence de marginaliser les personnes LGBTQI2S et leurs besoins.</p>

	<p>Les politiques générales doivent tenir compte des incidences sur les employés LGBTQI2S afin de soutenir leur inclusion au travail. Le risque est que les documents et politiques ne mentionnent pas explicitement ces incidences et les gens à négliger.</p>
--	---

<p>REMARQUES COMPLÉMENTAIRES</p>	
<p>Voici quelques exemples</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les politiques en matière de discrimination et de harcèlement devraient inclure les définitions des différentes orientations sexuelles, identités et expressions de genre et des exemples de situations de discrimination et de harcèlement fondés sur ces motifs.</li> <li>- O</li> <li>- O</li> <li>- Toutes les formations devraient comporter des exemples de situations de harcèlement LGBTQI2S, dans la mesure du possible.</li> </ul>	

RECOMMANDATION N°

Étendre les plateformes de communication et de collaboration entre les GRE LGBTQI2S, l'Espace positif et les autres membres du personnel chargé de la diversité / les ressources puissent être facilement partagées entre les sites et les entités fédérales

BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
<p>Le fait de voir quelles améliorations ont été faites par les GRE LGBTQI2S et ce qui est en cours actuellement permet aux différents groupes de mieux comprendre les initiatives en cours.</p> <p>Les entités fédérales peuvent apprendre les uns des autres au moment de mettre au point leurs propres initiatives.</p>	<p>Il existe actuellement un manque de contrôle et de coordination des améliorations apportées par les GRE LGBTQI2S. Des initiatives peuvent être mises au point localement mais elles ne sont pas pour autant adoptées par les sites. On constate également un manque de communication entre les différents organes fédéraux. O</p> <p>En connaissant les initiatives en cours ailleurs, ce qui favorise leur développement.</p>

INITIATIVE(S) PERTINENTE(S)

)

@

I

LGBTQI2S dans les milieux de travail gouvernementaux.

RECOMMANDATION N°0	
Un nombre significatif de membres du personnel se sont toujours ne pas être au courant des politiques et procédures de la SCT relatives à l'identité sexuelle, y compris les employés LGBTQI2S.	
BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
Les personnes LGBTQI2S comprennent bien les politiques et initiatives de la SCT, elles comprennent leur raisonnablement et savent comment les mettre en œuvre.	Il est également nécessaire que les politiques et procédures de la SCT soient claires et faciles à comprendre, qu'elles ne véhiculent pas d'idées reçues ou les réticences et qui encourage le personnel à agir en accord avec ces politiques.

REMARQUES COMPLÉMENTAIRES

Il est également nécessaire que les politiques et procédures de la SCT soient claires et faciles à comprendre, qu'elles ne véhiculent pas d'idées reçues ou les réticences et qui encourage le personnel à agir en accord avec ces politiques.

INITIATIVE(S) PERTINENTE(S)

Le SCT transmet des communications autorisées à ses employés lors des journées commémoratives spéciales. Les employés ont reçu un rappel leur indiquant qu'ils pouvaient intégrer leurs pronoms dans leur signature électronique. Une employée non binaire du SCT partageant son expérience avec les pronoms.

RECOMMANDATION N°1	
Rendre obligatoire ou recommander l'utilisation de pronoms personnels pour le personnel.	
BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT

<p>0                  est active dans les milieux de travail gouvernementaux.                  L'initiative Espaces positifs accueille de plus en plus de personnes.                  Les chefs prennent constamment part aux initiatives et encouragent un environnement accueillant au sein de leur équipe.</p>	<p>en faveur des personnes LGBTQI2S. Les exigences officielles entourant les mesures de performance sont restreintes.</p>
---	---

**REMARQUES COMPLÉMENTAIRES**

Le document intitulé « Programme de gestion des performances 2021-2022 » du ministère de la Défense nationale (MDN) pour 2021 demande à ce que tous les accords de gestion des performances à témoigner de progrès concrets et mesurables en vue de créer une culture des performances LGBTQI2S.

**INITIATIVE(S) PERTINENTE(S)**

Le document intitulé « Programme de gestion des performances 2021-2022 » du ministère de la Défense nationale (MDN) pour 2021 demande à ce que tous les accords de gestion des performances à témoigner de progrès concrets et mesurables en vue de créer une culture des performances LGBTQI2S.

**RECOMMANDATION N°2**

Le personnel des RH est mieux équipé pour offrir un soutien aux employés LGBTQI2S (pendant leur transition ou pendant une procédure de plainte par exemple).

BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
--------------------	--------------

<p>Le personnel des RH est mieux équipé pour offrir un soutien aux employés LGBTQI2S (pendant leur transition ou pendant une procédure de plainte par exemple).</p> <p>Les champions des compétences nécessaires pour remplir leurs missions.</p> <p>Les responsables ont une connaissance des stratégies de lutte contre les préjugés et sont capables de favoriser des changements culturels au sein même de leurs équipes.</p>	<p>Nous constatons un manque général de formation des personnes LGBTQI2S. Bien que la formation IEP puisse sensibiliser et fournir une orientation générale, il est important de partir de leur position pour aider les personnes LGBTQI2S au travail.</p>
---	--

**REMARQUES COMPLÉMENTAIRES**

Des solutions de formation adaptée aux postes de travail devraient être élaborées pour de première ligne, les responsables, le personnel des RH, les superviseurs, les champions / ambassadeurs.

**INITIATIVE(S) PERTINENTE(S)**

OK - ) o # responsables portant sur le soutien aux employés en transition.

**RECOMMANDATION N°3**

@

BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
Les membres du personnel sont des actifs. Elles sont apprises dans l'environnement de travail afin de le rendre sécuritaire et inclusif. Si une situation de discrimination survient, elles se sentent prêtes à intervenir au lieu de rester des spectatrices passives.	Les solutions de formation actuelles se concentrent principalement sur la sensibilisation, en fournissant un aperçu des concepts et du vocabulaire liés à la réalité LGBTQI2S. Les employés ont besoin, notamment comment réagir en cas de harcèlement, comment travailler avec des collègues porteurs de préjugés.

**RECOMMANDATION N°4**

Revoir la procédure de plaintes et de griefs, en intégrant la possibilité de déposer des plaintes totalement anonyme et en recueillant des données pour vérifier le traitement complet de la plainte.

BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
Les employés savent que le processus est sécuritaire. Le suivi des plaintes est amélioré.	La confidentialité des processus actuels ne garantit pas la confidentialité de la plaignante et il est possible qu'elle soit identifiée en raison de la nature de la plainte (exemple, en cas de plainte de harcèlement volontaire). Une tendance à utiliser des moyens de résolution de litiges informels implique.



à lutter contre la discrimination et le harcèlement au travail.	schémas discriminatoires et de harcèlement.
---	---

**RECOMMANDATION N°5**

Mettre à disposition des installations non conventionnelles, notamment des cabines individuelles séparées partout où cela est possible, et une répartition cohérente des toilettes neutres.

BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
Les employés issus de la diversité de genre et les visiteurs des différents sites se sentent plus en sécurité et ont accès à des installations qui respectent leurs identités.	Tous les membres du personnel devraient avoir accès à des toilettes et à des vestiaires qui respectent leur identité et leur genre. Les personnes trans et non binaires se sentent en sécurité.

**INITIATIVE(S) PERTINENTE(S)**  
 Les FAC que les bâtiments existants soient rénovés dès que possible.

**RECOMMANDATION N°6**

Rationaliser le processus de mise à jour des informations relatives aux employés en transition, en veillant à ce que la charge de travail soit principalement assumée par les RH.

BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
Les employés en transition peuvent facilement modifier leur nom et leurs marqueurs de genre au travail. Cela leur permet d'affirmer leur transition et leur évite tout processus supplémentaire. Les cas de renommage sont fréquents.	Le changement de noms et de marqueurs de genre sont compliqués et impliquent souvent différents protocoles et plusieurs bases de données. La manière dont ces changements sont clairement communiqués et les employés doivent se débrouiller seuls.

	<p>Les employeurs devraient soutenir pleinement le processus de transition de leurs employés en rendant les changements au travail aussi faciles que possible, évitant ainsi tout stress. Les employeurs devraient également être conscients de l'importance de l'absence de harcèlement de renommée, ce qui implique que les renseignements sur les employés soient à jour dans tous les systèmes.</p>
--	---

**RECOMMANDATION N°7**

Un éventail de réponses possibles dans tous les formulaires et sondages destinés aux employés.

BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
<p>0 Les personnes LGBTQI2S se sentent reconnues et leur main reflète au mieux leur identité.</p> <p>0 Les personnes LGBTQI2S se sentent reconnues et leur main reflète au mieux leur identité.</p>	<p>0 Les personnes LGBTQI2S se sentent reconnues et leur main reflète au mieux leur identité.</p> <p>0 Les personnes LGBTQI2S se sentent reconnues et leur main reflète au mieux leur identité.</p>

**REMARQUES COMPLÉMENTAIRES**

**INITIATIVE(S) PERTINENTE(S)**  
 Les lignes directrices du SCT sur la collecte de données sur le sexe et le genre fournissent des informations utiles pour expliquer le genre en expliquant...

*les objectifs de cette collecte aux personnes interrogées, et en assurant la protection de ces directives doivent être adoptées de façon systématique dans tous les lieux de travail fédéraux.*

**RECOMMANDATION N°8**

Adopter des stratégies de recrutement et de rétention qui cherchent explicitement à attirer des personnes anti-LGBTQI2S et à favoriser une représentation plus diversifiée des personnes LGBTQI2S à tous les niveaux de la fonction publique.

BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
<p>Les employés du gouvernement sont représentés de manière plus efficace et répondent mieux aux besoins de différents groupes. Les candidats qualifiés ne se sentent pas marginalisés et hétéronormatifs.</p>	<p>Les recruteurs qui ne sont pas totalement conscients des façons dont les préjugés et les normes hétéronormatives peuvent se manifester dans le processus de recrutement, les préjugés, risquent de limiter la diversité au sein de l'organisation. Les efforts de recrutement ciblés ne doivent pas limiter aux groupes identifiés comme groupes visés par les politiques de diversité. Les annonces de recrutement peuvent être publiées sur des plateformes de recrutement accessibles aux candidats LGBTQI2S et toutes les annonces devraient contenir des déclarations explicites de bienvenue pour les personnes LGBTQI2S au sein des milieux de travail fédéraux.</p>

**REMARQUES COMPLÉMENTAIRES**

# rendre les lieux de travail plus sûrs et inclusifs pour les personnes LGBTQI2S.

**INITIATIVE(S) PERTINENTE(S)**

0 - ) o # clairement améliorer la représentation des personnes LGBTQI2S. Ces mesures peuvent...

## Recommandations de renforcement

RECOMMANDATION N°19	
<p>k                      de tous les documents français, en veillant à ce que ces documents soient facilement accessibles à tous les employé·e·s.</p>	
BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
<p>O                      équitable à des documents reflétant la diversité des identités de genre. Les membres du personnel LGBTQI2S francophones se sentiront bienvenus et inclus dans les documents officiels.</p>	<p>"                      anglais pour rendre la documentation moins généralement toujours portée aux documents rédigés en français.                      @                      document inclusif rédigé en anglais ne sera généralement pas inclusive en français, à moins que le document en question ait été traduit avec une attention particulière. En outre, de nombreuses traducteuses qui traduisent des documents réservés aux personnes LGBTQI2S ne connaissent pas bien le vocabulaire adapté à ces communautés. Nous avons consulté plusieurs documents en français (par exemple, de genre fluide par exemple).</p>

REMARQUES COMPLÉMENTAIRES
<p>Les outils linguistiques disponibles pour le français plus inclusif existent bel et bien, mais ils ne sont pas toujours utilisés. Les experts en la matière des communautés LGBTQI2S francophones sont les mieux à même de prodiguer des conseils afin de garantir une rédaction et une traduction inclusives.</p>

RECOMMANDATION N°20	
<p>@</p>	
BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT



<p>INITIATIVE(S) PERTINENTE(S)</p> <p>0 k #</p> <p>employée au poste de cadre, de responsable ou de superviseur. L'information doit être su</p> <p>tous les ans.</p>
--

RECOMMANDATION N°2	
<p>Identifier et communiquer clairement les conséquences des politiques antidiscriminatoires anti- que les facteurs aggravants tels que les incidents répétés soient pris en compte.</p>	
BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
<p>Les victimes de harcèlement ou de discrimination plus confiantes au moment de déposer plainte. Elles savent que les coupables seront sanctionnés. Les conséquences et mesures de responsabilité sont systématiquement appliquées et font office de moyen de dissuasion.</p>	<p>Bien que chaque cas de discrimination ou de harcèlement soit unique, des lignes directrices sont nécessaires pour assurer un traitement systématique juste et acquiescent. Une compréhension commune des conséquences pouvant être attribuées à certains actes.</p>

RECOMMANDATION N°3	
<p>k</p> <p>employée. 0 8 " u j @ o</p> <p>les structures familiales et les besoins en matière de soins de santé</p>	
BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
<p>Les employé(e)s 0 8 " u j @ o</p> <p>équitable dans les politiques et pratiques relatives aux congés et aux avantages sociaux. Ils savent exactement comment les avantages sociaux peuvent participer au choix de la couverture qui convient.</p>	<p>0</p> <p>sociaux ont souvent tendance à se fonder sur des hypothèses binaristes et hétéronormatives. Les conventions collectives ne mentionnent pas les besoins des employé(e)s trans et la façon dont les politiques peuvent affecter les services médicaux auxquels ont recouru les employé(e)s en transition est limitée.</p>

) Nous avons vu que de nombreuses entités fédérales prenaient des mesures pour protéger les personnes LGBTQI2S dans les milieux de travail fédéraux. Toutefois, les efforts ne sont pas toujours cohérents au sein des différents organes gouvernementaux participants et il reste du travail à faire en ce sens. Il convient notamment de transformer les intentions positives en solutions pratiques structurelles visant à favoriser des changements de culture durables et des lieux de travail plus inclusifs à travers les organisations gouvernementales.

O Les recommandations devraient passer par une hiérarchisation active des priorités et des ressources dédiées. Un sujet significatif du Secrétariat LGBTQI2S, mais aussi des organes de direction supérieurs, des équipes des RH, des syndicats, des organes de direction, des fournisseurs de formation, des champions et des alliés. L'impact de ces recommandations dépendra du contexte de chacune des entités fédérales. Pour cette raison, nous avons formulé des conclusions et des recommandations propres aux différentes entités dans la section suivante.

K Pour garantir l'équité et l'inclusion des personnes LGBTQI2S au sein du gouvernement, il est essentiel que le gouvernement adopte une approche proactive afin de réparer les dommages causés aux communautés LGBTQI2S et de tourner la page de la Purge.



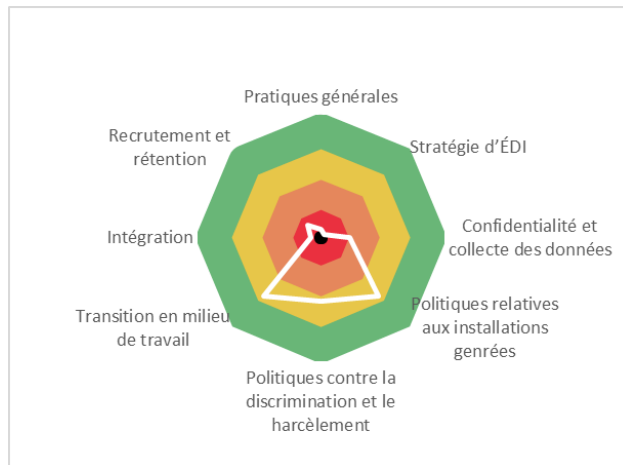
## 6.4 Résultats et recommandations spécifiques à chaque entité

Les pages qui suivent offrent un bilan des résultats de chaque entité fédérale participante ainsi que des recommandations adaptées au contexte de chacune de ces entités.

### Agence du revenu du Canada (ARC)

#### Aperçu

D c ` ] h ] e i Y g ž ` d f c W f X i f Y g ` Y h ` d f U h ] e i Y g ` X Ñ ] b W ` i g ] c b ` Y



› Aucun/aucune preuve Embryonnaire › Émergent › Avancé › Solide

Figure 1

travail

#### Forces

- Le document appelé *Support for Transgender and Gender Variant Employees: A Guide for Employees and Managers* (Soutien aux employés transgenres et des gestionnaires)

installations générées et les normes de

con

16h

[5.2 Lecture des diagrammes en étoile](#)

Les diagrammes en étoile pour chaque catégorie résument visuellement la manière dont les pratiques organisationnelles actuelles reflètent les pratiques prometteuses décrites pour chaque thème dans la section 4.0. Les diagrammes en étoile de chaque catégorie illustrent visuellement la façon dont les pratiques organisationnelles actuelles reflètent les pratiques prometteuses identifiées pour chaque thème décrit dans la section 4.0.

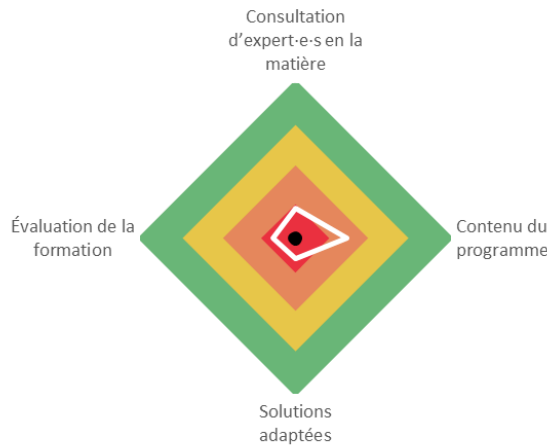
La conclusion notable ne relevant pas des thèmes formellement évalués est décrite dans la section « Résultats supplémentaires ».

- < Les politiques contre la discrimination et le harcèlement sont généralement bien détaillées et bien connues du personnel.
- < 0 / ) @ . . . . . LGBTQI2S dans ce contexte.

Points à améliorer

- < Il existe une absence de considérations spécifiques aux LGBTQI2S au sein des efforts de formation.
- < 0 0 8 " u j @ o . . . . . recrutement est limitée.
- < 0 . . . . .

Structures de formation



> Aucun/aucune preuve Embryonnaire > Émergent > Avancé > Solide

Figure 2

Forces

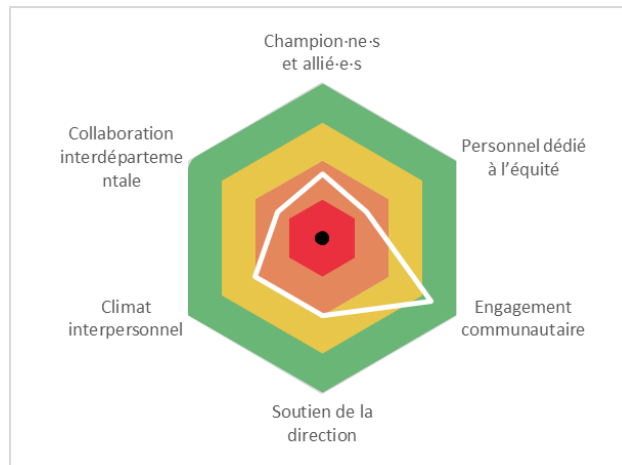
- < 0 Initiative Espace positif est répandue.
- < 0 k # . . . . . formation.
- < @ . . . . . commissions de dotation en personnel et des cadr

Points à améliorer

- < 0 Initiative Espace positif

- Des inquiétudes ont été émises concernant la qualité de la livraison et le développement continu des formations. Initiative Espaces positifs
- Lors du développement et de la révision des offres de formation, aucune consultation ne semble avoir été faite avec les personnes internes ou externes de la communauté LGBTQI2S.
- 0 personnes LGBTQI2S.

### Culture organisationnelle



- Aucun/aucune preuve Embryonnaire
- Émergent
- Avancé
- Solide

Figure 3: h

qui a trait à la culture organisationnelle

### Forces

- Le Réseau de la fierté est bien développé, joue de nombreux rôles et a mis sur pieds de bonnes initiatives.
- Il existe, autant au niveau régional que national, une structure claire et des rôles bien définis leur sont attribués.
- 0 personnes LGBTQI2S.

### Points à améliorer

- ressources.
- y souhaitable.
- Certains cadres ne font pas de la participation aux LGBTQI2S une de leurs priorités.

Recommandations

Outre les recommandations spécifiques effectuées ci-dessous, nous souhaitons ajouter des recommandations générales relatives à la formation des AEP et des membres de l'équipe de soutien. En plus des recommandations générales ci-dessus, nous souhaitons ajouter des recommandations

RECOMMANDATION	
Revoir la livraison de la formation pour les AEP et mettre en place des normes de gestion pour évaluer la livraison de la formation.	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
<p>Au cours de certaines séances de formation des AEP, des anecdotes et des explications de contenu inappropriées ont été émises. Des normes de gestion plus strictes pour la livraison de la formation par les ambassadeurices sont recommandées. La formation donnée aux AEP le soir doit être uniforme et appropriée.</p>	<p>1. Mener une consultation formelle avec les employés et réseaux LGBTQI2S, les experts externes en la matière et/ou les autres personnes concernées lors du développement et de la révision de toutes les politiques, procédures et pratiques organisationnelles</p> <p>2. Publier des objectifs explicites concernant l'impact de la formation, les mesures d'évaluation des progrès et des mesures d'évaluation</p> <p>20. Inclure des témoignages personnels dans les documents d'apprentissage afin de représenter un ensemble varié d'expériences vécues par des personnes LGBTQI2S et par des personnes se trouvant en transition.</p>

NOTES SUPPLÉMENTAIRES	
Outre les recommandations spécifiques effectuées ci-dessous, nous souhaitons ajouter des recommandations générales relatives à la formation des AEP et des membres de l'équipe de soutien.	Initiative Espaces positifs Il est important d'...

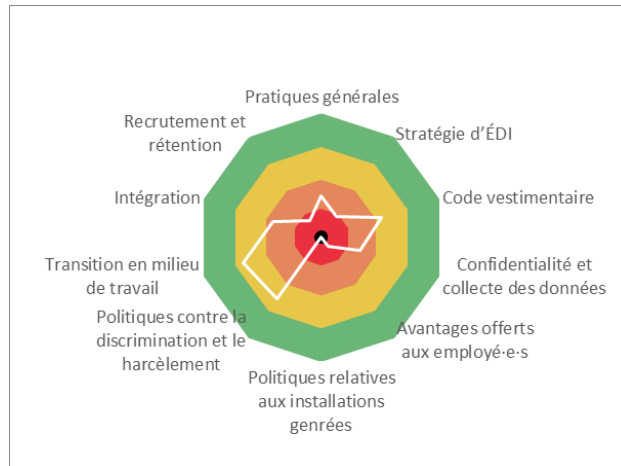
RECOMMANDATION	
-	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
Plusieurs documents utilisent présentement un langage genré et présentent une vision hétéronormative particulièrement irrégulière en français.	8. Réviser tous les documents et politiques officiels et y inclure les considérations LGBTQI2S 19. Rendre obligatoire l'utilisation de structures linguistiques inclusives dans la rédaction et la traduction de tous les documents en français, veillant à ce que ceux-ci soient facilement accessibles à tous les employés.

RECOMMANDATION	
Réviser le guide de soutien à la transition des employés transgenres et non binaires.	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
Bien que le guide <i>Support for Transgender and Gender Variant Employees: A Guide for Employees and Managers</i> (Soutien aux employés transgenres et non binaires) élaboré par le #MeToo présente la transition comme un processus légal, il ne mentionne pas les aspects sociaux de la transition et ne laisse également aucune place pour des personnes non binaires – à dire autres que «homme» et «femme».	1. Mener une consultation formelle avec les employés et réseaux LGBTQI2S, les experts externes en la matière et/ou les autres parties prenantes lors du développement et de la révision de toutes les politiques, procédures et pratiques organisationnelles.

## Forces armées canadiennes (FAC)

### Aperçu

D c ` ] h ] e i Y g ž ` d f c W f X i f Y g ` Y h ` d f U h ] e i Y g ` X Ñ ] b W ` i g ] c b ` Y



› Aucun/aucune preuve Embryonnaire › Émergent › Avancé › Solide

Figure 4: h

7 ° #  
 travail<sup>7</sup>

### Forces

- ‹ ) de chacune
- ‹ O \ o @ - 8 contre la discrimination et le harcèlement.
- ‹ Les FAC ont créé et fait circuler une trousse à outils sur la transition en milieu de travail.

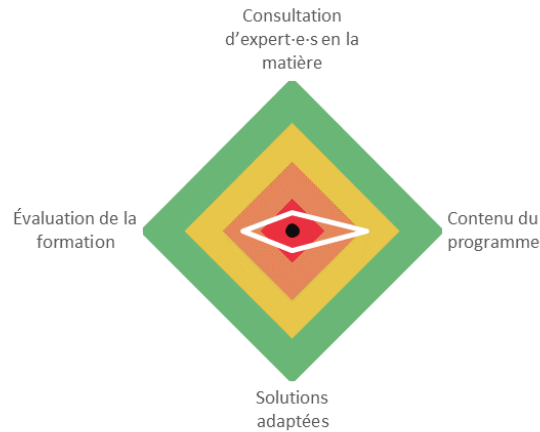
### Points à améliorer

- ‹ Plusieurs des politiques, procédures et pratiques actuelles abordent de manière générale plutôt que les enjeux spécifiques aux personnes LGBTQI+.
- ‹ Il existe un manque de systématisation de certaines mesures, ce qui entraîne soit un manque de
- FAC.
- ‹ Les consultations menées auprès des parties LGBTQI+ sont anecdotiques et purement

<sup>17</sup>Pour une description de la manière de lire un diagramme en étoile, veuillez vous référer à la section [diagrammes en étoile](#)

- Présentement, il ne semble pas exister de déclaration explicite ou contraignante protégeant

### Structures de formation



- Aucun/aucune preuve > Embryonnaire > Émergent > Avancé > Solide

Figure 5: Performances des FAC en ce qui a trait aux structures de formation

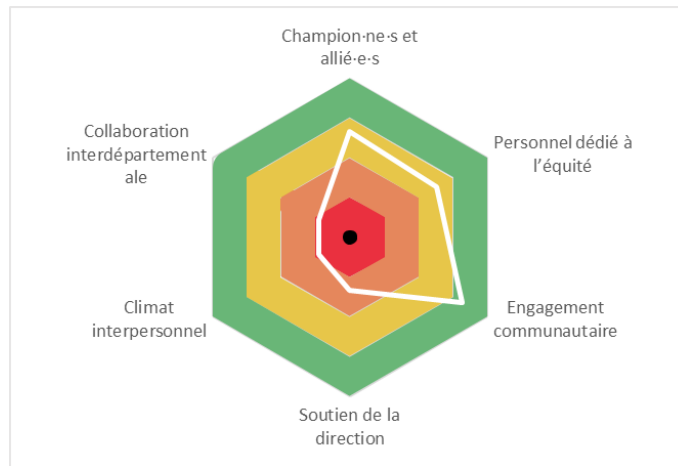
### Forces

- Initiative Espace positif comprend un contenu pédagogique de qualité que les FAC partagent avec le ministère de la Défense nationale.
- La formation offre une attention particulière aux identités OSIEG et une discussion des principes de non-oppression.
- Les commentaires des participants et des animateurs furent pris en compte lors de

### Points à améliorer

- Initiative Espace positif
- plus, bien que le Réseau de la fierté
- toujours élaboré à partir des expériences ou des expertises de nombreux FAC.
- ) / ) @
- personnes LGBTQ2S et les gestionnaires de personnes auraient besoin de formation portant
- @

Culture organisationnelle



› Aucun/aucune preuve Embryonnaire › Émergent › Avancé › Solide

Figure 6: Performances des FAC en ce qui a trait à la culture organisationnelle

Forces

- Les FAC ont récemment mis sur pied un Réseau de la fierté qui a un grand potentiel et est présentement en croissance.
- Le ou la champion-ne LGBTQI2S et les ambassadeur-ices des Espaces positifs travaillent au sein des 7 divisions des personnes LGBTQI2S.
- Il existe un sentiment général que les FAC ont la volonté de devenir plus inclusives ainsi que quelques modèles importants de dirigeants qui incarnent ces valeurs.

Points à améliorer

- 0
- 0
- Bien que de bonnes intentions sont présentes au sommet la chaîne de commandement, celles traduisent pas toujours par une meilleure expérience de terrain au front.

Recommandations

) s LGBTQI2S nécessitent une coordination plus efficace, y compris des structures claires pour la consultation et la coopération dans le cadre / ) @ 0 7 # enjeux spécifiques aux personnes LGBTQI2S.

RECOMMANDATION



Reconnaître formellement le Réseau de la fierté des FAC et en faire un organisme consultatif pour les enjeux relatifs aux personnes LGBTQI2S	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
Le Réseau de la fierté est un nouvel organisme qui organise actuellement des consultations ad hoc auprès des structures organisationnelles des FAC.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mener une consultation formelle avec les employés et réseaux LGBTQI2S, les experts externes en la matière et/ou les autres parties prenantes lors du développement et de la révision de toutes les politiques, procédures et pratiques organisationnelles</li> <li>5. Fournir aux GRE et aux initiatives d'ÉDI des ressources durables qui permettent de contribuer à la réussite, notamment un budget, un soutien à la gouvernance et/ou des aménagements de temps de travail dédiés</li> <li>6. Développer des mécanismes de consultation au sein des Réseaux de la fierté et des GRE pour assurer que toute la diversité des identités LGBTQI2S est représentée au sein des structures de gouvernance</li> </ol>

RECOMMANDATION	
<p>efforts se traduisent en pratiques concrètes durables.</p>	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
<p>uniforme de nouvelles habitudes linguistiques telles que                  comme Monsieur ou Madame.                  Les dirigeants doivent montrer clairement                  discussions devraient avoir lieu au sujet                  formation. Un tel langage devrait également                  utilisé dans toutes les politiques et tous                  documents.</p>	<p>7. Mettre en place des dispositions dans le cadre de l'intégration des nouveaux et nouveaux membres des FA afin de les familiariser avec les identités LGBTQ2S+ et les ressources disponibles et les attentes en matière de participation aux efforts d'inclusion</p> <p>8. Réviser tous les documents et politiques officielles pour inclure les considérations LGBTQ2S+</p> <p>10. U                  solides afin de familiariser l'ensemble du personnel avec les politiques et initiatives soutenant l'inclusion des personnes LGBTQ2S+ sur le lieu de travail</p> <p>19. Rendre obligatoire l'utilisation de structures linguistiques inclusives dans la rédaction et la traduction de tous les documents en français, en veillant à ce qu'ils soient facilement accessibles à tous les employés</p>

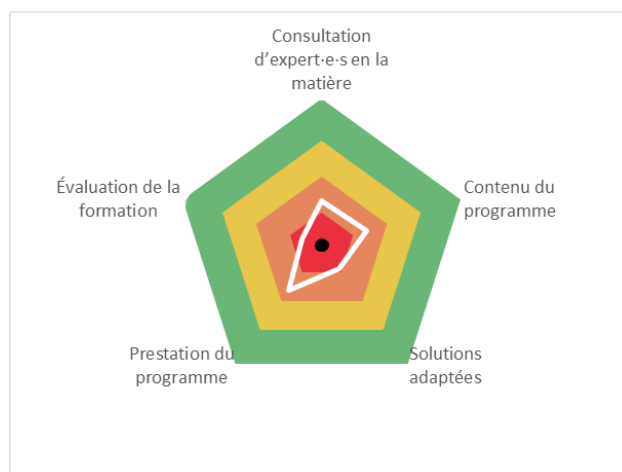
NOTES SUPPLÉMENTAIRES
<p>"</p>

RECOMMANDATION(S)	
Mettre en place des stratégies de communication claires et solides pour sensibiliser davantage les employés LGBTQI2S.	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
<p>Les changements apportés au code vestimentaire FAC doivent être communiqués plus clairement. Lorsque des normes genrées existent, les FAC doivent offrir un choix personnel. Des efforts devraient également être déployés afin de garantir que toutes les personnes seront offertes pour tous les postes.</p> <p>De même, les changements aux installations genrées doivent être accompagnés par une politique solide qui stipule explicitement que chaque personne a le droit de s'habiller et d'utiliser les installations qu'elle souhaite. Ce fait doit également être renforcé par des panneaux</p>	<p>9. Étendre les plateformes de communication et la collaboration entre les GRE LGBTQI2S, les réseaux d'Espaces positifs et les autres membres du personnel (par exemple, les groupes de travail / ) @ les plateformes facilement partagées entre les sites et les bureaux fédéraux</p> <p>10. Mettre en place des stratégies de communication solides pour sensibiliser davantage les personnes LGBTQI2S en milieu de travail.</p>

## École de la fonction publique du Canada (EFPC)

### Aperçu

#### Structures de formation



› Aucun/aucune preuve embryonnaire › Émergent › Avancé › Solide

Figure 7 h

- 7 h # formation

Forces

- < 0 Initiative Espace positif connaît une adoption et un #
- < 0 Initiative Espace positif a été élaborée avec la es LGBTQI2S
- 7 h #
- < ) formation élaborée - 7 h # propres contextes.

Points à améliorer

- < @ programme de formation par chaque entité fédérale.
- < Outre celui offert dans le cadre de @ , les autres programmes de LGBTQI2S. De même, les efforts produits - 7 h #
- < 0 / ) @

Culture organisationnelle

h - 7 h #  
 analysée. Cependant, de par son rôle au sein de - 7 h #  
 dans le développement des réseaux championnes es. De nombreuses entités du  
 gouvernement participent à la formation offerte dans le cadre de , mais le degré  
 locale de @ - 7  
 pour les ambassadeurices (aussi appelés des championnes) et une formation additionnelle pour  
 ceux désireux d'animer des séances de formation. Lors des entretiens que nous avons organisés, on  
 a mentionné que ces ambassadeurices se rencontraient régulièrement pour disc  
 elles communiquaient régulièrement par le biais de GCconnex (la plateforme de  
 communication interne du gouvernement fédéral) et de conférences téléphoniques. Tout membre  
 personnel, peu importe le niveau, peut participer aux séances de formation, ce qui signifie que ces  
 dernières sont accessibles à des employés à plusieurs niveaux.

Recommandations

) a une position  
 unique pour  
 au sein du processus de développement des politiques.

Les recomm

recommandations pourraient demander des ressources additionnelles pour être menées à bien.



RECOMMANDATION	
<p>positifs afin de pouvoir analyser son efficacité, rester au fait des adaptations réalisées localement chaque entité fédérale et demander des formations faites sur mesure ou adaptées pour précis.</p>	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
<p>Plusieurs entités ont adapté la formation offert cadre de @ en fonction de leur propres besoins. Bien que ces adaptations aient des changements positifs dans certains cas, la supervision accrue de ces changements et le développement de méthodes pour évaluer l'efficacité sont nécessaires. Il est possible que de ces modifications puissent être intégrées au principal du programme de formation.</p> <p>Plusieurs entités ont également souligné la nécessité de formations plus précises, tel que les responsables du recrutement et de la supervision. Une évaluation plus précise pourrait aider à mieux déterminer les priorités de développement de futures offres de formation.</p>	<p>2. Publier des objectifs explicites concernant l'impact des progrès et des mesures d'évaluation</p>

NOTES SUPPLÉMENTAIRES
<p>h - 7 h #</p> <p># - 7 h #</p> <p>donn - e-s que certains services étaient</p> <p>besoin de la supervi - 7 h #</p>

RECOMMANDATION(S)	
k personnes 8 " u j @ o	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
<p>Présentement, seule la formation offerte dans le cadre de @ comprend du contenu LGBTQI2S. Les enjeux spécifiques aux personnes LGBTQI2S ne sont pas présents ni</p>	<p>3. Appliquer une perspective intersectionnelle de la prise en compte spécifique des implications possibles de toutes les identités LGBTQI2S</p> <p>4. S'éloigner d'une approche universaliste des initiatives / ) @ -discrimination afin de répondre aux besoins spécifiques permettant de répondre aux besoins des groupes.</p> <p>8. Réviser tous les documents et politiques officiels afin qu'ils incluent les considérations LGBTQI2S</p>



Ministère de la Défense nationale (MDN)

Aperçu

D c ` ] h ] e i Y g ž ` d f c W f X i f Y g ` Y h ` d f U h ] e i Y g ` X Ñ ] b W ` i g ] c b ` Y



› Aucun/aucune preuve Embryonnaire › Émergent › Avancé › Solide

Figure 8

U) V  
 travail

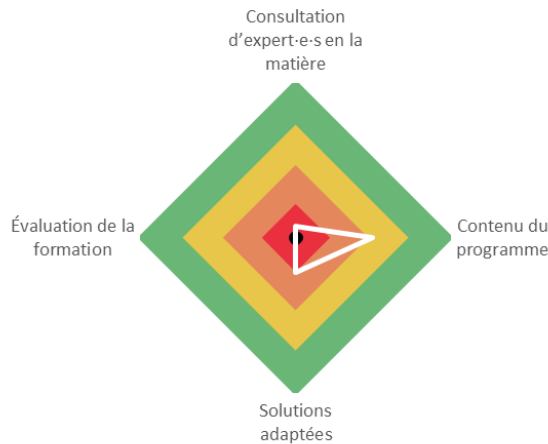
Forces

- ‹ Un nouveau groupe de travail a été créé pour réviser les politiques de recrutement. Il travaille avec le Réseau de
- ‹ Les politiques contre la discrimination et le harcèlement expliquent pleinement le protocole pour déposer une plainte et il existe une structure claire pour répondre à ces plaintes.

Points à améliorer

- ‹ Les pol
- ‹ V
- ‹ @
- des candidats trans.
- LGBTQI2S de façon uniforme.
- de V
- pour travailler avec

Structures de formation



> Aucun/aucune preuve Embryonnaire > Émergent > Avancé > Solide

Figure 9: Performances du MDM en ce qui a trait aux structures de formation

Forces

- < O k  
Espaces positifs  
formation pour les ambassadeurs.
- < O  
préjugés au sein de leurs équipes est encourageante, mais le document ne nous a pas été remis pour évaluation.
- < La formation  
sexuelle comme un motif de harcèlement et de discrimination.

Points à améliorer

- < " / ) @  
personnes LGBTQI2S.
- < O  
représentées.
- < @  
uché.

## Culture organisationnelle

- › Aucun/aucune preuve Embryonnaire Émergent Avancé Solide

Figure 10: Performances du MDN en ce qui a trait à la culture organisationnelle

### Forces

- ‹ Un programme de mentorat a été créé afin de soutenir les employés provenant de communautés marginalisées.
- ‹ Le prochain examen de la dotation démontre un potentiel prometteur de collaboration accrue entre les ressources humaines, le Réseau de la fierté.
- ‹ Il existe des liens entre les réseaux de champions, y compris les AEP.

### Points à améliorer

- ‹ Durant le processus de règlement des griefs, les employés ne se sentent pas soutenus et les coûts sont élevés.
- ‹ Le Réseau de la fierté ne dispose pas des ressources nécessaires à son fonctionnement.
- ‹ Le Réseau de la fierté ne dispose pas des ressources nécessaires à son fonctionnement.





























































































































































































































































































































































































