

AU LENDEMAIN DE LA PURGE :

État des lieux et
recommandations en matière
d'inclusion des personnes
LGBTQI2S au fédéral

mai 2021

LGBT
Purge
Fund



Le Fonds
Purge
LGBT



Tables des matières

Note de Traduction	5
Remerciements	6
Préambule	7
Liste d'acronymes	8
Glossaire des termes clés	10
Sommaire	15
Introduction et contexte	15
Méthodologie et approche.....	16
Pratiques prometteuses	17
Résultats de l'évaluation	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

Outil d'évaluation.....	37
Collecte de données	38
3.3 Limites.....	40
Communications	41
4.0 Pratiques prometteuses	43
4.1 Politiques, procédures et pratiques d'inclusion sur le lieu de 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

(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 – « L'Annexe K ».....	252
Annexe C – Outil d'évaluation	255
Annexe D – Formulaire de demande de documentation	267
Annexe E – Questions d'entrevue.....	270
Annexe F – Questions du sondage	272
Annexe G – Sources des données.....	277

Note de Traduction

Ce rapport a d'abord été écrit en anglais, puis traduit en français. Lors de la traduction, nous avons opté pour une écriture inclusive. Celle-ci se 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 fédéral, du lectorat et de l'équipe de projet, nous avons donc utilisé des néologismes, comme « ielles » plutôt que « ils et elles », « ceux » à la place de « celles et ceux », ainsi que des doublets abrégés avec point, comme « employé·e·s », « champion·ne », « ambassadeur·ice. ».

Il est à noter qu'à ce jour, le gouvernement fédéral n'utilise pas de procédé d'écriture inclusive, privilégiant systématiquement la prédominance de la forme masculine (ex. : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, Champions, Ambassadeurs, etc.). Par souci d'exactitude, nous avons cité les titres des documents fédéraux de manière intégrale, au masculin, tel qu'employé par le gouvernement fédéral.

De plus, la quasi-totalité des documents soumis pour analyse et pour l'élaboration de ce rapport était seulement en anglais. N'ayant pas obtenu tous les documents dans leur version française, soit parce qu'ils n'ont pas été transmis ou sont inexistantes, nous avons gardé les titres originaux en italiques, mais les avons traduits entre parenthèses.

Enfin, nous espérons que l'écriture inclusive de ce rapport inspirera 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 Douglas, Wayne Davis, Martine Roy (Fonds Purge LGBT), Secrétariat LGBTQ2 et aux entités fédérales participantes dont l'aide a été cruciale pour mener à bien ce projet.

Préambule

Le Fonds Purge LGBT est heureux de fournir ce rapport détaillé sur la situation de la diversité et de l'inclusion des personnes LGBTQI2S et des formations à ce sujet dans les services publics fédéraux, la GRC et les Forces armées canadiennes (FAC) et les recommandations qui en découlent.

Le Fonds Purge LGBT souhaite reconnaître l'excellence des expert·e·s en la matière retenu·e·s pour mener cette étude approfondie de l'état des lieux actuel et émettre des recommandations éclairées au gouvernement, dans le but d'améliorer les pratiques relatives aux personnes LGBTQI2S.

L'équipe d'expert·e·s d'Égale Canada, de la Fondation Émergence et d'Optimus SBR ont utilisé leur expertise, leurs connaissances, leur expérience et leurs outils innovants d'évaluation et d'analyse pour rédiger cet important rapport. Le Fonds Purge LGBT les remercie également pour leur travail inestimable.

En priorité, le Fonds Purge LGBT réclame au premier ministre du Canada d'exiger des ministres en charge du service public fédéral, de la GRC et des FAC de consulter les conclusions de ce rapport et d'agir sur ses recommandations.

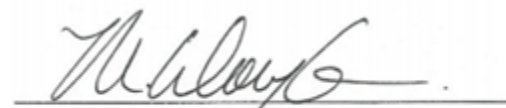
Si la diversité et l'inclusion font la force du Canada, c'est le moment d'agir sur les recommandations contenues dans ce rapport, afin de faire du gouvernement du Canada un meilleur employeur et de lui permettre de mieux servir l'ensemble des Canadien·ne·s.

Ce rapport est important car il identifie les défis, les meilleures pratiques, les idées innovantes et les recommandations pour promouvoir la diversité et l'inclusion des personnes LGBTQI2S employées par le gouvernement fédéral. Il donne également de bonnes pistes d'amélioration.

Le Fonds Purge LGBT souhaite également remercier le gouvernement du Canada (en particulier l'École de la fonction publique du Canada et le Secrétariat LGBTQI2), le service public fédéral, la GRC et les FAC pour leur soutien pour le travail des expert·e·s en la matière.

Les personnes qui ont vécu la Purge LGBT, un évènement honteux de l'histoire du Canada dans la mémoire vivante, suivront de près les aboutissements de ce rapport. En effet, c'est grâce à la générosité et à l'engagement courageux des survivant·e·s de la Purge que ce travail a été possible. Leur travail continu pour améliorer les choses mérite les meilleurs remerciements. Comme souvent pour défier l'injustice, c'est aux victimes de faire preuve de la plus grande force et détermination pour faire avancer la situation.

Avec ce rapport, le gouvernement fédéral dispose désormais d'une analyse éclairée de ses pratiques et de ses lacunes. Cet ensemble de recommandations le guidera pour améliorer les milieux de travail fédéraux. Le travail a été fait au nom des survivant·e·s de la Purge LGBT, mais c'est maintenant au gouvernement de mettre les recommandations en action. À vous...



Michelle Douglas,
Directrice exécutive du Fonds Purge

Liste d'acronymes

Acronyme	Terme
ACS+	Analyse comparative entre les sexes plus
AEP	Ambassadeur·rice Espaces positifs
AMC	Affaires mondiales Canada
ARAO	Anti-racisme et anti-oppression
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 transgenres

Glossaire des termes clés

ACS+ : « L'ACS+ est un processus analytique qui fournit une méthode rigoureuse pour évaluer les inégalités systémiques, ainsi qu'un moyen de déterminer comment différents groupes de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genre peuvent vivre les politiques, programmes et initiatives. Le signe « plus » dans ACS+ reconnaît que l'ACS+ ne se limite pas aux différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre). Nous avons tous de multiples facteurs identitaires qui se recoupent et contribuent à faire de nous ce que nous sommes. L'ACS+ examine de nombreux autres facteurs identitaires comme la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge, et 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. »¹

Ambassadeur·rice Espaces positifs (AEP) : Personnes formées pour devenir des agent·e·s du changement à l'échelle locale, mais aussi pour servir de premier point de contact à toute personne ayant besoin d'un soutien ou d'information relative aux questions LGBTQI2S en milieu de travail. Bien que le terme ambassadeur·rice soit utilisé aux fins du présent rapport, ce poste est aussi connu sous le nom de champion·ne·s Espaces positifs au sein de certaines entités fédérales.

Binarité : Idée selon laquelle il n'existe que deux catégories possibles de genre et de sexe, et qu'une personne ne peut être que de sexe masculin/un homme ou de sexe féminin/une femme.

Bisexual·le : Personne qui éprouve une attirance pour des personnes du même genre qu'elle, mais aussi pour des personnes d'un genre différent du sien.

Bispirituel·le : Terme générique qui sert à refléter et à rétablir les traditions des peuples Autochtones, violemment réprimées pendant la colonisation. Il honore la nature fluide et diverse du genre et de l'attirance, ainsi que leurs liens avec la communauté et la spiritualité. Certaines personnes Autochtones s'identifient comme bispirituel·le·s plutôt que LGBTQI, ou bien en plus de LGBTQI.

Cisgenre (Cis) : Personne dont l'identité de genre correspond à ce que la société attend d'elle en fonction du sexe qui lui a été assigné à la naissance (par exemple, une personne assignée homme à la naissance et qui s'identifie 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 : Au sein d'un groupe, présence d'une variété d'individus en matière de caractéristiques d'identité (par exemple, le genre, l'attirance, la race, la classe sociale, la capacité, etc.) qui peuvent être source d'avantages ou d'obstacles quant à l'accès aux opportunités et aux ressources en raison de systèmes de discrimination historiques et persistants.

¹ Femmes et Égalité des genres Canada. 2021. " Au sujet de l'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) " *Qu'est-ce que l'Analyse comparative entre les sexes plus?* Gouvernement du Canada, 26 septembre. Consulté le 2 mai 2021. <https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/analyse-comparative-entre-sexes-plus/est-analyse-comparative-entre-sexes-plus.html>

Équité : Processus visant à reconnaître les obstacles systémiques aux opportunités et aux ressources auxquels sont confrontés les individus dont l'identité est marginalisée en raison de déséquilibres de pouvoir historiques et persistants, afin de s'efforcer de contester et de combattre ces obstacles.

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, de sa 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) : Connaissance intrinsèque et individuelle qu'une personne a de son genre, qui peut se traduire par la conscience profonde d'être un homme, une femme, les deux, aucun des deux, ou un tout autre genre en dehors de ces catégories. Le genre d'une personne peut correspondre ou non aux attentes de la société associées au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

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 des plaintes.

Groupe de ressources des employé·e·s (GRE) : Collectif d'individus piloté par des employé·e·s volontaires partageant un intérêt ou une identité commune, qui serait en temps normal approuvé par l'organisation, mais dont les activités se trouvent en marge des secteurs d'activité officiels de cette dernière. Un GRE peut, entre autres, constituer un espace social pour ses membres et leur proposer un soutien plus formel par le biais de ressources, d'activités de développement personnel ou de défense des droits à l'échelle de l'organisation.

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi (GEE) : L'un des quatre groupes désignés et reconnus dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*², pour lesquels les employeurs doivent atteindre les objectifs de représentation. Ces groupes sont les femmes, les peuples Autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes appartenant à des minorités visibles.

Hétéronormatif : Biais culturel et social, souvent inconscient, qui favorise et met en avant l'hétérosexualité, ignorant ou sous-représentant ainsi la diversité des attirances et des comportements en partant du principe que tout le monde est hétérosexuel.

Hétérosexuel·le : Personne qui éprouve une attirance pour des personnes d'un genre différent du sien. On 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 égale, indépendamment des aspects de leur identité qui s'écartent du groupe dominant.

Initiative Espaces positifs (IEP) : Initiative fédérale de formation et de soutien social en milieu de travail, conçue pour favoriser un environnement de travail accueillant et inclusif pour chaque personne, et axée en particulier sur les personnes LGBTQI2S.

²*Loi sur l'équité en matière d'emploi, Lois du Canada*. 1995, c.44. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-5.401/page-1.html>

Intersectionnalité : Concept inventé par la théoricienne Kimberlé Crenshaw, qui reconnaît que chaque personne existe au sein d'un entrecroisement de multiples catégories d'identité. Parmi elles, on peut citer le handicap, l'attrance, la corpulence, la citoyenneté, la classe, les croyances, l'ethnicité, l'expression de genre et l'identité de genre, entre autres. Une analyse intersectionnelle permet de reconnaître les façons dont les interactions entre les catégories d'identité à l'œuvre chez une personne influencent la façon dont cette dernière va appréhender les systèmes de privilège et d'oppression.

Écriture inclusive : L'écriture inclusive est un ensemble de procédés permettant d'assurer une représentation égale et inclusive de la pluralité des genres et de ne pas présupposer du genre d'une personne. En anglais, il s'agit souvent d'éviter les références explicites au genre (ex. : *he/she* [il/elle]) ou les suppositions binaires liées au genre. En français, cela implique de porter une attention particulière à l'utilisation des pronoms personnels et non personnels, aux formes épécènes ou doublets abrégés des noms (ex. : *employé-e*), ou encore aux adjectifs et à leur accord. Cela nécessite aussi de résister à la convention grammaticale selon laquelle le masculin l'emporte sur le féminin, et peut nécessiter l'utilisation de néologisme comme « iel » ou « celleux ».

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

LGBTQI2S : Acronyme pour Lesbienne, Gai, Bisexuel·le, Trans, Queer, en Questionnement, Intersexe, Bispirituel·le. L'acronyme, sous ses différentes formes (ex. : LGBTQ), est souvent utilisé comme un terme générique pour inclure un large éventail d'identités liées au diversité sexuelle et de genre.

Lignes directrices de la WPATH et de la CPATH : Normes de soins et lignes directrices cliniques destinées aux professionnel·le·s de la santé qui accompagnent les personnes trans et au genre non conforme, élaborées respectivement par l'Association professionnelle mondiale pour la santé des personnes transgenres (WPATH) et l'Association professionnelle canadienne pour la santé transgenre (CPATH).

Modèle de Kirkpatrick : Modèle d'évaluation articulé autour de quatre niveaux, couramment utilisé dans des contextes d'apprentissage afin d'évaluer l'efficacité d'une intervention sur un·e apprenant·e, mais aussi les résultats pour l'entreprise.

Morinommer : Appeler une personne par le prénom qui lui a été donné à la naissance mais qu'elle n'utilise plus activement, car il ne correspond pas à son identité. Le morinom d'une personne trans est en général associé au genre qui lui a été assigné à la naissance. Morinommer quelqu'un de façon répétée ou intentionnelle peut être considéré comme une forme de harcèlement.

Non binaire : Terme générique utilisé pour représenter une variété d'identités de genre qui ne sont pas exclusivement homme ou femme. Les autres termes relatifs à l'identité qui entrent dans cette catégorie peuvent inclure *le genre queer, agenre, bigenre, fluide dans le genre ou neutrois*.

Non conforme dans le genre : Terme générique englobant les identités de genre et/ou les expressions de genre qui s'écartent des attentes culturelles ou sociétales dominantes, fondées sur le sexe assigné à la naissance. Une personne non conforme dans le genre peut également s'identifier comme trans, mais ce n'est pas toujours le cas.

Orientation sexuelle (attrance) : Potentiel d'une personne à éprouver un intérêt émotionnel, intellectuel, spirituel, intime, romantique et/ou sexuel envers d'autres personnes, souvent en fonction de leur sexe ou

de leur genre. L'attrance peut constituer la base de certains aspects de l'identité et/ou du comportement d'une personne.

Out/Coming-out (Sortie du placard) : Identifier ouvertement son attrance/orientation sexuelle et/ou son identité ou expression de genre. Le « coming-out », ou la « sortie du placard », est un processus qui consiste à communiquer son identité à d'autres personnes, et à exprimer cette identité en public.

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

Queer : Un terme générique utilisé pour représenter une variété d'identités liées au sexe, au genre et à l'attrance, ayant pour point commun le fait de ne pas correspondre aux normes sociales d'hétéronormatives et cisnormatives. Tout d'abord utilisé comme une insulte envers les personnes LGBTQI2S, le terme a été réapproprié par certaines communautés en tant que symbole de fierté et d'affirmation de la diversité.

Service/Bureau de l'ÉDI : Unité opérationnelle ou poste individuel spécifique responsable de la surveillance et de la levée des obstacles à l'équité, la diversité et l'inclusion rencontrés par les individus sur leur lieu de travail fédéral.

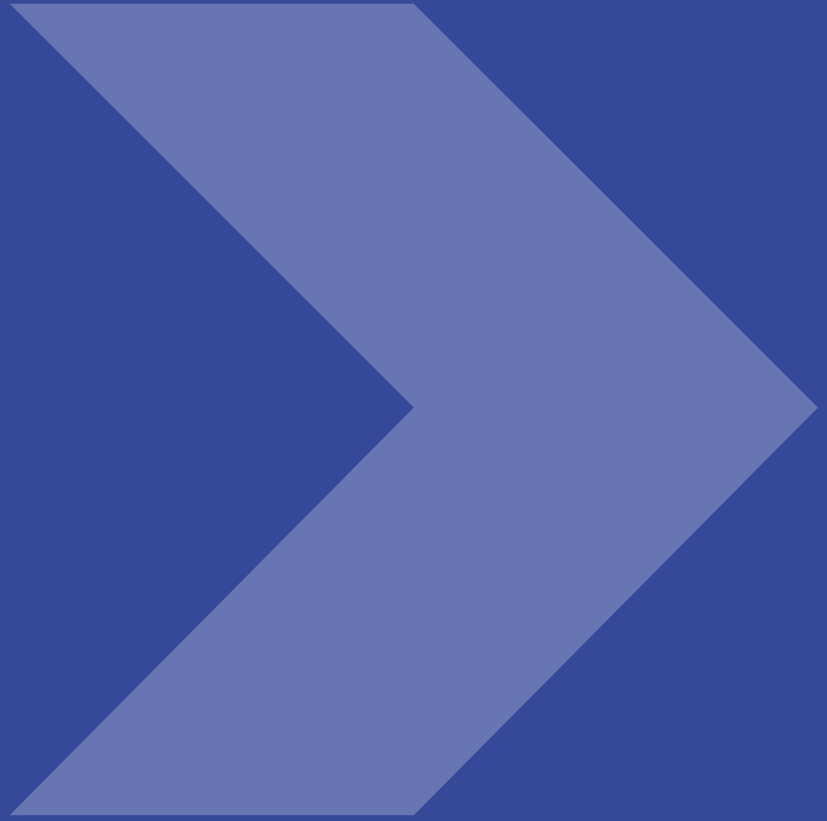
Sexe (Sexe assigné à la naissance) : Classification biologique d'une personne en tant que femme, homme ou personne intersexe. Le sexe est généralement assigné à la naissance à partir d'une évaluation visuelle de l'anatomie externe.

Systemes d'oppression et de privilège : Structures sociétales historiquement ancrées asseyant domination et pouvoir sur certains types de corps, d'identités et d'expériences. Les systemes d'oppression et de privilège sont maintenus en place au moyen d'une profonde intégration aux structures, opérations, institutions et discours produits par une société (ex. : la suprématie blanche, le patriarcat, la cis/hétéronormativité, etc.).

Tokénisme : Pratique qui consiste à faire un geste symbolique visant à signaler ostensiblement un effort en matière de diversité et d'inclusion, sans toutefois s'engager à agir de façon concrète pour laisser de la place aux groupes et individus historiquement marginalisés, ni lutter pour le démantèlement des systemes et des structures qui maintiennent les déséquilibres de pouvoir en place.

Trans (Transgenre) : Personne dont l'identité de genre ne correspond pas aux attentes de la société par rapport au sexe lui ayant été assigné à la naissance. Peut être utilisé comme un terme générique pour faire référence à tout un éventail d'identités de genre et d'expériences liées au genre.

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



Sommaire

Sommaire

Introduction et contexte

Au lendemain de la Purge : État des lieux et recommandations en matière d'inclusion des personnes LGBTQI2S au fédéral est 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, trans, queers, en questionnement, intersexes, bispirituelles). Cette initiative s'inscrit dans le cadre des dédommagements accordés aux ancien-ne-s combattant-e-s et aux fonctionnaires LGBTQI2S qui ont été directement touché-e-s par la « Purge LGBT » au sein du gouvernement canadien à la fin du XXe siècle.

La Purge LGBT fait référence à la discrimination soutenue par le gouvernement fédéral canadien à l'encontre du personnel militaire et des fonctionnaires LGBTQI2S au fédéral entre les années 1950 et le milieu des années 1990. En 2016, les survivant-e-s de la Purge LGBT ont lancé un recours collectif contre le gouvernement canadien et sont parvenu-e-s 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 cadre du règlement de la Purge LGBT pour mettre en place des « mesures de réconciliation et de commémoration ».

L'entente de règlement définitive de cette action comprend « l'Annexe K », qui prévoit une série de consultations obligatoires entre les entités fédérales et les expert-e-s en la matière (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 l'inclusion sur le lieu de travail. Il comprend une évaluation du niveau actuel de la formation LGBTQI2S et des efforts d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) au sein du gouvernement du Canada, ainsi que des recommandations visant à améliorer l'inclusion des personnes LGBTQI2S dans les lieux de travail fédéraux. Il comprend une évaluation et des recommandations à l'intention de trois entités fédérales visées par une consultation sur la formation à l'inclusion : Forces armées canadiennes (FAC); École de la fonction publique du Canada (EFPC); Gendarmerie royale du Canada (GRC). Nous avons également inclus l'analyse de six ministères et organismes de la fonction publique fédérale (FPF) qui ont été invités à participer par le Secrétariat LGBTQ2 et le Fond Purge LGBT : Agence du revenu du Canada (ARC); ministère de la Défense nationale (MDN); Emploi et Développement social Canada (EDSC); Affaires mondiales Canada (AMC); Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC); et Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT).

Tous les ministères, agences et entités fédéraux participants³ ont été évalués sur la formation à l'inclusion et les efforts d'ÉDI en faveur des personnes LGBTQI2S de manière plus générale. Les résultats de cette évaluation ont permis de formuler des recommandations à l'ensemble du gouvernement et à chaque entité afin de favoriser l'inclusion des personnes LGBTQI2S dans les milieux de travail fédéraux.

³ Étant donné que les participant-e-s regroupent divers types d'organisations fédérales, nous utilisons le terme « entités » pour désigner tous les organismes ayant pris part à l'évaluation.

Méthodologie et approche

Approche et processus de recherche

Il n’existait pas de méthode unique ou parfaite pour créer une main-d’œuvre diverse, équitable et inclusive au sein d’un appareil étatique. 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.

Par conséquent, notre approche se concentre sur l’identification d’une série de pratiques prometteuses 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 ont été regroupées et comparées, avant d’être affinées en trois catégories principales :

- a. Politiques, procédures et pratiques d’inclusion sur le lieu de travail
- b. Structures de formation
- c. 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 dans chacun des lieux de travail fédéraux participants. Pour chacun des 20 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 que l’entité réalise moins d’un quart de son potentiel en ce qui concerne les indicateurs inclus dans ce thème. Une note se situant dans le quartile supérieur (« solide ») signifie que l’entité réalise plus des trois quarts de son potentiel. Ces notes sont représentées sur des graphiques en boîte et en étoile tout au long du rapport et ont été utilisées pour déterminer les forces et les possibilités d’amélioration de chaque entité évaluée. Vous trouverez de plus amples informations sur le processus de notation dans la section [3.2 Processus de recherche](#), ainsi que des directives pour lire les graphiques correspondants dans la section 5.0 Comment interpréter les résultats.

Bien que ce modèle d’évaluation 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. Une version vierge de l’outil se trouve à l’[Annexe C – Outil d’évaluation](#).

Collecte de données

Une approche multidirectionnelle a été adoptée pour la collecte et l’analyse des données. Celle-ci comprenait la réalisation d’entretiens semi-structurés avec des dirigeant·e·s clés, l’analyse de documents et

un sondage en ligne destiné aux employé·e·s et au personnel fédéral de tous niveaux. Le consentement éclairé de tous·tes les participant·e·s 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 participants, soit 46 entretiens semi-structurés, 272 documents et 932 réponses au sondage. Une répartition complète des sources de données par entité est présentée à l'[Annexe G – des données](#).

Limites

L'outil d'évaluation fournit un instantané des pratiques existantes observées dans le cadre des thèmes relevant du champ d'évaluation. Par conséquent, les résultats doivent être interprétés en tenant compte uniquement des initiatives en place au moment de la collecte des données. À cause de la pandémie de la COVID-19, aucune visite sur place ou observation en personne n'a été effectuée dans le cadre de cette étude. Par conséquent, les résultats peuvent ne pas refléter les caractéristiques du milieu de travail ou les expériences des employé·e·s du gouvernement fédéral à 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 de la portée des activités de l'organisation étaient variables. Par conséquent, il est possible qu'il existe d'autres initiatives ou ressources à petite échelle qui n'ont pas été signalées à l'équipe de recherche.

Cette étude a examiné les pratiques actuelles au sein de neuf organismes gouvernementaux canadiens, qui ne représentent qu'une fraction des milieux de travail fédéraux. Comme en témoignent les différentes structures et initiatives organisationnelles décrites dans cette étude, les lieux de travail fédéraux peuvent considérablement varier dans leur façon de favoriser l'inclusion des personnes LGBTQI2S. Ainsi, les résultats de l'étude peuvent ne pas représenter toutes les réalités, pratiques inclusives et expériences des employé·e·s du fédéral.

Pratiques prometteuses

Le tableau suivant présente un résumé des catégories et des thèmes identifiés au cours de l'analyse documentaire, ainsi que le nombre de pratiques prometteuses associées qui ont été utilisées dans le cadre de l'outil d'évaluation. De plus amples détails, notamment les conditions idéales pour chaque thème, se trouvent dans la section [4.0 Pratiques prometteuses](#), ainsi que dans [Annexe C –](#).

Catégorie	Thèmes	Nombre de pratiques prometteuses associées
Politiques, procédures et pratiques d'inclusion sur le lieu de travail	Pratiques générales	5
	Sondages des employé·e·s	3
	Stratégie d'ÉDI	9
	Code vestimentaire	5
	Confidentialité et collecte des données	6
	Avantages offerts aux employé·e·s	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 fournisseur·euse·s/entrepreneur·e·s	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
	Consultation d'expert·e·s en la matière	5
	Prestation du programme	5
Culture organisationnelle	Champion·ne·s et allié·e·s	4
	Personnel dédié à l'équité	6
	Groupe de ressources des employé·e·s	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 d'ÉDI pour améliorer la situation des personnes LGBTQI2S. Il existe généralement une volonté d'améliorer l'inclusion des personnes LGBTQI2S sur le lieu de 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 encouragent un lieu de travail inclusif au sein du gouvernement.

Il convient de noter que le rapport intitulé *Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion*⁴, mené par le SCT, contient des recommandations claires sur la façon dont les initiatives d'ÉDI peuvent être améliorées dans l'ensemble de la fonction publique. Nous n'avons pas constaté de mise en œuvre significative ou généralisée des 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 résultats de l'évaluation de toutes les entités participantes :

Forces :

- Les groupes de ressources des employé·e·s (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 employé·e·s LGBTQI2S sur leur lieu de travail et servent souvent de vecteur pour exprimer les préoccupations de leurs membres.
- La formation Espaces positifs constitue le principal moyen de sensibiliser les employé·e·s aux questions et préoccupations des personnes LGBTQI2S. Plusieurs entités ont fait état du succès de cette formation et certaines ont développé un réseau florissant d'ambassadeur·rice·s Espaces positifs dans le cadre de cette initiative.
- Plusieurs des entités participantes ont désigné des champion·ne·s au niveau de la direction pour assurer la liaison et transmettre les considérations et les préoccupations LGBTQI2S aux décideurs de haut niveau.
- Une poignée d'entités participantes ont déployé des efforts considérables pour soutenir les employé·e·s en transition et pour adopter des politiques positives en matière d'accès aux installations genrées. Beaucoup ont élaboré ou adopté un guide officiel pour soutenir les transitions sur le lieu de travail.

À améliorer :

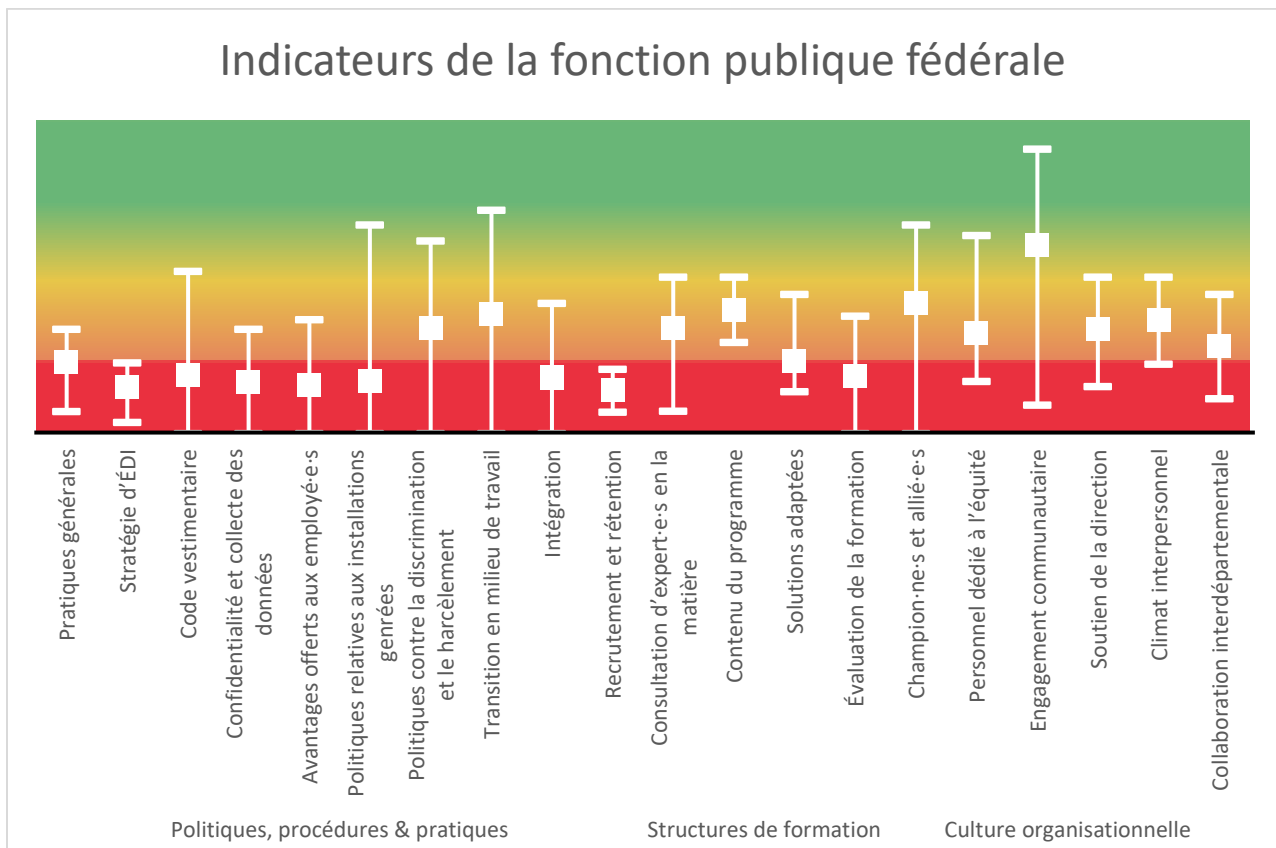
- Toutes les entités fédérales participantes semblent manquer d'une stratégie claire et spécifique en matière d'ÉDI ou d'objectifs explicites pour soutenir les personnes LGBTQI2S dans le service fédéral.
- Bien que certaines des entités participantes aient adopté des mesures officielles pour élaborer des dispositions et communiquer sur les installations positives et inclusives destinées aux personnes trans (comme les vestiaires et les toilettes), des lacunes importantes subsistent dans l'ensemble

⁴ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. 2017. *Créer 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-conseil-tresor/organisation/rapports/creer-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 comme un moteur essentiel de l'inclusion et du changement de culture positif. Par conséquent, les efforts des GRE sont souvent effectués sur le temps personnel des dirigeant·e·s bénévoles et avec des ressources personnelles.
- Dans l'ensemble il a un besoin d'une façon plus systématique d'aborder la consultation auprès d'expert·e·s en la matière et d'employé·e·s LGBTQI2S, en particulier pour la conception et la mise en œuvre de la formation.
- Très peu de mesures d'intégration donnent un aperçu des ressources et du soutien fournis pour l'ÉDI des personnes LGBTQI2S, et très peu d'efforts sont déployés pour accroître la représentation 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 participantes pour les 20 thèmes d'évaluation. Les niveaux de performance indiquent dans quelle mesure les structures actuelles reflètent les pratiques prometteuses identifiées dans la documentation. Un écart plus important entre les lignes 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 d'ensemble des principales forces et opportunités du service au niveau de l'entité se trouve dans la section [6.4 Résultats et recommandations spécifiques à chaque entité](#). Tous les détails complémentaires ayant servi à notre évaluation se trouvent dans [Annexe A –](#).

Recommandations

Sur la base de nos évaluations des entités fédérales participantes, nous formulons les 23 recommandations suivantes. Il convient de souligner que, bien que ces recommandations soient basées sur les résultats d'un échantillon d'entités fédérales, elles peuvent être considérées comme largement applicables à tout milieu de travail gouvernemental dans le cadre de la poursuite des efforts d'ÉDI en faveur des personnes LGBTQI2S.

Les recommandations sont classées en trois catégories :

- **Les recommandations transversales** sont au cœur de tous les efforts d'inclusion. Celles-ci représentent les bases et sont conditionnelles aux succès des autres recommandations.
- **Les recommandations d'amélioration** 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.

Toutes les recommandations listées sont très importantes pour améliorer l'inclusion des personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail. À ce titre, cette catégorisation n'indique pas un niveau de priorité, mais plutôt un ordre d'approche suggéré.

Recommandations transversales
<ol style="list-style-type: none">1. Mettre en place un système de consultation formelle avec les employé-e-s et réseaux LGBTQI2S, les expert-e-s 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.2. Publier des objectifs explicites concernant l'inclusion des personnes LGBTQI2S dans la stratégie d'ÉDI ou dans un document stratégique dédié, ainsi qu'un suivi clair des progrès et des mesures d'évaluation.3. Appliquer une perspective intersectionnelle lors de l'élaboration et de l'examen des initiatives d'ÉDI, notamment la prise en compte spécifique des implications possibles pour toutes les identités LGBTQI2S.4. S'éloigner d'une approche universaliste des initiatives d'ÉDI et de non-discrimination afin d'identifier explicitement les groupes marginalisés visés et d'articuler des actions spécifiques permettant de répondre aux besoins de ces groupes.5. Fournir aux GRE et aux initiatives d'ÉDI connexes des ressources durables qui permettent de contribuer à leur réussite, notamment un budget, un soutien à la gouvernance et/ou des aménagements de temps de travail dédiés.6. Développer des mécanismes au sein des Réseaux de la fierté et des GRE pour assurer que toute la gamme des identités LGBTQI2S est représentée au sein de leurs structures de gouvernance.
Recommandations d'amélioration
<ol style="list-style-type: none">7. Mettre en place des dispositions dans le cadre de l'intégration des nouveaux membres afin de les familiariser avec les identités LGBTQI2S, les ressources disponibles et les attentes en matière de participation aux efforts d'inclusion.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 LGBTQI2S, les réseaux Espaces positifs et les autres membres du personnel chargé-e-s de l'ÉDI, afin que les ressources puissent être facilement partagées entre les sites et les entités fédérales.
10. Mettre en œuvre des stratégies de communication solides afin de familiariser l'ensemble du personnel aux politiques et initiatives soutenant l'inclusion des personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail.
11. Rendre obligatoire ou encourager la participation aux initiatives d'ÉDI et de formation LGBTQI2S dans le cadre de la gestion des performances et du développement du leadership pour l'ensemble du personnel.
12. Adapter les solutions d'apprentissage LGBTQI2S et d'ÉDI selon les besoins des différents postes de travail.
13. Intégrer dans les solutions d'apprentissage un renforcement des compétences sur la manière de réduire activement les biais à l'égard des personnes LGBTQI2S.
14. Revoir la procédure de plaintes et de griefs, en intégrant la possibilité de déposer des plaintes de façon totalement anonyme et en recueillant des données pour vérifier le traitement complet des plaintes.
15. Mettre à disposition des installations non-genrées sur l'ensemble des sites du gouvernement, notamment des cabines individuelles non-genrées partout où cela est possible, et une répartition cohérente des toilettes neutres.
16. Rationaliser le processus de mise à jour des informations relatives aux employé-e-s en transition, en veillant à ce que la charge de travail soit principalement assumée par les RH.
17. Inclure des questions sur l'OSIEG avec un large éventail de réponses possibles dans tous les formulaires et sondages destinés aux employé-e-s.
18. Adopter des stratégies de recrutement et de rétention qui cherchent explicitement à atténuer les biais anti-LGBTQI2S et à favoriser une représentation plus diversifiée des personnes LGBTQI2S à tous les niveaux de la fonction publique.

Recommandations de renforcement

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 que ceux-ci soient facilement accessibles à tous les employé-e-s.
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 à l'intersection de plusieurs identités sociales.
21. Fournir une formation et des ressources à toute personne impliquée dans les procédures de plaintes et de griefs afin de s'assurer que les expériences des personnes LGBTQI2S sont pleinement prises en compte.
22. Identifier et communiquer clairement les conséquences du non-respect des politiques antidiscriminatoires et anti-harcèlement pour les auteur-e-s d'actes répréhensibles, en veillant à ce que les facteurs aggravants tels que les incidents répétés soient pris en compte.
23. Revoir les politiques d'avantages sociaux et les conventions collectives en consultation avec les employé-e-s LGBTQI2S afin de s'assurer qu'elles reflètent leur réalité, notamment en ce qui 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 avantages escomptés, sont disponibles dans la partie [6.3 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 lecteur-ric-e-s 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 et les recommandations présentées dans ce rapport s'inscrivent dans le cadre d'une conversation dynamique et continue. Nous encourageons les lecteur-ric-e-s à réfléchir aux résultats du rapport avec honnêteté et transparence, en prenant conscience des lacunes identifiées et en s'engageant sérieusement à améliorer la situation de l'équité, de la diversité et de l'inclusion des personnes LGBTQI2S au sein du gouvernement du Canada.



Section 1
Introduction

1.0 Introduction

1.1 Préface

Au lendemain de la Purge : État des lieux et recommandations en matière d'inclusion des personnes LGBTQI2S au fédéral est 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, trans, queers, en questionnement, intersexes, bispirituelles).

Étant donné que de multiples formes de l'acronyme sont aujourd'hui couramment utilisées, ce rapport utilisera le terme LGBTQI2S à moins de faire référence à un document ou à une organisation employant un autre acronyme (par exemple, le Fonds Purge LGBT, le Secrétariat LGBTQ2). Tout au long du rapport, nous respectons les définitions fournies dans le [glossaire des termes clés](#).

1.2 Objectif du projet

Ce projet s'inscrit dans le cadre des dédommagements accordés aux ancien·e·s combattant·e·s et aux fonctionnaires LGBTQI2S qui ont été directement touché·e·s par la « Purge LGBT » au sein du gouvernement canadien à la fin du XXe siècle.

Ce rapport dresse le bilan actuel de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI) des personnes LGBTQI2S dans les lieux de travail fédéraux.

L'entente de règlement définitive comprend « l'Annexe K », qui prévoit une série de consultations obligatoires entre les entités fédérales et les expert·e·s en la matière (EM). L'Annexe K est divisée en deux parties : l'une porte sur l'évaluation de la formation existante en matière d'inclusion des personnes LGBTQI2S tandis que l'autre concerne l'inclusion des personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail fédéral en général. En ce qui concerne l'évaluation de la formation, certaines entités fédérales ont été explicitement énumérées pour participer au processus de consultation, à savoir les Forces armées canadiennes (FAC), l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) et la Gendarmerie royale du Canada (GRC).

Afin d'évaluer le niveau d'inclusion au travail de manière générale, une procédure de consultation entre les experts en la matière (EM) et le Secrétariat LGBTQ2 du gouvernement a été chargée d'étudier les idées et les meilleures pratiques pour promouvoir la diversité et l'inclusion des personnes LGBTQ2 dans le milieu de travail fédéral. À cette fin, le Secrétariat LGBTQ2 et le Fonds Purge LGBT ont invité six ministères et organismes de la fonction publique fédérale (FPF) à participer, en plus des entités susmentionnées. Il s'agit de : l'Agence du revenu du Canada (ARC), le ministère de la Défense nationale (MDN), Emploi et Développement social Canada, Affaires mondiales Canada (AMC), Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT).

Des EM du Fonds Égale Canada pour les droits de la personne, de la Fondation Émergence et d'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 l'inclusion sur le lieu de travail. Il comprend une évaluation du niveau actuel de la formation LGBTQI2S et des efforts d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) au sein du gouvernement du Canada, ainsi que des recommandations visant à améliorer l'inclusion des personnes LGBTQI2S dans les lieux de travail fédéraux.

Dans le cadre du processus de consultation, les entités fédérales participantes ont accepté d'examiner leur formation en matière d'inclusion et leurs efforts visant à soutenir l'ÉDI des personnes LGBTQ2S, afin de déterminer en quoi ceux-ci 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 les procédures d'ÉDI en cours. Ces pratiques servent ensuite de base à une analyse approfondie de l'inclusion au travail et de la formation au sein de ces neuf entités. Nous identifions les forces et les champs d'opportunité pour améliorer les pratiques qui favorisent l'inclusion des personnes LGBTQ2S sur le lieu de travail. Les résultats de cette évaluation ont permis de formuler des recommandations à l'ensemble du gouvernement et à chaque entité afin de favoriser l'inclusion des personnes LGBTQ2S dans les milieux de 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, les groupes participants représentent un petit sous-ensemble du gouvernement et ont été choisis pour avoir un aperçu des différents degrés d'inclusion des personnes LGBTQ2S sur les lieux de travail fédéraux.

Chaque entité fédérale fonctionne au sein d'un ensemble unique de structures, de contextes et de ressources. En outre, les différences constatées dans les sources de données soumises par chaque groupe empêchent toute comparaison directe des performances entre les entités. Bien que les groupes soient encouragés à tirer parti des forces de chacun, ce rapport devrait être considéré comme un outil pour les aider à réfléchir et à poursuivre leurs efforts individuels vers une amélioration organisationnelle.

Afin de promouvoir l'ÉDI des personnes LGBTQ2S, l'équipe de recherche a travaillé en collaboration avec les entités fédérales participantes pour clarifier le niveau actuel de leurs efforts d'ÉDI. Par conséquent, ce rapport ne doit pas être interprété comme une critique, mais plutôt comme un outil pour aider à améliorer l'inclusion des employé·e·s LGBTQ2S. 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. Nous présentons ici une vue d'ensemble pour aider les lecteur·rice·s à se repérer dans le document.

1

La section [1.0 Introduction](#) présente l'objectif du document, sa structure et le public visé.

2

La section [2.0 Contexte](#) situe le rapport dans son contexte historique et social. Elle explique comment les résultats du rapport s'inscrivent dans l'environnement actuel et pourquoi ce travail est particulièrement urgent aujourd'hui.

3

La section [3.0 Méthodologie et approche](#) décrit nos méthodes d'évaluation et les raisons pour lesquelles elles ont été choisies. Nous décrivons également la participation de nos expert·e·s en la matière (EM) et de nos collaborateur·rice·s, ainsi que les limites de la conception et de l'exécution du projet.

4

La section [4.0 Pratiques prometteuses](#) expose en détail nos résultats sur les pratiques prometteuses fondées sur des données probantes en matière d'inclusion et de formation sur le lieu de travail. À partir de là, nous identifions des thèmes et des catégories générales dans les documents relatifs à la formation et à l'inclusion au travail.

5

La section [5.0 Comment interpréter les résultats](#) explique comment interpréter les résultats de l'évaluation, en fournissant un plan d'ensemble et un guide de lecture des graphiques.

6

La section [6.0 Résultats et recommandations](#) débute par un aperçu de tous les résultats, suivi de 23 recommandations adressées aux entités fédérales pour améliorer le niveau d'inclusion des personnes LGBTQI2S. Elle fournit également une vue d'ensemble des points forts et des possibilités d'amélioration pour chaque entité, suivie de recommandations personnalisées.

7

La section [7.0 Prochaines étapes](#) contient une dernière remarque sur la mise en œuvre des recommandations.

1.4 Public visé

Ce document fournit avant tout au Fonds Purge LGBT une vue panoramique de la situation actuelle et des lacunes identifiées en matière d'inclusion et de formation connexe dans les lieux de travail fédéraux.

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



Section 2
Contexte

2.0 Contexte

2.1 Portée du projet

Champ d'application

L'entente de règlement définitive stipule que les FAC, l'EFPC et la GRC consulteront des expert-e-s en la matière (EM) non gouvernementaux sur les méthodes permettant d'améliorer la formation pour l'inclusion des personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail. Elle stipule également que le Secrétariat LGBTQ2 consultera les EM pour trouver des moyens d'améliorer l'inclusion des personnes LGBTQI2S dans le milieu de travail fédéral en général.

Conformément à cette entente, les EM d'Égale Canada et de la Fondation Émergence ont mené une période de consultation et d'évaluation des FAC, de l'EFPC, de la GRC et de six autres ministères et organismes de la FPF, tels qu'identifiés par le Secrétariat LGBTQ2 et le Fonds Purge. L'approche adoptée dans le cadre de ce projet a été développée en consultation avec ces organismes, ainsi qu'avec les entités participantes. Chacune des neuf entités de la FPF a participé aux consultations sur la formation et l'inclusion sur le lieu de travail.

Le projet évalue l'état actuel de la formation relative à l'inclusion des personnes LGBTQI2S et les efforts d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) actuellement déployés sur les lieux de travail fédéraux. Grâce à l'évaluation des pratiques existantes dans les différentes entités, nous pouvons identifier les besoins et les lacunes des efforts d'ÉDI menés en faveur des personnes LGBTQI2S, en les comparant aux pratiques prometteuses observées au Canada et à l'étranger.

Ces résultats constituent un ensemble de recommandations devant être mises en œuvre par toutes les entités en vue d'améliorer les pratiques d'inclusion des personnes LGBTQI2S et de formation connexe au sein du gouvernement du Canada.

Hors champ d'application

Ce rapport se concentre sur les efforts d'ÉDI spécifiques aux identités LGBTQI2S. Bien que certaines des résultats puissent faire référence à des efforts d'ÉDI plus larges, le projet ne prévoyait pas de mener une enquête complète sur les activités d'ÉDI des entités participantes.

Beaucoup des entités participantes fournissent un service direct au public. L'objectif de ce projet était de déterminer dans quelle mesure les entités fédérales favorisent des lieux de travail inclusifs pour leurs employé-e-s LGBTQI2S. Ainsi, les efforts et les initiatives principalement axés sur les services au public ne faisaient pas partie du champ d'application du projet.

2.2 Contexte historique

La « Purge LGBT » fait référence à l'une des plus longues et des plus graves campagnes de discrimination menées par le gouvernement fédéral à l'encontre du personnel militaire et des fonctionnaires LGBTQI2S du gouvernement fédéral entre les années 1950 et le milieu des années 1990. À cette époque, environ 9 000

employé·e·s des FAC, de la GRC et de la FPF ont été ciblé·e·s, soumis·e·s à des enquêtes et des interrogatoires, suivi·e·s, abusé·e·s, traumatisé·e·s et licencié·e·s en vertu de politiques et de pratiques sanctionnées, simplement en raison de leur identité LGBTQI2S. En 2016, les survivant·e·s de la 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 qui a été créée en octobre 2018 pour gérer les 15 à 25 millions de dollars alloués dans le cadre du règlement de la Purge LGBT. Conformément à l'article 5.03 et à l'Annexe K de l'entente de règlement⁵, le Fonds Purge LGBT devait nommer une organisation non gouvernementale possédant une expertise dans le domaine de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail afin de travailler avec le Secrétariat LGBTQI2S pour améliorer l'inclusion des personnes LGBTQI2S dans les lieux de travail fédéraux. Le Fonds Purge LGBT a choisi le Fonds Égale Canada pour les droits de la personne, la Fondation Émergence et Optimus SBR comme expert·e·s en la matière (EM) pour diriger le travail et conseiller le gouvernement du Canada sur les approches visant à améliorer l'inclusion des personnes LGBTQI2S dans le monde du travail.

Depuis la Purge LGBT et le règlement du recours collectif qui en découle, on tend à reconnaître l'importance de l'ÉDI sur les lieux de travail fédéraux, notamment les efforts déployés pour assurer la représentation et l'inclusion des personnes LGBTQI2S. La plupart de ces initiatives sont examinées dans ce rapport. Malgré certains progrès, les employé·e·s LGBTQI2S au gouvernement fédéral (y compris ceux des FAC et de la GRC) continuent de rencontrer de multiples obstacles sur le plan de l'équité et de l'inclusion, auxquels il faut remédier.

Le présent rapport examine les efforts déployés à ce jour par les FAC, l'ARC, l'EFPC, le MDN, EDSC, AMC, IRCC, la GRC et le SCT pour surmonter ces obstacles et ces iniquités tout en déterminant les améliorations possibles.

2.3 Déclaration sur le contexte actuel

Ce projet s'inscrit dans un contexte d'événements sociétaux importants et historiques qui ont façonné les demandes des populations marginalisées en faveur de la justice sociale et de l'équité, ainsi que les réponses organisationnelles apportées à celles-ci. Ces événements sont liés au projet Purge LGBT, dans la mesure où les efforts du gouvernement canadien visant à adopter des pratiques équitables et inclusives au travail nécessitent de reconnaître et de répondre de manière significative à cet environnement social et culturel en constante évolution.

⁵ Todd Edward Ross, Martine Roy et Alida Satalic c. le procureur général du Canada. 2018. « Dossier de la Cour fédérale n° T-370-17 (Règlement définitif). » Consulté le 2 mars 2021. <https://lgbtpurgefund.com/wp-content/uploads/2019/08/Entente-de-R%C3%A8glement-D%C3%A9finitive.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 Noir·e·s, 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-19.⁶ Il est également crucial de reconnaître que ces inégalités systémiques placent également les Autochtones, les Noir·e·s 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 durement et 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 au sein des sphères publiques et à faire le nécessaire pour y remédier.

Depuis de nombreuses années, d'innombrables personnes Noires ont perdu la vie aux États-Unis et au Canada suite à des interventions de police. Ces pertes incluent de nombreux·ses Noir·e·s handicapé·e·s, 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-Noir·e·s 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 historiques et actuels liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion des populations marginalisées de ce pays. À cet égard, il est essentiel de reconnaître que l'inégalité et l'oppression sont souvent systémiques, intersectionnelles et intégrées dans les cultures et les politiques organisationnelles.

Suite à ces événements, le discours mondial et la reconnaissance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion ont connu un changement majeur. En prenant conscience du caractère interdépendant des systèmes d'oppression, il est également devenu évident que les efforts d'ÉDI sont indispensables pour lutter contre toutes les formes d'oppression, y compris celles qui touchent les différentes communautés LGBTQI2S.

Des actions sont en cours pour briser ces systèmes et s'attaquer aux préjugés qui façonnent les pratiques et les cultures des 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.

Même si nous commençons à mieux reconnaître, nommer et aborder le racisme systémique et l'oppression intersectionnelle au Canada et dans le monde, il reste encore beaucoup à faire dans le domaine de l'ÉDI.

En réponse au premier ministre Justin Trudeau qui s'est agenouillé lors d'une manifestation de Black Lives Matter en juin 2020, l'Association des vétérans de la GRC a écrit une lettre ouverte décrivant leur

⁶ Égale Canada. s.d. « Impact of COVID-19 on the LGBTQI2S Community – Second National Report. » Consulté le 20 novembre 2020. <https://egale.ca/egale-in-action/covid19-impact2/>.

« humiliation » face à cet acte.⁷ Lors de la rédaction de ce document, la GRC est également critiquée pour son inaction à la suite de deux incidents de violence à l'encontre de Mi'kmaq⁸ et de Sipekne'katik, et pour son incapacité à lutter adéquatement contre la violence sexiste systémique au sein même du corps policier.⁹

De plus, le Fonds Purge LGBT est 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 fait l'objet de plaintes et d'allégations de racisme et d'homophobie, qui ont été corroborées par la suite et qui sont toujours en cours d'examen.¹⁰

En raison de ces récents évènements, nous abordons ce document avec une grande sensibilité et reconnaissons l'importance et la nécessité de ce travail. Nous encourageons les lecteur-ric-e-s à réfléchir aux résultats du rapport avec honnêteté et transparence, en prenant conscience des lacunes identifiées et en s'engageant sérieusement à améliorer la situation de l'équité, de la diversité et de l'inclusion des personnes LGBTQI2S au sein du gouvernement du Canada.

⁷ Jonathan Bradely. 2020. « Trudeau Accused of 'Humiliating' RCMP by Kneeling at Anti-Racism Protest, Former Police Officer Says. » National Post, 7 juillet. Consulté le 18 novembre 2020. <https://nationalpost.com/news/0708-na-knee>.

⁸ Greg Mercer. 2020. « « RCMP Criticized for Inaction After Mob Violently Attacks Mi'kmaq Lobster Facilities. » The Globe and Mail, 14 octobre. Consulté le 18 novembre 2020. <https://www.theglobeandmail.com/canada/article-rcmp-criticized-for-inaction-after-mob-violently-attacks-mikmaq/>.

⁹ 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.rcmp-grc.gc.ca/wam/media/4775/original/daa54a3fe1ae287fce45022c086b493e.pdf>.

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



Section 3

Méthodologie et approche

3.0 Méthodologie et approche

3.1 Notre approche

Ce projet adopte une approche de méthodes mixtes afin de clarifier l'état des pratiques d'inclusion des personnes LGBTQI2S et de formation connexe sur les lieux de travail fédéraux. Les données recueillies par le biais de sondages à réponses fermées et ouvertes, d'entrevues et d'examen de documents sont utilisées 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 employé·e·s et 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 auteur·e·s du rapport. Il s'agit de l'équipe composée d'expert·e·s en la matière d'Égale Canada, de la Fondation Émergence et d'Optimus SBR, qui a conçu et dirigé le processus de recherche.

Les intérêts de recherche et les contributions des membres de l'équipe à ce projet ne sont pas seulement éclairés par notre expertise en la matière, mais aussi par nos expériences d'iniquités systémiques au croisement de nos identités collectives. La troisième personne est souvent utilisée pour donner un ton d'objectivité; cependant, cette pratique cache souvent le fait que la recherche est effectuée par des personnes représentant une gamme étroite de perspectives et d'expériences, et que ces aspects influencent nécessairement les résultats de la recherche¹¹. Cela a également pour conséquence de masquer les dynamiques de pouvoir au sein de la recherche et de renforcer les systèmes d'oppression. Nous avons donc délibérément choisi d'utiliser le pronom collectif pour refléter la dynamique du pouvoir que nous occupons en tant que chercheur·euse·s LGBTQI2S ayant une expertise et des intérêts personnels et pédagogiques dans ce projet.

3.2 Processus de recherche

Découverte

L'équipe de recherche a réalisé des entrevues téléphoniques préliminaires pour déterminer le personnel clé et les pistes d'enquête concernant l'inclusion des personnes LGBTQI2S dans le milieu de travail fédéral. Les entrevues préliminaires ont eu lieu du 12 au 28 février 2020, et impliquaient des dirigeant·e·s des FAC, de la GRC, de l'EFPC et du SCT. Au total, six entrevues ont été organisées.

¹¹ Sarah Harding. 1995. « "Strong Objectivity": A Response to the New Objectivity Question. » *Synthese* (Springer) 104 (3 Feminism and Science). doi:17-08-2014.

Au cours des entrevues préliminaires, les participant·e·s ont identifié un petit nombre d'employé·e·s supplémentaires susceptibles de devenir des personnes-ressources clés pour le projet. Par la suite, une réunion physique a eu lieu à Ottawa le 3 mars 2020 avec 14 participant·e·s représentant les FAC, l'EFPC, le Fonds Purge LGBT, le Secrétariat LGBTQ2, la GRC et le SCT. Cette réunion a permis d'initier les dirigeant·e·s de ces groupes au projet, d'aider l'équipe de recherche à comprendre les structures et les pratiques de travail au sein de ces entités fédérales, et de clarifier les principaux domaines d'enquête.

Suite à cette réunion en personne, le Fonds Purge LGBT, en consultation avec le Secrétariat LGBTQ2, a invité l'ARC, le MDN, EDSC, AMC et IRCC à participer également au projet.

Pratiques exemplaires

Il n'existe pas de « norme d'excellence » en matière de diversité, d'équité et d'inclusion sur le lieu de travail. Comme indiqué dans la section [1.2 Objectif du projet](#), les pratiques recommandées continuent d'évoluer et les efforts déployés par les organisations pour atténuer l'impact de la dynamique du pouvoir sur les groupes marginalisés doivent nécessairement être continus et adaptés au contexte spécifique du lieu de travail. Les stratégies qui permettent de remédier efficacement aux problèmes rencontrés par un groupe marginalisé particulier ne se prêtent pas nécessairement au traitement des inégalités rencontrées par d'autres groupes marginalisés. De plus, il existe de nombreuses solutions tout aussi légitimes pour favoriser un lieu de travail inclusif.

Pour ces raisons, nous soutenons qu'il n'existe pas de guide unique ou absolu pour créer une main-d'œuvre 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 entre la direction, le personnel et les communautés qui œuvrent délibérément à établir des relations actives, authentiques et éthiques entre tous·tes les membres afin de lutter systématiquement contre le pouvoir, les privilèges et l'imputabilité à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail.

Afin d'identifier les pratiques exemplaires et prometteuses qui visent à favoriser un lieu de travail accueillant et inclusif pour les personnes LGBTQI2S, une analyse documentaire approfondie en ligne a été réalisée. Un total de 36 documents portant principalement sur l'équité, la diversité et l'inclusion des personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail ont été identifiés. Il s'agissait de recherches primaires empiriques, d'études 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, du secteur public et du secteur privé.

L'analyse documentaire a permis de découvrir 150 pratiques uniques fondées sur des données probantes. Ces pratiques ont été compilées et comparées, en faisant appel à des processus de consensus de groupe 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 d'intérêt ont été regroupées de façon à former 31 thèmes clés. Chaque thème a été attribué à l'une des trois catégories principales :

- Politiques, procédures et pratiques d'inclusion sur le lieu de travail
- Structures de formation

- Culture organisationnelle

Chaque catégorie et chaque thème ont été associés à une définition de travail (voir la section [4.0 Pratiques prometteuses](#)), ce qui a permis à l'équipe de recherche de redéfinir les pratiques identifiées en énoncés d'indicateurs de performance fondés sur des preuves. Ces indicateurs ont servi de base à la création d'un outil normalisé pour évaluer les efforts d'inclusion des personnes LGBTQI2S dans les lieux de travail fédéraux.

Outil d'évaluation

Afin de garantir une évaluation juste et équitable des comportements et des structures en vigueur dans les entités fédérales participantes, un outil d'évaluation normalisé a été mis au point. Pour ce faire, un critère de pondération a été attribué à chaque indicateur de performance. Cette méthode permet de distinguer les différents niveaux d'importance des activités et le potentiel d'impact positif sur l'expérience professionnelle des personnes LGBTQI2S (tableau 1).

Degré de l'échelle	Définition	Poids
Indispensable	Activité essentielle à la création d'un lieu de travail inclusif	4
Domaine de priorité principal	Domaine d'activité important mais non crucial	3
Domaine de priorité secondaire	Domaine d'activité pouvant difficilement engendrer des changements substantiels sur le lieu de travail	2
Domaine de priorité tertiaire	Adapté à l'extension ou au renforcement d'une activité primaire ou indispensable.	1

Tableau 1 : Critères de pondération des indicateurs

De plus, afin de déterminer le degré de réalisation des activités d'une entité par rapport aux idéaux décrits 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
Non réalisé (c'est-à-dire « pas du tout ») et/ou aucune preuve n'a été soumise	0

Tableau 2 : Échelle de réalisation des activités

De cette manière, la performance d'une entité par rapport à un indicateur donné peut être considérée comme le produit de son niveau de réalisation multiplié par le poids relatif de l'indicateur :

$$\text{Performance} = \text{niveau de réalisation} \times \text{poids de l'indicateur.}$$

Enfin, étant donné que chaque thème est composé de plusieurs indicateurs de performance pondérés, ce processus a permis à chaque thème d'obtenir 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 ont été converties en pourcentages et reportées dans un modèle de maîtrise en quatre niveaux (Tableau 3).

Niveau de maîtrise	Interprétation
75 à 100 % Solide	L'entité est très performante dans la plupart ou la totalité des domaines d'activité inclus dans ce thème.
50 à 74 % Avancé	L'entité réalise une performance correcte ou bonne dans plusieurs domaines d'activité inclus dans ce thème.
25 à 49 % Émergent	L'entité réalise une performance correcte dans un petit nombre de domaines d'activité ou une performance médiocre dans plusieurs domaines d'activité inclus dans ce thème.
0 à 24 % Embryonnaire	L'entité entreprend peu d'activités ou réalise des performances médiocres dans plusieurs domaines d'activité inclus dans ce thème.

Tableau 3 : Modèle de maîtrise

De cette manière, les notes se situant dans le quartile inférieur (« embryonnaire ») signifient que l'entité réalise moins d'un quart de son potentiel en ce qui concerne les indicateurs inclus dans ce thème. De même, une note se situant dans le quartile supérieur (« solide ») signifie que l'entité réalise plus des trois quarts de son potentiel. Il est important de souligner, cependant, que le niveau de maîtrise d'une entité pour un thème donné est relatif aux indicateurs de performance inclus dans cette étude uniquement, et ce dans la mesure où ceux-ci sont considérés comme des pratiques prometteuses au moment de la rédaction de ce rapport. Par conséquent, ils sont susceptibles de changer si d'autres pratiques sont identifiées ou si les activités recommandées dans ce domaine évoluent.

Un exemplaire de l'outil d'évaluation complet se trouve à [Annexe C – Outil d'évaluation](#).

Remarque : Bien que ce modèle d'évaluation ait été développé spécifiquement dans le cadre de ce projet, nous espérons que les lieux de travail fédéraux continueront à utiliser cet outil pour guider leurs efforts en matière de diversité et d'inclusion.

Collecte de données

Afin de nous assurer que le projet reflète à la fois les aspects formels, structurels et socioculturels de l'inclusion au travail, une approche multidirectionnelle a été adoptée pour la collecte et l'analyse des données. Celle-ci comprenait la réalisation d'entrevues semi-structurées avec des dirigeant·e·s clés, l'analyse de documents et un sondage en ligne destiné aux employé·e·s et au personnel fédéral de tous niveaux (Tableau 4).

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

Outil	Objectif	Source de données cible	Choix de la langue
	manière dont les stratégies d'ÉDI et d'anti-oppression s'y reflètent.	initiatives d'équité ou d'inclusion en faveur des 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 l'expérience sur le lieu de travail.	Cadres supérieur·e·s et personnel clé dans les domaines des ressources humaines (RH), de la formation, de la gestion du personnel et du programme de l'ÉDI.	Anglais, français
Sondage en ligne	Clarifier la façon dont la formation, les politiques et les initiatives se reflètent dans les expériences réelles des employé·e·s ou du personnel fédéral sur le lieu de travail	Employé·e·s de tous les niveaux hiérarchiques du 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 de COVID-19, certains thèmes inclus dans l'outil d'évaluation n'ont pas pu être raisonnablement évalués dans le cadre de ce projet. Par exemple, les employé·e·s et le personnel fédéral sont souvent dispersés sur plusieurs lieux de travail et dans différentes régions, il est donc difficile d'évaluer avec précision les indices visuels d'inclusion sur les lieux de travail. Par conséquent, 20 des 31 thèmes initiaux ont été identifiés 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'élaborer des outils de collecte de données, notamment des formulaires de demande de documents, des guides d'entretien et un sondage en ligne.

Afin de faciliter le recensement de toute information importante ne faisant pas partie des thèmes sélectionnés, l'outil d'évaluation a conservé l'ensemble des thèmes et des indicateurs. Cependant, les notes de performance n'ont été calculées et rapportées que sur les thèmes sélectionnés. Les autres résultats notables sont rapportés sous la rubrique « Résultats supplémentaires » dans les rapports spécifiques aux entités se trouvant dans la section [6.0 Résultats et recommandations](#).

Les participant·e·s aux entretiens ont été désigné·e·s 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 participant·e·s et puisque la pandémie de COVID-19 a obligé un grand nombre d'employé·e·s 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, bien qu'un·e seul·e participant·e ait opté pour le français.

Les invitations à participer au sondage en ligne ont été envoyées à la personne-ressource de chaque entité fédérale participante, qui était chargée de les transmettre au sein de son organisation. Beaucoup d'organisations ont choisi de distribuer les invitations par l'intermédiaire de leur groupe de ressources des employé·e·s LGBTQI2S (GRE) ou de leur réseau d'ambassadeur·rice·s Espaces positifs (AEP), bien que les

destinataires aient également été encouragés à transmettre l'invitation à d'autres employé·e·s ou membres du personnel. Les participant·e·s ont pu répondre au sondage en anglais ou en français.

Le consentement éclairé de tous·tes les participant·e·s 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 participants, soit 46 entretiens semi-structurés, 272 documents et 932 réponses au sondage. Une répartition complète des sources de données par entité est présentée à [l'Annexe G – Sources de données](#).

Remarque : Les questions du sondage posées lors de la consultation des membres des FAC et du MDN ont été approuvées par le Comité d'examen des recherches en sciences sociales (CERSS) du directeur général - Recherche et analyse du personnel militaire (DGRAPM), conformément aux Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD) 5061 et 5602.

3.3 Limites

Tout a été mis en œuvre pour assurer la solidité du processus de recherche et la fiabilité des résultats de l'étude. Cependant, certains défis présentés par la méthode d'échantillonnage de commodité et les instruments de recherche employés affectent l'interprétation et la généralisation des résultats présentés dans ce rapport.

En raison du nombre total et de la répartition géographique des installations et des bureaux fédéraux, ainsi que des restrictions liées à la pandémie de COVID-19, aucune visite sur place ou observation en personne n'a été effectuée dans le cadre de cette étude. Par conséquent, les résultats peuvent ne pas refléter les caractéristiques du milieu de travail ou les expériences des employé·e·s du gouvernement fédéral à un endroit donné.

L'outil d'évaluation fournit un instantané des pratiques existantes liées aux 20 thèmes étudiés. Par conséquent, les résultats doivent être interprétés en tenant compte uniquement des initiatives en place au moment de la collecte des données.

L'équipe de recherche a occasionnellement été amenée à prendre connaissance d'activités ou d'informations ne relevant pas des 20 thèmes étudiés, qui semblaient néanmoins contribuer à un lieu de travail inclusif. Nous rappelons au lecteur ou à la lectrice que ces résultats (présentés sous la rubrique « Résultats supplémentaires » dans les rapports spécifiques à chaque entité de l'Annexe 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 interlocuteur·rice·s parlant 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 politiques, de la formation et des expériences vécues en matière d'inclusion dans les deux groupes linguistiques.

Les résultats reflètent le niveau d'aisance des employé·e·s à répondre ouvertement et honnêtement aux questions des entretiens et du sondage. Au cours des entretiens téléphoniques avec les membres des FAC, la présence des supérieur·e·s peut avoir impacté la participation des personnes interrogées. Malgré les précautions prises pour assurer l'anonymat et le confort des participant·e·s, elles ont pu se montrer

hésitant·e·s à évoquer des expériences ou des perceptions mettant en évidence des lacunes ou des insuffisances organisationnelles. Par conséquent, l'absence de discussion sur une question ne doit pas être interprétée comme une confirmation de l'inexistence d'un problème particulier.

Les entités participantes ont été invitées à soumettre des documents et à identifier des participant·e·s capables de parler des initiatives et des pratiques de l'organisation en matière d'inclusion des personnes LGBTQI2S. Cependant, le volume et la diversité des documents reçus par chaque entité, ainsi que le degré de familiarisation des personnes interrogées vis-à-vis de la portée des activités de l'organisation étaient variables. Par conséquent, il est possible qu'il existe d'autres initiatives ou ressources à petite échelle qui n'ont pas été signalées à l'équipe de recherche.

Enfin, cette étude s'est penchée sur les pratiques actuelles au sein de neuf organismes gouvernementaux canadiens. Ceux-ci ne représentent qu'une fraction des lieux de travail fédéraux. Comme en témoignent les différentes structures et initiatives organisationnelles décrites dans cette étude, les lieux de travail fédéraux peuvent considérablement varier dans leur façon de favoriser l'inclusion des personnes LGBTQI2S. Ainsi, les résultats de l'étude peuvent ne pas représenter la réalité des pratiques inclusives ou des expériences des employé·e·s dans tous les lieux de travail fédéraux.

Communications

Le Major André Jean, intervenant clé consulté dans le cadre du projet et officier militaire au sein des 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 réalisé 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 restent en vigueur jusqu'en 2021.

En avril 2020, Égale a fourni des observations au comité consultatif concernant l'ébauche des documents pédagogiques du cours « 2SLGBTQ+ » dispensé par le Réseau canadien du savoir policier (RCDSP).



Section 4

Pratiques prometteuses

4.0 Pratiques prometteuses

Comme détaillé dans la section [3.0 Méthodologie et approche](#), ce projet organise l'évaluation des pratiques organisationnelles autour de trois domaines d'activité fondamentaux (« Catégories ») portant sur : 1) les politiques, procédures et pratiques d'inclusion sur le lieu de travail; 2) les structures de formation inclusives; 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. Sur les 31 thèmes proposés, 20 ont été pris en compte pour l'évaluation et ont été utilisés 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 preuves identifiée au cours du processus d'analyse documentaire.

Cette section fournit un résumé et une description de chaque catégorie et de chaque thème du projet. Le nombre total d'indicateurs de performance liés à chaque thème est indiqué entre parenthèses. Un exemplaire de l'outil d'évaluation complet, contenant les indicateurs détaillés, est présenté à l'[Annexe C – Outil d'évaluation](#).

4.1 Politiques, procédures et pratiques d'inclusion sur le lieu de travail

Cette catégorie englobe les structures politiques et les pratiques formalisées qui soutiennent l'équité en matière d'emploi des personnes LGBTQI2S. Elle regroupe des pratiques prometteuses au sein de quinze thèmes, définis ci-dessous :

Thème	Situation idéale
<ul style="list-style-type: none"> Pratiques générales 	Les politiques sont rédigées dans un langage non sexiste et définissent explicitement les termes liés aux identités LGBTQI2S et aux catégories d'OSIEG le cas échéant. Les politiques sont détaillées et mesurables et sont régulièrement révisées en consultation avec les parties prenantes LGBTQI2S afin d'inclure les personnes et les types de famille LGBTQI2S. (5 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> Sondages des employé·e·s 	Des sondages anonymes menés auprès du personnel sont régulièrement réalisés afin de clarifier et de suivre les tendances liées à l'équité et à l'inclusion des personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail. (3 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> Stratégie d'ÉDI 	Des objectifs explicites en matière d'équité et d'inclusion des personnes LGBTQI2S sont bien définis et les progrès accomplis sont contrôlés en permanence. Des ressources spécifiques permettent aux différentes initiatives de traiter efficacement les problèmes dans tous les secteurs de l'organisation, à petite et grande échelle. Les besoins et les expériences des personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail

Thème	Situation idéale
	influencent activement les domaines prioritaires et les plans de mise en œuvre. (9 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> • Code vestimentaire 	Toutes les politiques et attentes relatives à la tenue vestimentaire et à la présentation personnelle sur le lieu de travail favorisent la libre expression du genre. Lorsque des uniformes sont requis, les options ne sont pas spécifiques au genre et sont disponibles pour tout le personnel sans demande spéciale ou délai. (5 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> • Confidentialité et collecte des données 	Les informations actuelles et/ou antérieures des employé-e-s en matière d'orientation sexuelle, d'identité de genre, d'expression de genre et de caractéristiques sexuelles (OSIEG) sont collectées avec une extrême vigilance en vue de garantir la confidentialité des données et un consentement éclairé. Les questions et les champs de données relatifs à l'OSIEG utilisent les termes de manière appropriée et reflètent la diversité en matière de genre et de sexualité. (6 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> • Avantages offerts aux employé-e-s 	Les programmes d'avantages sociaux sont transparents et prennent en compte les besoins et les considérations spécifiques des personnes et des familles LGBTQI2S. Les garanties liées à la transition de genre sont solides et conformes aux directives de la WPATH/CPATH. (6 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> • Politiques relatives aux installations genrées 	Les documents relatifs à la politique confirment explicitement que les personnes trans et non binaires ont le droit d'accéder à des installations genrées répondant à leurs besoins. Un affichage bien visible communique les droits et les responsabilités conformément aux attentes des politiques connexes et à l'engagement envers la dignité et le respect de tous-tes. (4 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> • Politiques contre la discrimination et le harcèlement 	Les politiques et les documents justificatifs fournissent des définitions et des notes explicatives solides concernant l'étendue des protections et l'application des politiques de lutte contre la discrimination liée à l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre. Tous les processus de soumission, d'enquête et de décision concernant les plaintes sont clairs et explicites. Des mécanismes sont en place pour garantir la sécurité des rapports et pour atténuer les préjugés lors 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"> • Transition en milieu de travail 	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"> • Recrutement et rétention 	Des mesures de protection contre les préjugés sont intégrées à toutes les étapes des processus de recrutement, d'embauche et d'avancement professionnel afin de minimiser les obstacles à la candidature et d'encourager activement les personnes LGBTQI2S à postuler. (10 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> • Intégration 	Tous·tes les nouvelle·aux membres du personnel sont officiellement informé·e·s 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 COLLECTE DE DONNÉES)	
<ul style="list-style-type: none"> • Politiques en matière de congés 	Toutes les options de congés payés et non payés ont été évaluées et sont exemptes de préjugés hétérocentriques et ciscentriques. 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"> • Obligation de prendre des mesures d'adaptation 	Des documents fournissent des orientations claires et faciles à appliquer pour répondre aux besoins individuels et familiaux liés à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre et à l'expression de genre. (3 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> • Exigences des fournisseur·euse·s/entrepreneur·e·s 	Tous·tes les entrepreneur·e·s et fournisseur·euse·s soutiennent l'inclusion des personnes LGBTQI2S et la lutte contre la discrimination dans le cadre de leurs activités et sont tenu·e·s de rendre compte des incidents ou des structures jugées discriminatoires. (3 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des performances 	Des mesures relatives à l'inclusion et à la sécurité des personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail sont incluses dans l'évaluation des performances du personnel à tous les niveaux. (5 indicateurs)

Tableau 5 : Pratiques prometteuses visant à développer des politiques, des procédures et des pratiques d'inclusion sur le lieu de travail

4.2 Structures de formation inclusives

Cette catégorie englobe les activités de formation et d'apprentissage continu en faveur du développement 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"> • Contenu du programme 	Le contenu éducatif aborde explicitement les différentes identités LGBTQI2S et les considérations d'équité professionnelle liées à chacune. Les programmes d'enseignement soutiennent le développement des compétences pour gérer les préjugés anti-LGBTQI2S et pour appliquer des stratégies anti-discrimination/anti-oppression dans leur travail. (8 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> • Solutions adaptées aux postes de travail 	Il existe des programmes permettant aux groupes d'apprenant-e-s spécialisé-e-s d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires. Il s'agit notamment (mais sans s'y limiter) des personnes chargées de la gestion d'équipes, des spécialistes du recrutement et des ressources humaines, des dirigeant-e-s et des travailleur-euse-s de première ligne. (5 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation de la formation 	Les programmes de formation et d'éducation comprennent de solides plans d'impact et d'amélioration continue de la qualité. Les résultats de l'évaluation éclairent et sont éclairés par la stratégie d'ÉDI de l'entreprise et reflètent les besoins des personnes s'identifiant à la communauté LGBTQI2S et des autres participant-e-s au programme. (7 indicateurs)
HORS CHAMP D'APPLICATION (NON INCLUS DANS LA CONCEPTION DES OUTILS DE COLLECTE DE DONNÉES)	
<ul style="list-style-type: none"> • Consultation d'expert-e-s en la matière 	Les personnes LGBTQI2S ayant de nombreux antécédents personnels et professionnels sont invitées à participer à l'élaboration du matériel pédagogique et des produits d'apprentissage informel. Toutes les étapes du processus de développement prévoient des possibilités de contribution et tiennent compte à la fois des expériences vécues et des stratégies d'intégration sur le lieu de travail. (5 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> • Prestation du programme 	La mise en œuvre du programme concilie activement les besoins locaux et ceux de l'entreprise, tout en répondant aux besoins d'apprentissage du personnel en fonction du niveau de connaissances préalables. Les formations mettent l'accent sur les expériences personnelles des personnes LGBTQI2S et utilisent des approches anti-oppression dans la diffusion du contenu. (5 indicateurs)

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 des conditions de travail positives pour les personnes LGBTQI2S. Elle comprend onze thèmes, définis ci-dessous :

Thème	Situation idéale
<ul style="list-style-type: none"> • Champion-ne-s et allié-e-s 	Un personnel spécialement formé existe sur chaque site, et à tous les niveaux d'autorité, pour aider à surveiller et promouvoir une culture de travail positive pour les personnes LGBTQI2S, éclairer les efforts d'équité de l'organisation, et soutenir le personnel confronté à des problèmes liés à la diversité des orientations sexuelles ou des genres sur le lieu de travail. (4 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> • Personnel dédié à l'équité 	Les bureaux d'équité disposent de ressources suffisantes pour traiter les problèmes rencontrés par le personnel LGBTQI2S de manière ciblée et significative. Tous-tes les agent-e-s sont attentif.ve.s aux besoins des personnes LGBTQI2S et sont réparti-e-s sur tous les sites pour répondre aux besoins locaux. (6 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> • Groupe de ressources des employé-e-s 	Les groupes d'employé-e-s bénévoles centrés sur les questions LGBTQI2S disposent de ressources durables et de structures de gouvernance solides pour soutenir leurs activités. Les membres reflètent la grande diversité des identités LGBTQI2S, des rôles organisationnels et des identités croisées. Leur contribution est régulièrement sollicitée concernant les besoins et les préoccupations du personnel LGBTQI2S. (5 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> • Soutien de la direction 	Tous-tes les cadres supérieur-e-s et intermédiaires donnent l'exemple pour soutenir l'inclusion des personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail. Les dirigeant-e-s 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"> • Climat interpersonnel 	Toutes les personnes LGBTQI2S peuvent parler ouvertement de leur identité et de leur famille sur le lieu de travail. Elles se sentent pleinement soutenues et savent que tout besoin ou préoccupation lié à leur identité sera traité rapidement et de manière satisfaisante. (6 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> • HORS CHAMP D'APPLICATION (NON INCLUS DANS LA CONCEPTION DES OUTILS DE COLLECTE DE DONNÉES) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Communications 	Les communications destinées au public et aux employé-e-s reflètent et renforcent en permanence les valeurs d'équité et d'inclusion des personnes LGBTQI2S de l'organisation. (2 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> • Engagement communautaire 	L'organisation contribue et participe activement aux efforts communautaires externes visant à promouvoir la sensibilisation du public, l'échange de connaissances et l'avancement des questions rencontrées par la communauté LGBTQI2S. (4 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none"> • Accessibilité des ressources 	Toutes les ressources visant à soutenir l'équité et l'inclusion des personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail sont facilement identifiables et accessibles par l'ensemble du personnel. (2 indicateurs)

<ul style="list-style-type: none">• Culture visuelle	Les indications visuelles témoignant de l'engagement de l'organisation en faveur de l'équité et de l'inclusion des personnes LGBTQI2S sont bien visibles dans tous les sites et espaces. (2 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none">• Espaces genrés	Tous les sites disposent d'installations privées et non mixtes. Ces espaces sont bien situés et accessibles à toute personne souhaitant les utiliser. (3 indicateurs)
<ul style="list-style-type: none">• Collaboration interdépartementale	Le personnel des ressources humaines travaille en étroite collaboration avec d'autres membres de l'organisation afin de suivre les objectifs et les initiatives d'inclusion LGBTQI2S. (3 indicateurs)

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



Section 5

Comment interpréter les résultats

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 d'interpréter la suite de ce rapport.

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.

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

Les résultats détaillés concernant chaque entité fédérale participante se trouvent dans l'[Annexe A – Résultats Détaillés](#).

Les efforts d'ÉDI menés en faveur des 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 des mandats de chaque entité fédérale, il existe souvent différentes structures pour soutenir l'ÉDI au niveau organisationnel, sans aucun moyen formel pour coordonner les efforts à travers le 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 souligner qu'il existe toujours une grande diversité au sein de ces entités. Par ailleurs, cette section vise à donner un aperçu général des tendances parmi les groupes participants et peut être utilisée pour informer les initiatives à l'échelle du gouvernement. Toutefois, étant donné le nombre limité de lieux de travail fédéraux ayant participé au projet, ces résultats ne reflètent pas nécessairement la totalité des pratiques en vigueur dans l'ensemble du gouvernement.

Après avoir présenté nos résultats, nous énumérons nos recommandations à l'échelle du gouvernement. Chaque recommandation est accompagnée d'un raisonnement, des résultats escomptés et, le cas échéant, d'un aperçu des initiatives déjà mises en place sur les lieux de travail fédéraux individuels qui illustrent cette recommandation. Ces éléments sont conçus pour encourager les entités fédérales à apprendre les unes des autres et à collaborer pour améliorer les efforts d'ÉDI menés en faveur des personnes LGBTQI2S dans l'ensemble du gouvernement.

Les résultats de chaque entité fédérale participante soulignent les forces individuelles de chaque groupe et les possibilités d'amélioration, les niveaux de performance existants pour chaque thème d'évaluation (comme indiqué dans la section [4.0 Pratiques prometteuses](#)) et 3 à 5 recommandations personnalisées. Nous encourageons vivement les dirigeant-e-s et le personnel clé à examiner les conclusions spécifiques à leur lieu de travail, ainsi que les preuves détaillées qui figurent dans l'[Annexe A](#). Celles-ci contiennent une mine d'informations spécifiques au contexte pour soutenir l'amélioration des efforts d'ÉDI menés 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](#) :

- Politiques, procédures et pratiques d'inclusion sur le lieu de travail
- Structures de formation
- Culture organisationnelle

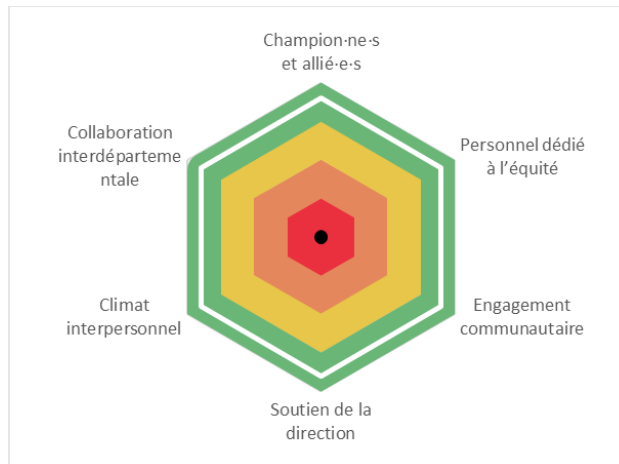
Les diagrammes en étoile de chaque catégorie illustrent visuellement la façon dont les pratiques organisationnelles actuelles reflètent les pratiques prometteuses identifiées pour chaque thème décrit dans la section [4.0 Pratiques prometteuses](#). Une explication des principaux points forts de l'organisation et des possibilités d'amélioration est également proposée. Toute conclusion notable ne relevant pas des thèmes formellement évalués est décrite dans la section « Résultats supplémentaires ».

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 l'approche holistique nécessaire pour rendre les lieux de travail plus inclusifs pour les personnes LGBTQI2S. Un diagramme représentant chaque catégorie d'évaluation est prévu pour chaque entité fédérale dans la section [6.4 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 « embryonnaire » (rouge) indiquent que les activités actuelles de ce thème sont limitées ou peu performantes; « émergent » (orange) indique des preuves d'activités modérées; « avancé » (jaune) indique une activité et/ou une forte performance dans plusieurs aspects du thème; et « solide » (vert) indique des preuves d'activités bien développées dans tous les aspects du thème. Les thèmes qui n'ont pas pu être évalués en raison du manque d'informations ou de l'absence d'activité organisationnelle sont classés dans la catégorie « aucun/aucune preuve » (noir, au centre).

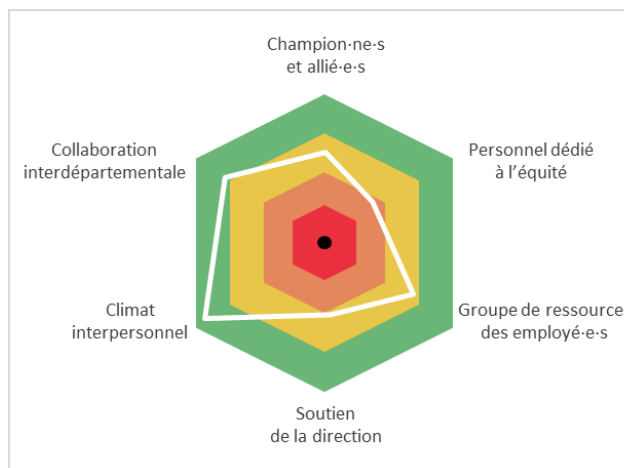
Exemple de bonne performance



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

Cet exemple de graphique montre une entité ayant une approche bien développée et équilibrée de l'ÉDI 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

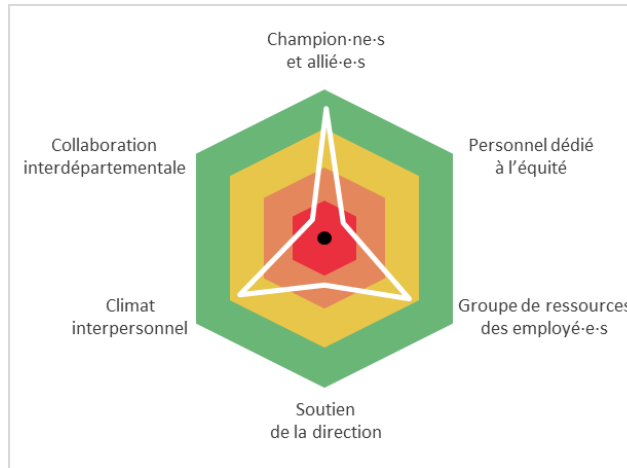


■ Aucun/aucune preuve ■ Embryonnaire ■ Émergent ■ Avancé ■ Solide

Cet exemple représente un service qui a relativement bien développé ses efforts d'ÉDI en faveur des personnes LGBTQI2S. 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 soutien du leadership, mais a encore du travail à faire en ce qui concerne le personnel dédié à l'équité, qui a été classé « émergent ».

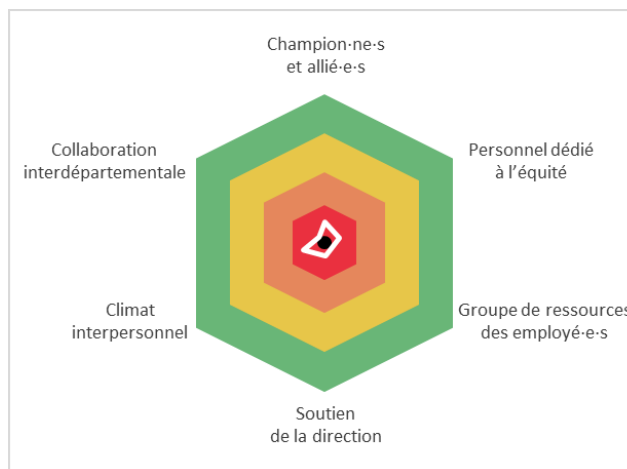
Présentation d'un développement inégal



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

Ce graphique montre que les efforts d'ÉDI menés en faveur des personnes LGBTQI2S sont inégaux au sein de la culture organisationnelle du service. Bien qu'il y ait une note « solide » pour les champion-ne-s et allié-e-s et le climat interpersonnel, et une note « avancé » 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, qui ont obtenu respectivement les notes « embryonnaire » et « aucun/aucune preuve ».

Exemple de performance limitée



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

Ce dernier diagramme illustre une entité qui pourrait être au début de la mise en œuvre d’initiatives d’ÉDI en faveur des personnes LGBTQI2S au sein de la catégorie de la culture organisationnelle. Cela est mis en évidence par la ligne blanche qui délimite des niveaux de performance allant de « aucun/aucune preuve » à « embryonnaire » (rouge) dans tous les thèmes.

Ainsi, la taille et la forme de la ligne blanche donnent un aperçu du niveau de développement de l’entité dans une catégorie donnée. Une forme large et régulière indique une approche bien équilibrée, tandis qu’une forme plus irrégulière souligne une attention inégale vis-à-vis de l’ÉDI. De même, une forme plus large reflète un degré de développement plus élevé dans les efforts d’ÉDI menés en faveur des personnes LGBTQI2S, tandis qu’une forme plus petite suggère qu’il reste encore beaucoup de travail à faire.



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 efforts d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) en faveur des communautés LGBTQI2S déployés à travers toutes les entités fédérales participantes pour les trois catégories d'analyse, puis nous continuons par une description détaillée de nos recommandations générales pour les milieux de travail fédéraux.

Nous présentons également la situation de certaines entités spécifiques, notamment leurs forces et leurs possibilités d'amélioration, et formulons des recommandations à leur attention. Les résultats détaillés pour chacune des entités fédérales sont disponibles à [Annexe A – Résultats Détaillés](#). Nous encourageons les dirigeant·e·s des entités fédérales, le personnel responsable de l'ÉDI, les membres responsables des groupes de ressource des employé·e·s (GRE) et les décideur·se·s clés à prendre en compte les résultats et recommandations globales et à l'échelle des entités, étant donné qu'ils constituent une mine d'informations vouée à aider à améliorer et à personnaliser les efforts d'ÉDI en fonction des contextes locaux.

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 pour les raisons évoquées dans la [3.3 Limites](#). Nous encourageons les lecteur·rice·s à ne pas considérer les résultats de cette étude comme figés ou finaux, mais comme faisant partie d'un dialogue dynamique et continu. Ils sont invités à continuer d'utiliser l'outil d'évaluation pour tirer parti de leurs forces actuelles et pour mettre nos recommandations en œuvre. Un modèle vierge de cet outil est fourni en vue de l'utilisation continue des milieux de travail fédéraux à [l'Annexe C –](#)

Structures organisationnelles

L'outil d'évaluation a été conçu de telle façon que les domaines d'actions tels que les groupes de ressources des employé·e·s (GRE), le personnel dédié à l'équité et les champion·e·s et allié·e·s soient considérés comme des notions distinctes. Toutefois, nos recherches ont révélé qu'au sein des milieux de travail fédéraux d'aujourd'hui, ces actions n'étaient pas toujours mutuellement indépendantes et que les chevauchements fonctionnels étaient communs. Tous les chevauchements ayant eu une incidence sur l'évaluation de l'équipe de recherche sur la performance organisationnelle relative à un indicateur ou à un thème particulier ont été pris en note.

Soutien de la direction

Nous intégrons des résultats portant sur le soutien des équipes de direction dans le cadre des efforts d'ÉDI en faveur des communautés LGBTQI2S. Il faut tout d'abord mentionner que bien que la plupart des haut·e·s fonctionnaires (comme le ou la commissaire de la GRC, les ministres du Cabinet, etc.) n'ont pas été interrogé·e·s, 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 supérieur·e·s/haut·e·s dirigeant·e·s et des cadres/responsables intermédiaires, dont un grand nombre ont été interrogé·e·s dans le cadre de notre étude.

Considérations relatives à la langue officielle

Le niveau d'inclusivité de la langue observé dans les politiques et documents de formation différerait généralement beaucoup entre les versions anglaises et françaises. Il est difficile de déterminer si ces différences sont le résultat d'erreurs de traduction ou de traductions réalisées sans attention ni sensibilité à l'inclusivité. En français, les outils linguistiques permettant de désigner les personnes de manière neutre en termes de genre sont moins nombreux. Par conséquent, une vraie expertise est nécessaire pour s'assurer que les documents rédigés en français soient inclusifs.

Malgré le peu de données en langue française dont nous disposons à l'heure actuelle, nous prenons note des résultats de l'analyse comparative des expériences et des ressources basés sur la langue, dans la mesure du possible.

6.2 Résultats généraux

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

Ces résultats sont organisés en fonction des trois catégories d'analyse. Pour chaque catégorie, un 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 sous le diagramme.

Politiques, procédures et pratiques d’inclusion en milieu de travail

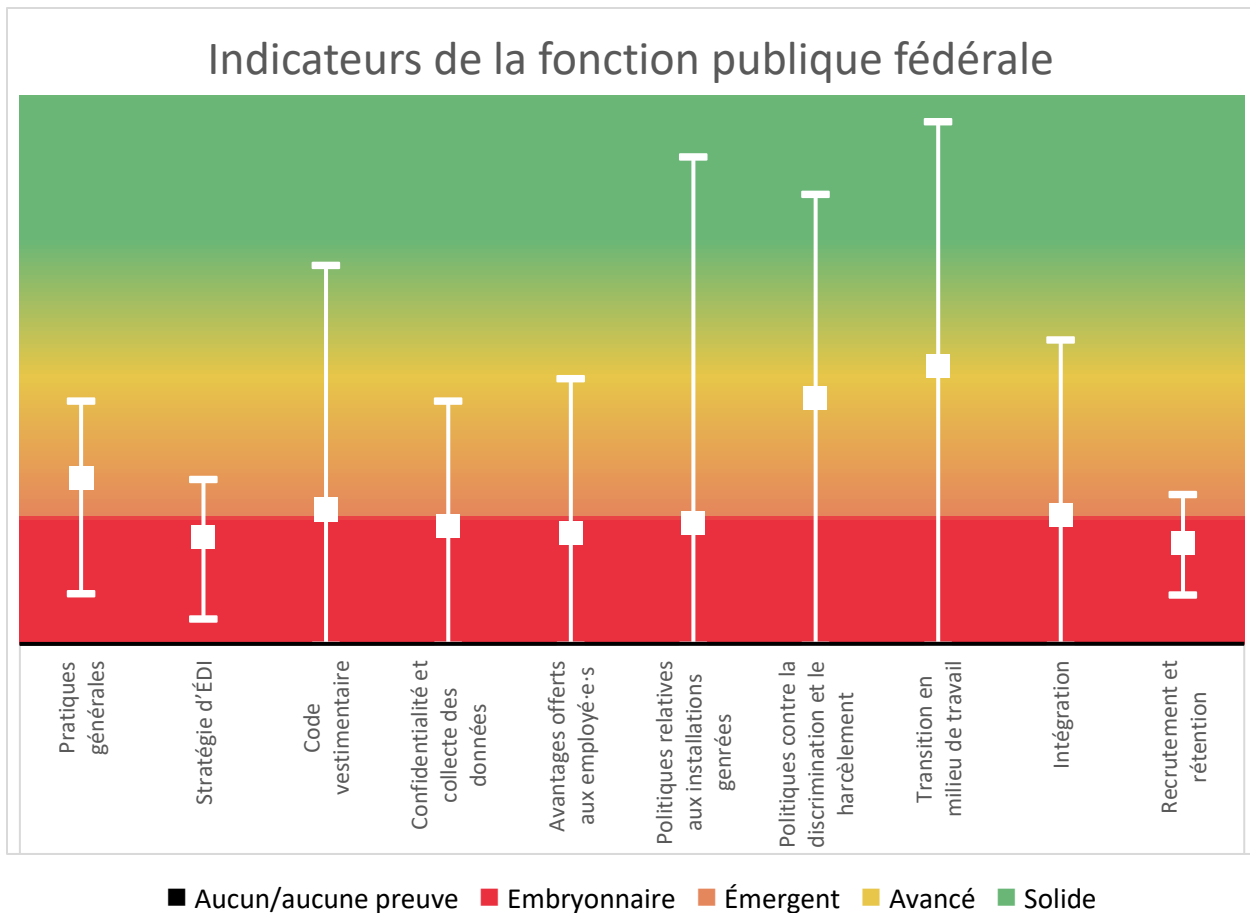


Tableau 8 : Diagramme en boîte montrant les moyennes et les plages en matière de pratiques, procédures et politique d’inclusion en milieu de travail

Pratiques générales et stratégie d’ÉDI

Certaines entités fédérales œuvrent depuis quelque temps à l’amélioration de leurs efforts en matière d’ÉDI en faveur des employé-e-s LGBTQI2S, ainsi qu’à l’élaboration de plans d’action en matière d’ÉDI voués à identifier les objectifs et les délais pour les réaliser. À titre d’exemple, le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) avait commencé à élaborer un plan d’action solide pour 2019-2022 (non publié); Emploi et Développement social Canada (EDSC) dispose d’un plan de communication clair qui comprend un engagement à travailler aux côtés des GRE sur les initiatives d’ÉDI; enfin, l’Agence du revenu du Canada (ARC) a pour ambition de répertorier l’ensemble des personnes LGBTQI2S comme un groupe à prendre en compte dans le cadre des efforts d’ÉDI au-delà des quatre groupes visés par l’équité en matière d’emploi.

Nous avons également observé certaines tentatives initiales d’introduire des mesures de responsabilisation pour l’ÉDI. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) est actuellement en train de mettre au point un engagement visant à consolider les efforts en matière d’ÉDI 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 mené par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor (BDPRH-SCT), soulève des questions relatives à la participation des responsables aux efforts d'ÉDI. Le développement de ces plans d'action concrets et de ces obligations formelles en matière d'ÉDI en faveur des communautés LGBTQI2S permettra au milieu de travail fédéral de cibler ses efforts en matière d'ÉDI et de s'assurer que les bonnes intentions se traduisent en mesures fermes.

Toutefois, comme cela a été mis en évidence dans le rapport intitulé *Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion*¹², il existe un manque de stratégies centralisées en matière d'efforts d'ÉDI. Lorsque des stratégies globales d'ÉDI existent, elles sont souvent axées sur les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi et n'intègrent pas d'objectifs ou de plans relatifs aux employé·e·s LGBTQI2S. Par conséquent, les possibilités de collaboration entre toutes les branches d'une organisation sont limitées et il est plus difficile d'officialiser la concertation avec les parties prenantes 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 considérations LGBTQI2S spécifiques. Ce constat était particulièrement évident concernant les politiques relatives aux avantages sociaux, aux congés et à l'embauche. Pour la plupart des politiques que nous avons examinées dans la fonction publique fédérale (FPF), aucune date de révision officielle n'était prévue et nous n'avons pas trouvé de preuve de concertation systématique avec les parties prenantes LGBTQI2S. Plusieurs politiques n'ont pas été mises à jour suite à l'amendement de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de 2017 pour inclure l'identité et l'expression de genre comme motifs de discrimination interdits¹³.

Même si les politiques en langue anglaise sont pour la plupart sans distinction de genre, nous recommandons particulièrement l'adoption par la Marine royale canadienne de noms de grades neutres en genre. Les documents en langue française, en revanche, semblent souvent ne pas avoir été révisés sous l'angle du langage inclusif. Les sondages et les entrevues ont mis en évidence un manque de connaissance des politiques comprenant des considérations LGBTQI2S parmi les employé·e·s 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 employé·e·s à signer un code de conduite comprenant généralement un engagement général à contribuer à un milieu de travail respectueux, sans détailler plus précisément les objectifs d'ÉDI. EDSC et la GRC ont mis au point une nouvelle formation obligatoire destinée aux nouveaux et nouvelles employé·e·s, qui mentionne quelques

¹² Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada 2017. *Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion*.

¹³ *Loi canadienne sur les droits de la personne, Lois révisées du Canada*. 1985, ch. H-6 <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/page-1.html>.

enjeux LGBTQI2S. L'IRCC dispose d'une plateforme d'intégration dotée d'une composante ACS+ et prévoit de mettre en place un engagement en matière d'ÉDI que toutes les nouvelles recrues devront signer.

Cependant, très peu d'entités proposent actuellement une intégration comprenant une présentation complète des efforts et des ressources d'ÉDI en faveur des communautés LGBTQI2S. L'intégration des nouveaux et nouvelles employé-e-s représente une opportunité en or pour améliorer l'ÉDI et favoriser des changements de culture positifs à travers les différents milieux de travail fédéraux.

Confidentialité et collecte des données

Le document présenté par le STC intitulé *Moderniser les pratiques du gouvernement du Canada en matière d'information relative au sexe et au genre*¹⁴ est un beau pas en avant. Il préconise l'utilisation de termes fondés sur le genre et non plus sur le sexe biologique, la reconnaissance des identités non binaires et la mise en évidence d'un raisonnement clair par rapport à l'objectif lors de la collecte de données sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre (OSIEG). Si ces directives étaient mises en pratique, nous pensons qu'elles amélioreraient considérablement les efforts d'ÉDI en faveur des personnes LGBTQI2S, étant donné que ces données contribuent à identifier des problèmes et à suivre l'efficacité des mesures en place.

Certaines entités ont commencé à faire des progrès en matière de pratiques de collecte de données. Le Réseau de la fierté d'EDSC travaille sur une campagne d'auto-identification pour encourager la collecte de données relatives à l'OSIEG. Nous avons également entendu dire que certaines entités, telles que AMC et la GRC menaient à bien des enquêtes sur le bien-être de leur personnel pendant la pandémie de COVID-19 et que celles-ci comprenaient des questions visant à apporter des précisions sur les différences d'expérience en fonction des OSIEG.

Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) offre lui-même aux personnes LGBTQI2S la possibilité de s'auto-identifier. De très nombreuses données provenant de ces sondages des employé-e-s peuvent être exploitées pour déterminer et concevoir des initiatives en matière d'ÉDI à travers les entités gouvernementales comme fédérales. Ceci étant dit, il reste matière à amélioration en ce qui concerne la collecte d'informations sur le genre au sein même du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, qui propose actuellement encore des options limitées, à savoir « homme », « femme » et « identités de genre diverses ».

Quelques participant-e-s ont déclaré que leur employeur-se ne collectait pas ou n'évaluait pas les répercussions spécifiques à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre en raison de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et que cette attitude pouvait les mettre mal à l'aise au travail. Nous souhaitons souligner que les données relatives à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre, si elles sont collectées et protégées comme il se doit, constituent de précieux outils pour améliorer les efforts d'ÉDI.

¹⁴ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. 2019. *Moderniser les pratiques du gouvernement du Canada en matière d'information relative au sexe et au genre : sommaire du rapport*. Gouvernement du Canada. Consulté le 26 février 2021. <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/sommaire-moderniser-info-sexe-genre.html>.

Transition sur le lieu de travail et installations genrées

La plupart des entités participantes proposent un guide de transition sur le lieu de travail visant à soutenir les employé·e·s en transition et leurs responsables. La plupart de ces guides ont été adaptés à partir du modèle intitulé *Soutien aux employés transgenres : Guide à l'intention des employés et des gestionnaires*¹⁵ conçu par Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC). Certaines entités ont investi beaucoup d'efforts pour proposer un guide reflétant les contextes spécifiques de leur organisation. Parmi les nombreux exemples nous ayant été fournis, il convient de féliciter EDSC pour son guide approfondi dont la création a été dirigée par quatre employé·e·s trans. EDSC prévoit également de créer une séance de formation de 45 minutes à l'attention des responsables portant sur ce document (une fois qu'il sera publié) afin de leur indiquer comment soutenir au mieux leurs employé·e·s trans. EDSC propose également aux membres de son personnel en transition de prendre contact avec d'autres personnes trans et non binaires sur leur lieu de travail afin d'obtenir le soutien de mentor·e·s et de pairs. Le *RCMP Guide to Supporting Transgender, Non-binary and Two-Spirit Employees* (Guide de la GRC à l'appui des employés transgenres, non binaires et bispirituels) est un autre document similaire complet. Il a été créé à la suite d'une consultation approfondie avec des organisations expertes ainsi qu'avec des personnes ayant vécu une expérience de transition sur leur lieu de travail. Ces deux documents constituent d'excellents modèles que les autres organisations devraient suivre.

Ceci étant dit, la sensibilisation au contenu et, dans certains cas, l'existence d'un guide de soutien aux employé·e·s en transition étaient très limitées dans beaucoup d'entités participantes, et les conseils donnés dans ces documents n'étaient pas souvent officiellement incorporés dans les politiques et les pratiques des organisations. À titre d'exemple, les réponses au sondage révélaient une connaissance limitée des politiques de soutien aux employé·e·s en transition et des politiques relatives à l'accès à des installations genrées.

Les guides de l'ARC et de EDSC de soutien aux employé·e·s en transition intègrent des déclarations spécifiques selon lesquelles les employé·e·s ne doivent pas nécessairement s'habiller d'une manière stéréotypée masculine ou féminine, des déclarations qui devraient être utilisées pour guider le code vestimentaire de toutes les entités gouvernementales.

Les guides de soutien aux employé·e·s trans stipulent également qu'il est primordial de respecter les choix personnels de chacun·e en matière d'utilisation des installations genrées, bien que ce type de directive ne figure pas encore dans les politiques et ne soit souvent pas clairement communiqué au personnel. Certaines entités fédérales ont l'intention de rénover leurs locaux afin d'installer uniquement des infrastructures individuelles et universelles, mais d'une façon générale, les mesures ne sont actuellement pas suffisantes.

Dans la plupart des entités participantes, réaliser un simple changement de nom ou de marqueur de genre dans sa signature de courriels ou sur sa carte de visite n'est pas compliqué, mais la réalité est tout autre

¹⁵ Services publics et Approvisionnement Canada. 2019. *Soutien aux employés transgenres : Guide à l'intention des employés et des gestionnaires* Gouvernement du Canada. Consulté le 2 mars 2021. <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/apropos-about/guide-et-te-fra.html>.

pour ce qui est des documents d'identification et des renseignements relatifs à la paie. Bien souvent, les employé·e·s ne sont pas guidé·e·s ou soutenu·e·s pour naviguer à travers ces processus.

Lutte contre la discrimination et le harcèlement

Il existe des différences significatives entre toutes les politiques et pratiques contre la discrimination et le harcèlement des participant·e·s. 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 répondant·e·s connaissaient mieux les politiques contre la discrimination et contre le harcèlement que tout autre politique. Cependant, certaines politiques ne sont pas conformes à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et une bonne partie de la documentation que nous avons consultée ne nous a pas donné d'exemples précis de ce qu'englobent les notions de discrimination et de harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre.

Des voies aléatoires pour soumettre des plaintes, telles que le protecteur ou la protectrice du citoyen, le dialogue social ou encore les GCICP (Centre de gestion intégrée des conflits et des plaintes) existent, mais ces procédés ne sont généralement pas clairement mentionnés dans la documentation. La plupart des entités participantes n'ont pas fourni de précisions sur la façon dont les problèmes au sein des rapports hiérarchiques sont résolus, et les répercussions pour les coupables sont souvent 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 LGBTQI2S sur le lieu de travail. Cela laisse également une marge de manœuvre importante aux responsables pour gérer efficacement les plaintes et veiller à ce que les coupables reçoivent une sanction. Par ailleurs, le risque pour les entités fédérales est que les victimes de discrimination et de harcèlement soient reconnues lors de la procédure de plainte. Même si les processus sont généralement confidentiels, l'anonymat n'est pas complètement garanti étant donné que la victime peut être identifiée en raison du type de discrimination en cause (par exemple, une plainte concernant le mégenrage d'un·e employé·e transgenre).

Conformément au Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal, nous suggérons donc qu'un travail important soit mené à bien pour veiller à ce que les procédures de plainte 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 de personnes LGBTQI2S et de nombreuses ressources de recrutement sont, semble-t-il, axées uniquement sur les groupes officiels visés par l'équité en matière d'emploi (GEE). Le fait que les communautés LGBTQI2S ne soient pas classées comme « groupe visé par l'équité en matière d'emploi » semble pousser les gens à penser qu'il 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 GEE constituent une norme minimale et il reste beaucoup à faire pour améliorer les processus de recrutement en faveur des personnes LGBTQI2S.

Les annonces d'emploi manquent souvent de cohérence en matière d'utilisation d'une écriture inclusive, surtout en français, et bien que quelques-unes d'entre elles comportent des déclarations sur l'engagement de leur organisation envers l'ÉDI, elles ne mentionnent que rarement les personnes LGBTQI2S et sont souvent omises des annonces sur les sites de tiers. Les résultats de l'étude ont révélé que dans la plupart des entités participantes, des répondant·e·s avaient déclaré que leur orientation sexuelle, leur expression de genre ou leur identité de genre avait, dans une certaine mesure, eu des répercussions négatives sur l'évolution de leur carrière. Nous avons également constaté que les équipes de recrutement n'étaient pas suffisamment formées sur les façons de combattre activement les préjugés et qu'elles manquaient généralement de compétences culturelles pour travailler avec des candidat·e·s trans.

Cependant, certaines entités et agences individuelles commencent à prendre des mesures pour améliorer les pratiques de recrutement. À titre d'exemple, nous pouvons citer les efforts de recrutement de l'IRCC dans les universités et salons ainsi que des pratiques de communication externe efficaces pour signaler leur engagement envers la diversité. EDSC a également fait connaître son intention de lancer une formation obligatoire sur la lutte contre les préjugés à l'attention des responsables du recrutement et de combattre les barrières systémiques présentes dans les processus de recrutement. Le ministère de la Défense nationale (MDN) s'emploie actuellement à réviser les politiques du personnel et nous avons eu vent du fait que les personnes supervisant cette tâche collaboreront avec le Réseau de la fierté dans le cadre de ce processus.

Avantages offerts aux employé·e·s

Bien que les FAC et la GRC disposent de leurs propres politiques en matière de congés et d'avantages sociaux, nous n'y avons pas eu accès pour cette étude.

Les employé·e·s de la FPF de l'ensemble du gouvernement partagent les mêmes politiques en matière de congés et d'avantages sociaux. Ces politiques partagées comprennent souvent des définitions relativement inclusives des termes « famille », « 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 ne doivent pas faire l'objet de discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre lorsqu'elles prennent des congés. En revanche, ces conventions ne fournissent pas d'informations sur la manière dont sont attribués les congés pour les transitions de genre, ce qui pourrait mener les employé·e·s trans à recourir à l'assurance-emploi. Les régimes d'assurance maladie de la FPF prennent en charge les thérapies hormonales pour les employé·e·s en transition, mais ne couvrent pas les opérations chirurgicales, qu'ils laissent aux provinces. La prise en charge dépend donc des provinces, ce qui signifie que les employé·e·s trans ne bénéficient pas tous·tes du même accès aux opérations chirurgicales.

Nous avons constaté un manque général de connaissances au sein de la haute direction et des membres des ressources humaines sur la façon dont les politiques en matière de congés et d'avantages sociaux s'appliquent aux personnes et aux familles LGBTQI2S. Les Réseaux de la fierté sont apparemment invités à fournir des rétroactions sur les politiques en matière de congés et d'avantages sociaux, même si cela ne

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

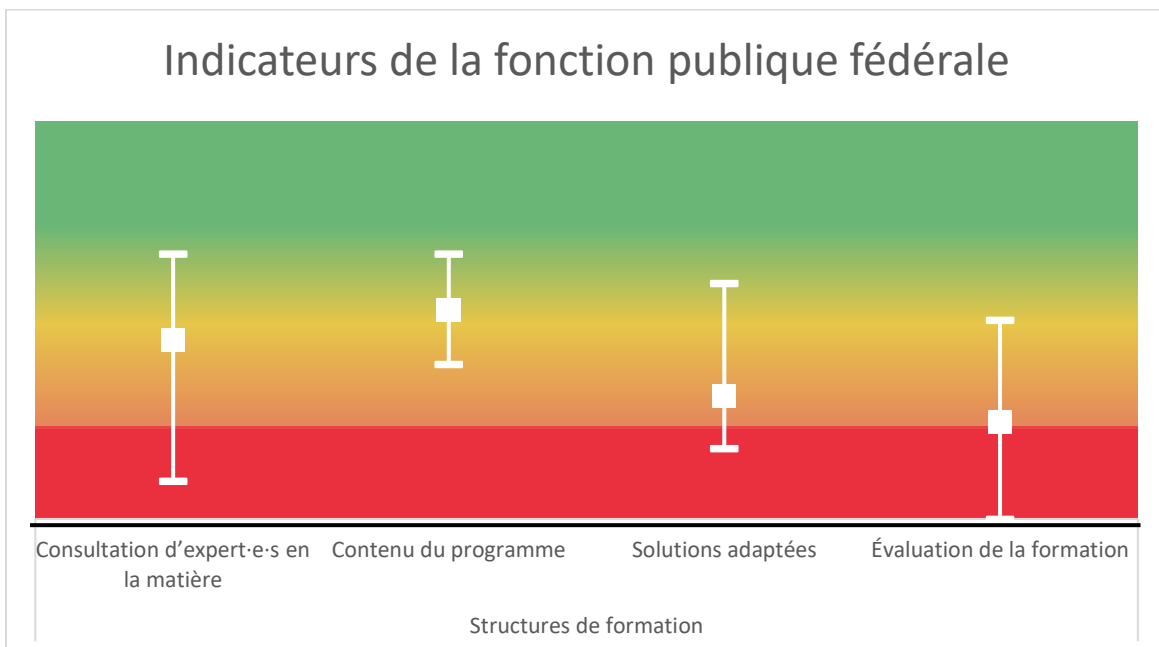
Code vestimentaire

La GRC et les FAC étaient les deux seules entités fédérales auxquelles nous avons parlé qui disposaient d'exigences formelles en matière d'uniformes et elles ont toutes les deux récemment procédé à des améliorations pour être plus inclusives en matière de genre. La GRC impose un uniforme standard à Tous-tes ses 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 à leurs employé-e-s de choisir. Notons tout de même qu'il est important de s'assurer qu'une variété de tailles et de coupes soient disponibles.

Nous n'avons pas reçu beaucoup d'informations sur les codes vestimentaires des autres participant-e-s. Les fonctionnaires n'ont pas de code vestimentaire particulier à respecter et la majeure partie des personnes que nous avons interrogées ont confirmé être libres de choisir leurs propres tenues. Ceci étant dit, là où des unités de personnel en uniforme existent au sein des départements et agences de la FPF (notamment, au sein des équipes de sécurité), il est important qu'elles ne soient pas soumises à des attentes cisnormatives.

Les guides de soutien aux employé-e-s en transition de EDSC et de l'ARC contiennent des déclarations explicites stipulant qu'aucun-e employé-e ne devrait avoir à s'habiller d'une manière stéréotypée masculine ou féminine. Si cela était incorporé dans les politiques destinées aux employé-e-s en uniforme 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

Contenu des programmes de formation de l'Initiative Espaces positifs (IEP) et consultation d'expert·e·s en la matière (EM)

L'Initiative Espaces positifs constitue la principale méthode de formation dédiée aux réalités LGBTQI2S au sein du gouvernement. L'École de la fonction publique du Canada (EFPC) est à la tête de cette formation, bien que la plupart des entités participantes en proposent également une version locale. Les FAC et le MDN partagent leur formation IEP. Le SCT et la GRC n'organisent pas leur propre formation IEP, mais invitent leurs employé·e·s à y assister par l'intermédiaire d'autres services ou agences de la FTP si désiré.

De nombreux Réseaux de la fierté ont vu le jour grâce à l'IEP, il existe donc une relation étroite entre ces deux initiatives. Les Réseaux de la fierté supervisent notamment souvent la prestation et le contenu des formations au sein de leur service ou agence. Certains services et certaines agences ont adapté la formation à leurs besoins, ce qui a pu mener, dans certains cas, à d'importantes améliorations de contenu. À titre d'exemple, les formations d'AMC et de l'IRCC englobent des explications sur les systèmes d'oppression, les identités multiples et les déséquilibres de pouvoir historiques et actuels.

La formation IEP peut être améliorée de plusieurs façons. Certains services et certaines agences ne semblent consulter qu'une minorité de personnes lors de la conception de leurs formations, alors qu'il faudrait inclure une plus grande variété de points de vue, que ce soit lors de la consultation ou dans le cadre des témoignages personnels inclus dans la formation. À l'heure actuelle, les témoignages inclus dans les formations proviennent souvent du partage d'expériences des animateur·rice·s et il ne semble pas exister de processus de sélection garantissant que les animateur·rice·s représentent bel et bien des identités LGBTQI2S variées. On constate également un manque de discussion au sein de l'IEP sur la façon dont les concepts peuvent être spécifiquement appliqués aux postes des participant·e·s, et sur les compétences particulières enseignées aux ambassadeur·rice·s pour susciter un changement de culture. Enfin, il n'existe pratiquement pas d'évaluation de l'efficacité de la formation IEP et certains services et agences ne remplissent pas les standards minimaux de suivi de la participation aux formations.

Contenu des autres programmes de formation et consultation d'expert·e·s en la matière (EM)

En dehors de l'IEP, nous avons entendu parler de l'inclusion restreinte des identités LGBTQI2S dans des initiatives de formation plus vastes. Plusieurs entités participantes avaient mis en place des formations plus générales en matière d'ÉDI, 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 groupes officiels visés par l'équité en matière d'emploi. De plus, les parties prenantes LGBTQI2S et les expert·e·s en la matière n'étaient que rarement consulté·e·s pendant l'élaboration des formations.

Des exceptions prometteuses, bien que limitées, sont toutefois à souligner. La GRC proposera prochainement une formation « 2SLGBTQ+ » élaborée par le Réseau canadien du savoir policier (RCDSB). Dans le cadre de l'élaboration de cette formation, divers expert·e·s et parties prenantes LGBTQI2S ont été consulté·e·s. Le Réseau de la fierté d'EDSC a également été consulté dans le cadre 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 de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. À titre d'exemple, les études de cas devraient mettre en avant des couples de même genre ou encore des personnes issues de la diversité des genres ainsi que toute considération thématique et toute implication du programme à leur égard. De la même façon, l'EFPC n'inclut les principes LGBTQI2S, anti-racisme et anti-oppression (ARAO) que dans ses formations sur les lieux de travail inclusifs et respectueux, et non dans toutes ses formations.

Solutions adaptées aux postes de travail

L'EFPC intègre du contenu LGBTQI2S dans sa formation obligatoire à l'attention des responsables et nous avons entendu dire qu'il serait possible de mettre en place une formation IEP portant sur les postes de travail si une telle demande existait. D'une manière générale, les entités participantes manquaient de contenu abordant les besoins des cadres, des responsables, des RH et du personnel du recrutement qui les aiderait à soutenir efficacement les employé·e·s LGBTQI2S, à éclaircir les domaines sujets à préjugés et les risques organisationnels, et à encourager une culture de travail plus positive.

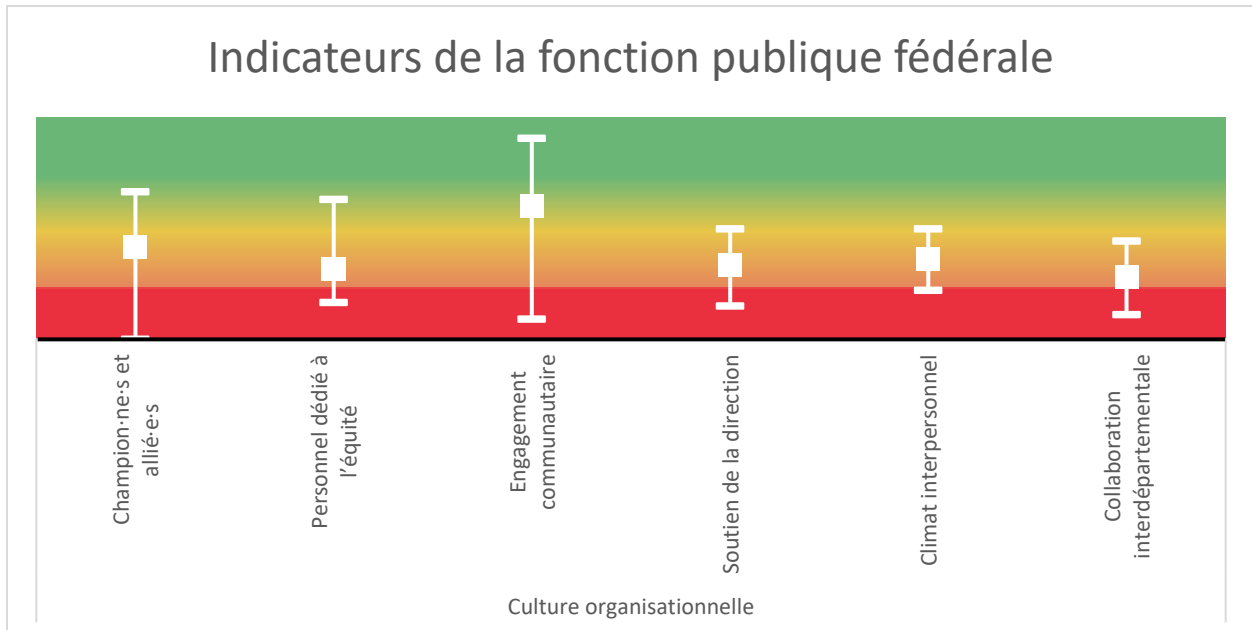
Évaluation des formations

Certaines entités évaluent uniquement les initiatives de formation obligatoires et l'exhaustivité de ces évaluations peut varier sensiblement.

En tant que prestataire de formation, l'EFPC œuvre à l'intégration des évaluations de Kirkpatrick de niveaux 2 et 3 dans le cadre des initiatives de formation, ce qui comprend le contrôle de l'efficacité de la formation et l'évolution des compétences dans le temps. De la même façon, l'ARC vise également les évaluations de Kirkpatrick de niveau 3, bien que nous ayons entendu dire qu'il reste un manque de ressources et de soutien des responsables pour assumer ce niveau d'évaluation pour les initiatives de formation. Les FAC disposent de tout un éventail de méthodes d'évaluation pour leurs formations générales, bien que ces méthodes ne soient pas actuellement appliquées à la formation IEP.

La plupart des entités participantes ne mesurent et n'évaluent que très peu l'efficacité de la formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion, et ces évaluations 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

Personnel dédié à l'équité

Les structures organisationnelles visant à soutenir les employé·e·s LGBTQI2S et les efforts d'ÉDI diffèrent sensiblement entre toutes les entités participantes. Alors que certaines entités disposent de bureaux dédiés à l'équité au sein même du service des RH, de personnel à temps plein dédié et de toute une variété de postes axés sur différentes facettes de l'ÉDI, d'autres ne disposent que d'un·e employé·e dédié·e à l'équité travaillant à mi-temps. Les efforts d'ÉDI des entités dotées de ressources et de bureaux dédiés à l'équité peuvent avoir un rayonnement plus large. Les équipes consacrées à l'analyse comparative entre les sexes (ACS+) travaillent également régulièrement à soutenir ces efforts, même si elles doivent veiller à systématiquement intégrer les considérations relatives à l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre dans leur travail.

Champion·ne·s et allié·e·s

Certaines entités utilisent des champion·ne·s issu·e·s des équipes de direction pour représenter différents groupes marginalisés, et elles agissent souvent en tant que porte-parole lors des réunions pour leurs groupes. Les champion·ne·s ne sont pas financé·e·s pour ce rôle et ne reçoivent généralement pas de formation pour les aider avec leurs responsabilités. En outre, l'influence des champion·e·s sur les efforts d'ÉDI semble dépendre de leur niveau d'autorité dans leur emploi principal et non du fait qu'elles soient champion·e·s en tant que tel.

D'une manière générale, nous constatons un manque de clarté concernant les rôles et responsabilités spécifiques entre le personnel dédié à l'équité, les champion·e·s, les coordinateur·rice·s de réseaux et les

ambassadeur·rice·s Espaces positifs. Le degré d'interaction entre les champion·e·s, le personnel dédié à l'équité et les GRE varie également énormément en fonction des entités.

Groupes de ressources des employé·e·s

Toutes les entités sauf une (le Secrétariat du Conseil du Trésor) disposent d'un Réseau de la fierté (un réseau d'employé·e·s et d'allié·e·s LGBTQI2S constitué de pairs volontaires). Ces Réseaux de la fierté disposent généralement d'un bon nombre de membres et leur champ d'activité varie. Parmi leurs activités, nous pouvons citer les événements purement sociaux; les possibilités de formation informelle du personnel, telles qu'inviter des intervenant·e·s extérieur·e·s; les campagnes portant sur des enjeux importants pour les employé·e·s LGBTQI2S, tels que la mise à disposition d'installations inclusives; ou encore le fait de fournir des services d'expert·e dans le cadre de processus organisationnels, tels que la révision des politiques. Les Réseaux de la fierté constituent généralement le meilleur moyen pour faire entendre les voix des employé·e·s LGBTQI2S et ils peuvent également jouer un rôle dans le soutien aux formations IEP.

Certaines entités disposent d'une page dédiée à la fierté sur GCconnex afin de soutenir la communication entre pairs et partager des informations et des ressources. L'un des groupes que nous avons consultés a déclaré avoir contribué à la mise en place d'un programme de mentorat privé visant à soutenir les membres de son personnel en transition. Le Réseau de la fierté d'AMC a mis en place un « tableau de bord » visant à informer les employé·e·s envisageant de candidater ou se préparant pour accepter un poste à l'étranger sur la situation des droits des personnes LGBTQI2S dans le pays d'accueil. Ceci constitue un exemple notable de la façon dont les GRE adaptent leurs efforts aux besoins locaux.

Le degré d'officialisation des différents Réseaux de la fierté existants pouvait varier sensiblement. Certains de ces réseaux en étaient toujours au stade de développement initial, tandis que d'autres étaient établis depuis longtemps et que d'autres étaient aux prises avec des problèmes de continuité suite à une période de renouvellement du personnel. Quelques-uns de ces réseaux étaient très avancés et avaient dépassé le stade de simples réseaux sociaux, ils disposaient en effet déjà d'objectifs clairs et de structures de gouvernance. Nous pouvons tout particulièrement souligner le travail du Réseau de la fierté d'EDSC, qui défend chaque fois que possible la représentation des personnes trans dans les comités de gouvernance. La plupart des représentant·e·s des Réseaux de la fierté avec qui nous nous sommes entretenu·e·s ont exprimé un besoin urgent de ressources, financières et autres. De nombreux réseaux semblaient également très intéressés par l'idée d'adopter un rôle de consultation plus formel au sein de leur organisation, en transmettant, par exemple, le point de vue des personnes LGBTQI2S sur les projets de politiques, les initiatives d'ÉDI et la formation.

Collaboration entre services

Nous avons eu connaissance d'exemples de collaboration horizontale intéressants au sein même des entités en matière d'efforts d'ÉDI en faveur des personnes LGBTQI2S, notamment des réunions régulières et des échanges de connaissances entre les coordinateur·rice·s des GRE et les champion·ne·s locaux·le·s. Nous n'avons pas observé beaucoup d'exemples de collaboration se prolongeant jusqu'aux différents

niveaux du personnel, notamment jusqu'aux cadres intermédiaires et au personnel de première ligne. Les exemples de collaboration que nous avons observés dépendaient souvent de relations personnelles plutôt que de pratiques officielles.

Les exemples de collaboration entre secteurs fonctionnels en matière d'initiatives d'ÉDI pour les entités participantes qui ne disposaient pas de stratégies d'ÉDI précises étaient moins nombreux. De manière générale, une collaboration plus poussée entre les dirigeant-e-s de toute organisation, y compris les GRE, les champion-ne-s, les RH et les unités d'ÉDI, contribuera à soutenir une approche efficace et multidimensionnelle de l'ÉDI.

D'autre part, nous avons relevé quelques cas d'entités ayant acquis et s'étant inspirées de ressources ou d'initiatives lancées dans d'autres lieux de travail fédéraux. À titre d'exemple, certaines entités ont adapté la formation IEP ou les guides de transition sur le lieu de travail aux contextes locaux, et la réunion semestrielle des responsables de l'apprentissage de la FPF sera présidée par l'EFPC. Le BDPRH-SCT pourrait être en bonne position pour développer cette coordination à travers la FPF étant donné qu'il fournit les directives en matière de politiques à tous les services et toutes les agences de la FPF.

Soutien à la direction

Le soutien manifeste du leadership de la direction est primordial pour encourager le changement de culture à travers les différentes organisations. Nous entendons souvent parler des bonnes intentions de la haute direction et des efforts visant à communiquer des messages sur l'importance générale de l'ÉDI. Cependant, les résultats de notre étude suggèrent que ces efforts n'ont pas de réelles répercussions sur 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 afin que les cadres intermédiaires puissent mieux promouvoir les efforts en matière d'ÉDI.

Nous avons entendu que la culture et la tendance de l'opinion de certaines équipes spécifiques, ainsi que leur participation à des événements, des formations et des initiatives d'ÉDI en faveur des communautés LGBTQTI2S dépendaient souvent de la volonté de chaque responsable de promouvoir les bonnes pratiques. Nous avons aussi entendu que certain-e-s responsables régionaux.ales 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 qui le faisaient étaient plus susceptibles d'encourager leurs équipes à le faire aussi. Récompenser la participation aux formations en matière d'ÉDI dans le cadre des mesures de performance est un bon moyen de garantir une participation plus constante des dirigeant-e-s. Par exemple, les FAC offrent une certification officielle à toutes les personnes qui suivent la formation IEP. Le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) 2018-2019 englobait toutes les entités fédérales que nous avons interrogées à l'exception des FAC, et des questions visant à évaluer la participation des responsables aux efforts d'ÉDI y étaient incluses. Néanmoins, ce point n'était pas généralement abordé lors des entrevues, et la façon dont les résultats du dispositif influencent la stratégie, la formation et les progrès généraux en matière d'ÉDI n'est pas claire.

Climat interpersonnel

Les résultats de notre étude révèlent qu'un bon nombre d'employé·e·s et de militaires sont à l'aise à parler ouvertement de leur identité sur leur lieu de travail. Cependant, dans toutes les entités participantes, un certain pourcentage d'employé·e·s LGBTQI2S ont déclaré ne pas être à l'aise à parler de ce sujet, et plusieurs employé·e·s ont affirmé penser que leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leur expression de genre (ou les trois) avait eu des répercussions négatives sur l'évolution de leur carrière. Bien que nous n'ayons pas recueilli de données qualitatives concernant les raisons pour lesquelles les employé·e·s 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 participation à l'étude avait pu être plus importante dans la région de la capitale nationale (RCN) et que les éventuelles différences de préjugés et de schémas discriminatoires en fonction des régions restent incertaines. Quoi qu'il en soit, il est évident que les différentes entités gouvernementales ont encore du travail à faire afin de combattre les préjugés au sein des équipes et dans les pratiques d'embauche et de gestion de la performance.

D'une manière générale, les personnes interrogées semblaient également prêtes à intervenir personnellement en cas de propos, de comportements ou d'autres formes de harcèlement anti-LGBTQI2S, mais ces mêmes personnes se montraient moins confiantes dans le fait que leurs collègues feraient de même. Cela peut amener à penser qu'il existe un manque de communication entre les membres des mêmes équipes concernant leur soutien mutuel. Nous avons également constaté que les personnes interrogées étaient généralement plus disposées à intervenir personnellement en cas de harcèlement fondé sur le handicap et la race, qu'en cas de harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre. Ces constatations peuvent traduire le fait que peu de lieux de travail fédéraux incorporent des informations sur le harcèlement ou la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre dans leurs politiques et ressources de soutien connexes, ni d'informations sur les façons d'y remédier.

La plupart des personnes interrogées trouvaient que leur lieu de travail était accueillant, bien qu'elles admettaient le percevoir d'un point de vue hétérosexuel ou cisgenre. À l'opposé, nous avons également constaté des cas où la diversité de genre était perçue comme un sujet tabou, et où les employé·e·s préféreraient ne pas en parler ouvertement. Il faut enfin noter que nous n'avons pas eu la chance de nous entretenir avec des employé·e·s de première ligne ou des officier·ère·s 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 notables, comme la vidéo explicative sur les avantages sociaux de l'ARC mettant en scène un couple de même genre. D'autres entités participantes présentent aussi des stratégies de communication intéressantes, telles que des notes dans des infolettres ou encore la commémoration de journées importantes pour la communauté LGBTQI2S. Nous tenons à souligner la vidéo Twitter du SCT qui a circulé

à l'interne sur la Journée internationale des personnes non binaires et la Journée du souvenir trans. Cette vidéo met en scène un·e employé·e non binaire expliquant les pronoms et le langage non binaires et comment se corriger lorsqu'on utilise le mauvais pronom. Cette vidéo est aujourd'hui disponible en français et en anglais. Il est très important de veiller à ce que les stratégies de communication soient totalement soutenues par des efforts concrets en matière d'ÉDI.

Les entités participantes ne contribuaient généralement pas aux campagnes en faveur des communautés LGBTQI2S produites par des organisations externes, mis à part aux défilés de la Fierté et aux communiqués pour les journées commémoratives. La seule exception est le partenariat de l'IRCC avec Rainbow Railroad, une organisation sans but lucratif canadienne qui aide les personnes LGBTQI2S à échapper à la violence soutenue par l'État. Des efforts supplémentaires pourraient être entrepris pour consulter des partenaires communautaires et s'engager plus amplement auprès de la communauté LGBTQI2S.

6.3 Recommandations générales

Dans cette section, nous présentons 23 recommandations clés applicables dans tous les lieux de travail fédéraux. Chaque recommandation est accompagnée du 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 exemples d'initiatives pertinentes entreprises par certaines entités fédérales.

Les recommandations sont présentées en trois catégories :

- **Les recommandations transversales** sont au cœur de tous les efforts d'inclusion. Celles-ci représentent les bases et sont conditionnelles aux succès des autres recommandations.
- **Les recommandations d'amélioration** 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 prioritaires observés au cours de nos consultations.

La recommandation no 1 devrait plus particulièrement servir de base à la mise en œuvre de toutes les autres recommandations, étant donné que la consultation des personnes LGBTQI2S mêmes devrait être au cœur de tous les efforts d'ÉDI. La consultation continue devrait contribuer à l'établissement des priorités et à la mise en œuvre de toutes les recommandations suggérées.

Recommandations transversales :

RECOMMANDATION No 1

Mener une consultation formelle avec les employé·e·s et réseaux LGBTQI2S, les expert·e·s 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.

BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
<p>Le contenu des politiques, procédures, pratiques et formations est plus inclusif et représente mieux les réalités 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 planification des programmes. À l'heure actuelle, les efforts de consultation ont tendance à dépendre de processus informels, les personnes LGBTQI2S ne sont donc pas systématiquement consultées sur les formations, les politiques et les initiatives qui les concernent.</p> <p>Des pratiques de consultations solides doivent servir de base pour tous les efforts visant à améliorer l'inclusion des personnes LGBTQI2S à l'avenir.</p>

REMARQUES COMPLÉMENTAIRES :

La consultation ne doit pas se limiter aux initiatives liées aux personnes LGBTQI2S, étant donné que les politiques et initiatives plus vastes peuvent souvent également avoir d'importantes retombées sur les personnes LGBTQI2S.

La consultation doit prioriser les personnes qui disposent de l'expérience et de l'expertise du sujet la plus pertinente et qui seront les plus affectées par les changements de politiques ou de pratiques (par exemple, les personnes trans devraient contribuer aux guides sur les méthodes de soutien aux employé-e-s trans et aux politiques sur les installations genrées).

De manière générale, les groupes de consultation devraient être représentatifs de la diversité des identités LGBTQI2S.

Au sein de la FPF, le BDPRH-SCT est très bien placé pour donner l'exemple, en fixant des normes pour la consultation LGBTQI2S et intersectionnelle dans tout le milieu de travail fédéral.

INITIATIVE(S) PERTINENTE(S) :

La GRC a participé à titre d'intervenant au cours sur les réalités LGBTQ2 récemment lancé par le Réseau canadien du savoir policier (RCDSP) conçu pour les professionnel-le-s de l'application de la loi. L'élaboration des programmes comprenait une consultation officielle avec d'autres agences gouvernementales, ainsi qu'avec des groupes de direction de la communauté LGBTQI2S, d'ancien-ne-s officier-ère-s ayant été personnellement affecté-e-s par la Purge LGBT, un-e membre du conseil du Fonds Purge LGBT et une variété d'organisations policières et d'application de la loi. Il s'agit d'un excellent exemple de modèle de consultation de la communauté bien mené.

RECOMMANDATION No 2

Publier des objectifs explicites concernant l'inclusion des personnes LGBTQI2S dans la stratégie d'ÉDI ou dans un document stratégique dédié, ainsi qu'un suivi clair des progrès et des mesures d'évaluation.

BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
<p>Fixer des objectifs clairs permet d'identifier les 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>Il existe aujourd'hui au sein du gouvernement un manque alarmant de coordination et de stratégies précises entourant les initiatives d'ÉDI en faveur des personnes LGBTQI2S, ce qui entrave les progrès vers l'inclusion de ces communautés. Faute d'une stratégie globale avec des résultats mesurables, les efforts manquent d'uniformité et de ressources et très peu d'attention est portée à leur efficacité.</p>

REMARQUES COMPLÉMENTAIRES :

Bien que chaque entité fédérale devrait avoir sa propre stratégie et son propre plan d'action, une forme de coordination pour le gouvernement dans sa globalité, telle qu'une déclaration d'intention précise concernant l'inclusion des personnes LGBTQI2S, pourrait contribuer à garantir la responsabilité et l'engagement constant de toutes les entités fédérales dans les efforts d'ÉDI.

Les entités devraient tirer profit des données existantes issues des SAFF, notamment des rapports d'analyse par orientation sexuelle et par genre, afin de clarifier les disparités rencontrées par les personnes LGBTQI2S sur leur lieu de travail, de guider les efforts d'ÉDI locaux, et d'agir comme source de données de soutien pour le suivi des progrès d'ÉDI.

RECOMMANDATION No 3

Appliquer une perspective intersectionnelle lors de l'élaboration et de l'examen des initiatives d'ÉDI, notamment la prise en compte spécifique des implications possibles pour toutes les identités LGBTQI2S.

BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
<p>Les initiatives fonctionnent en tandem pour améliorer l'inclusion de différents groupes, ainsi que prendre en compte les déséquilibres de pouvoir cumulés. Les formations, politiques et programmes sont plus complets, ils répondent aux besoins de divers groupes et mobilisent moins de ressources pour la révision et l'entretien étant donné que tout un éventail de besoins a été envisagé de façon proactive.</p>	<p>Les initiatives mises en place pour un groupe en recherche d'équité, les communautés LGBTQI2S par exemple, sont souvent conçues en silos et n'abordent pas les nombreux autres individus et identités de ce groupe (couleur de peau, handicap, religion, etc.). De fait, les personnes déjà marginalisées qui se retrouvent à l'intersection de ces identités finissent souvent exclues de ces groupes.</p>

RECOMMANDATION No 4

S'éloigner d'une approche universaliste des initiatives d'ÉDI et de non-discrimination afin d'identifier explicitement les groupes marginalisés visés et d'articuler des actions spécifiques permettant de répondre aux besoins de ces groupes.

BIENFAITS ATTENDUS

Les différents groupes en recherche d'équité se 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.

RAISONNEMENT

Les approches universalistes générales sont inefficaces étant donné qu'elles n'abordent les défis et les réalités d'aucun groupe. Bien que des politiques et des directives générales puissent exister, il est important que des documents de soutien abordent explicitement les réalités des populations ciblées.

REMARQUES COMPLÉMENTAIRES :

À titre d'exemple, les documents anti-discrimination, anti-harcèlement et relatifs à l'obligation d'adaptation fonctionnent mieux lorsqu'ils englobent des exemples de cas où s'applique la politique. Ces documents doivent inclure des scénarios réalistes vécus par différents groupes qui revendiquent l'égalité (tels que les communautés LGBTQI2S).

RECOMMANDATION No 5

Fournir aux GRE et aux initiatives d'ÉDI connexes des ressources durables qui permettent de contribuer à leur réussite, notamment un budget, un soutien à la gouvernance et/ou des aménagements de temps de travail dédiés.

BIENFAITS ATTENDUS

Les GRE jouent un rôle important dans les efforts d'équité et d'inclusion des personnes LGBTQI2S et de changements culturels en milieu de travail. Les dirigeant-e-s des GRE disposant de soutien en matière de gouvernance et de temps dédié à l'exercice de leurs responsabilités vis-à-vis des GRE sont moins susceptibles de souffrir d'épuisement professionnel ou de compromettre leur équilibre travail-vie privée.

RAISONNEMENT

Afin que les GRE et les initiatives connexes puissent réellement contribuer à l'équité et à l'inclusion des groupes qu'ils représentent, ils doivent disposer des moyens pour réussir. Il peut s'agir de ressources matérielles et immatérielles, telles que des formations en gouvernance, un financement de démarrage, du temps dédié ou des moyens pour communiquer les initiatives à travers toute leur organisation.

INITIATIVE(S) PERTINENTE(S) :

Le ou la responsable du Réseau de la fierté d'EDSC dispose de 7 heures chaque semaine pour remplir ses fonctions et les autres membres de la direction du Réseau ont droit à 5 heures.

RECOMMANDATION No 6

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

BIENFAITS ATTENDUS

Les Réseaux de la fierté et les GRE représentent fidèlement la diversité des communautés LGBTQI2S et peuvent parler des problèmes rencontrés par ces différentes identités lorsqu'ils sont consultés.

Les personnes issues de groupes marginalisés sont plus à l'aise à participer à des initiatives du réseau en sachant qu'elles disposent d'un espace pour être entendues.

RAISONNEMENT

En l'absence d'espaces dédiés aux identités les plus marginalisées au sein des structures de gouvernance, il y a un risque que les Réseaux de la fierté creusent encore plus les déséquilibres de pouvoir systémiques.

REMARQUES COMPLÉMENTAIRES :

Il est primordial de faire preuve de sensibilité et de prudence afin d'aider les personnes vulnérables à participer aux réseaux, et d'éviter toute mesure esthétique dans la gouvernance des réseaux.

INITIATIVE(S) PERTINENTE(S) :

EDSC dispose d'un mécanisme visant à garantir la représentation des membres trans au sein du comité de direction de son Réseau de la fierté, une excellente initiative témoignant d'une compréhension des principes anti-oppression.

Recommandations d'amélioration :

RECOMMANDATION No 7	
<p>Mettre en place des dispositions dans le cadre de l'intégration des nouveaux membres afin de les familiariser avec les identités LGBTQI2S, les ressources disponibles et les attentes en matière de participation aux efforts d'inclusion.</p>	
BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
<p>Tous·tes les nouveaux et nouvelles employé·e·s connaissent les politiques, les ressources et les comportements attendus en lien avec les personnes LGBTQI2S au travail.</p> <p>Les employé·e·s qui connaissent bien les modalités d'application des politiques sont moins susceptibles de ne pas les respecter.</p> <p>Les employé·e·s qui savent comment avoir accès aux services de soutien sont plus susceptibles d'y avoir recours.</p>	<p>L'intégration est une étape primordiale pour familiariser une nouvelle recrue avec la culture organisationnelle. Il est donc crucial que les premiers pas des nouveaux et nouvelles employé·e·s du gouvernement canadien se fassent dans le sens de l'inclusion.</p>

<p>INITIATIVE(S) PERTINENTE(S) :</p> <p><i>L'IRCC propose une intégration ludique avec des badges, des avatars personnalisés et d'autres fonctionnalités de jeu, et travaille actuellement à la rédaction d'un engagement envers l'ÉDI auquel toutes les nouvelles recrues 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 encourager l'engagement tant envers la conformité qu'envers la formation aux compétences culturelles sur les sujets LGBTQI2S.</i></p>
--

RECOMMANDATION No 8	
<p>Réviser tous les documents et 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 : diversité des orientations sexuelles, des identités et expressions de genre, des attributs et antécédents, des structures familiales, etc.).</p>	<p>En l'absence de révision à travers le prisme des communautés LGBTQI2S, les documents ont tendance à privilégier les hypothèses hétéronormatives et le langage 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 employé·e·s LGBTQI2S afin de soutenir leur inclusion au travail. Le risque est que les documents et politiques qui ne mentionnent pas explicitement ces incidences amènent les gens à négliger la dimension liée à l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre.</p>
--	---

REMARQUES COMPLÉMENTAIRES :

Voici quelques exemples :

- 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.
- Les formations portant sur l'obligation d'adaptation devraient comporter des exemples d'enjeux relatifs à l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre au travail.
- L'utilisation d'un langage inclusif devrait être privilégiée dans tous les documents officiels.
- Toutes les formations devraient comporter des exemples de situations incluant des identités LGBTQI2S, dans la mesure du possible.

RECOMMANDATION No 9

Étendre les plateformes de communication et de collaboration entre les GRE LGBTQI2S, les réseaux Espace positif et les autres membres du personnel chargé·e·s de l'ÉDI, afin que les ressources puissent être facilement partagées entre les sites et les entités fédérales.

BIENFAITS ATTENDUS

Le fait de voir quelles améliorations ont été faites dans le sens de l'ÉDI des personnes LGBTQI2S et ce qui est en cours actuellement permet aux différents groupes d'éviter de dupliquer inutilement leurs efforts.

Les entités fédérales peuvent apprendre les unes des autres au moment de mettre au point leurs propres initiatives et échanger des idées en vue de s'améliorer.

RAISONNEMENT

Il existe actuellement un manque de contrôle central et de coordination des améliorations apportées aux efforts d'ÉDI en faveur des communautés LGBTQI2S. Des initiatives peuvent être mises au point localement, mais elles ne sont pas pour autant adoptées dans tous les sites. On constate également un manque de communication entre les différents organes fédéraux.

Les équipes dédiées à l'ÉDI ne sont pas toujours au courant des initiatives en cours ailleurs, ce qui entrave leur développement.

INITIATIVE(S) PERTINENTE(S) :

Deux fois par an, les responsables départementaux de l'apprentissage se rassemblent, sous la présidence de l'EFPC. Il s'agit d'une excellente tribune pour partager les récentes évolutions et échanger des idées pour améliorer l'inclusion des personnes LGBTQI2S dans les milieux de travail gouvernementaux.

RECOMMANDATION No 10

Mettre en œuvre des stratégies de communication solides afin de familiariser l'ensemble du personnel aux politiques et initiatives soutenant l'inclusion des personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail.

BIENFAITS ATTENDUS

L'ensemble des membres du personnel comprennent bien les politiques et initiatives vouées à favoriser l'inclusion des personnes LGBTQI2S. Elles comprennent leur raisonnement et savent comment les mettre en œuvre sur leur lieu de travail.

RAISONNEMENT

Un nombre significatif de membres du personnel semble toujours ne pas être au courant des politiques et initiatives vouées à favoriser l'inclusion des personnes LGBTQI2S, y compris les employé-e-s LGBTQI2S.

Il est également nécessaire que les politiques soient accompagnées d'un message clair qui aborde les fausses idées reçues ou les réticences et qui encourage le personnel à agir en accord avec ces politiques.

REMARQUES COMPLÉMENTAIRES :

À titre d'exemple, les politiques relatives aux installations genrées devraient être accompagnées d'un message traitant de l'importance de respecter l'identité de genre de chacun-e, ainsi que le droit de chacun-e d'utiliser les installations dans lesquels ielle se sent à l'aise.

INITIATIVE(S) PERTINENTE(S) :

Le SCT transmet des communications autorisées à ses employé-e-s lors des journées commémoratives spéciales, avec des informations et des ressources utiles. Par exemple, à l'occasion de la Journée des pronoms non binaires, les employé-e-s ont reçu un rappel leur indiquant qu'elles pouvaient intégrer leurs pronoms dans leur signature de courriel, ainsi que des informations sur les pronoms et la vidéo d'un-e employé-e non binaire du SCT partageant son expérience avec les pronoms.

RECOMMANDATION No 11

Rendre obligatoire ou encourager la participation aux initiatives d'ÉDI et de formation LGBTQI2S dans le cadre de la gestion des performances et du développement du leadership pour l'ensemble du personnel.

BIENFAITS ATTENDUS

RAISONNEMENT

<p>La participation aux initiatives de formations et d'ÉDI est active dans les milieux de travail gouvernementaux.</p> <p>L'Initiative Espaces positifs accueille de plus en plus d'ambassadeur·rice·s.</p> <p>Les chefs d'équipe, les officier·ère·s et les responsables prennent constamment part aux initiatives et encouragent un environnement accueillant au sein de leur équipe.</p>	<p>À l'heure actuelle, la formation IEP est facultative et on observe une participation inégale aux initiatives d'ÉDI en faveur des personnes LGBTQI2S. Les exigences officielles entourant les mesures de performance qui comprennent la contribution aux efforts d'ÉDI sont restreintes.</p>
---	--

REMARQUES COMPLÉMENTAIRES :

Il pourrait s'agir de rendre la formation IEP obligatoire ou de récompenser les personnes qui la suivent dans le cadre de mesures de performance.

INITIATIVE(S) PERTINENTE(S) :

Le document intitulé « Programme de gestion des performances: Favoriser la diversité et l'inclusion » du ministère de la Défense nationale (MDN) pour 2020-2021 demande à ce que tous·tes les cadres s'engagent, dans le cadre de leurs accords de gestion des performances, à témoigner de progrès concrets et mesurables en vue de créer une main-d'œuvre représentative et diversifiée. Si ces mesures ne sont pas prises, des effets pourraient se faire ressentir sur l'évaluation des performances des cadres et sur leur positionnement sur la carte des talents. Il s'agit d'un modèle prometteur pouvant être utilisé pour favoriser la participation aux efforts d'inclusion des personnes LGBTQI2S.

RECOMMANDATION No 12

Adapter les solutions d'apprentissage LGBTQI2S et d'ÉDI selon les besoins des différents postes de travail.

BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
<p>Le personnel des RH est mieux équipé pour offrir du soutien aux employé·e·s LGBTQI2S (pendant leur transition ou pendant une procédure de plainte par exemple).</p> <p>Les champion·ne·s et l'équipe de gestion bénéficient d'une aide au développement des compétences nécessaires pour remplir leurs missions.</p> <p>Les responsables ont connaissance des stratégies de lutte contre les préjugés et sont compétents pour favoriser des changements culturels au sein même de leurs équipes.</p>	<p>Nous constatons un manque général de formations adaptées aux postes de travail en matière d'inclusion des personnes LGBTQI2S. Bien que la formation IEP puisse sensibiliser et fournir une orientation générale, il convient d'élaborer des formations à l'attention des personnes occupant des postes de pouvoir afin qu'elles puissent tirer parti de leur position pour améliorer l'inclusion des personnes LGBTQI2S au travail.</p>

REMARQUES COMPLÉMENTAIRES :

Des solutions de formation adaptée aux postes de travail devraient être élaborées pour : le personnel de première ligne, les responsables, le personnel des RH, les cadres supérieur-e-s, les champion-ne-s de l'ÉDI, les ambassadeur-ric-e-s Espaces positifs et l'équipe de gestion des GRE.

INITIATIVE(S) PERTINENTE(S) :

Le Réseau de la fierté d'EDSC travaille à l'élaboration d'une formation de 45 minutes à l'attention des responsables portant sur le soutien aux employé-e-s en transition.

RECOMMANDATION No 13

Intégrer dans les solutions d'apprentissage un renforcement des compétences sur la manière de réduire activement les biais à l'égard des personnes LGBTQ2S.

BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
<p>Les membres du personnel sont des allié-e-s actif.ve.s qui peuvent appliquer ce qu'ielles ont appris dans leur environnement de travail afin de le rendre plus sécuritaire et inclusif. Si une situation de discrimination survient, ielles se sentent prêt-e-s à intervenir au lieu de rester des spectateur.tice.s passif.ve.s.</p>	<p>Les solutions de formation actuelles se concentrent principalement sur la sensibilisation, en fournissant un aperçu des concepts et du vocabulaire liés aux réalités LGBTQ2S. Les employé-e-s ont besoin d'acquérir des compétences pratiques, en apprenant notamment comment réagir en cas de propos ou d'actes homophobes ou transphobes au travail, ou comment travailler à combattre ses propres préjugés.</p>

RECOMMANDATION No 14

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

BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
<p>Les employé-e-s se sentent plus à l'aise de déposer une plainte en cas d'incident s'ielles savent que le processus est sécuritaire. Le suivi des plaintes permet d'identifier les incidents répétés et de guider</p>	<p>La confidentialité des processus actuels ne garantit pas nécessairement l'anonymat de la partie plaignant-e et il existe un risque qu'ielle soit identifié-e en raison de la nature de la plainte (par exemple, en cas de plainte pour mégenrage volontaire). Une tendance à utiliser des moyens de résolution de litiges informels implique que</p>

l'élaboration de solutions visant à lutter contre discrimination et harcèlement au travail.	les incidents ne sont pas toujours suivis et qu'il est plus difficile d'identifier et de remédier activement aux schémas discriminatoires et de harcèlement.
---	--

RECOMMANDATION No 15

Mettre à disposition des installations non-genrées sur l'ensemble des sites du gouvernement, notamment des cabines individuelles non-genrées partout où cela est possible, et une répartition cohérente des toilettes neutres.

BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
Les employé·e·s issu·e·s de la diversité de genre et non conventionnel·le·s (et les visiteur·se·s des différents sites) se sentent plus en sécurité et ont accès à des installations qui respectent leurs identités.	Tous·tes les membres du personnel devraient avoir accès à des toilettes et à des vestiaires qui respectent leur identité et où ielles se sentent en sécurité et à l'aise.

INITIATIVE(S) PERTINENTE(S) :
Les FAC ont décidé d'inclure des toilettes universelles dans tous les nouveaux bâtiments construits et aspirent à ce que les bâtiments existants soient rénovés dès que possible.

RECOMMANDATION No 16

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

BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
Les employé·e·s en transition peuvent facilement modifier leur nom et leurs marqueurs de genre au travail. Cela les aide à affirmer leur transition et leur évite tout stress supplémentaire. Les cas de morinommage sont moins fréquents.	À l'heure actuelle, les processus de changement de noms et de marqueurs de genre sont complexes et impliquent souvent différents protocoles dans plusieurs bases de données. La manière de naviguer entre ces processus n'est pas toujours clairement communiquée et les employé·e·s doivent se débrouiller seul·e·s.

	<p>Les employeur·se·s devraient soutenir pleinement le processus de transition de leurs employé·e·s, en rendant les changements au travail aussi fluides que possible, évitant ainsi tout stress. Les employeur·se·s devraient également être responsables d'identifier et de limiter les risques de morinommage, ce qui implique que les renseignements sur les employé·e·s soient à jour dans tous les systèmes.</p>
--	--

RECOMMANDATION No 17

Inclure des questions sur l'OSIEG avec un large éventail de réponses possibles dans tous les formulaires et sondages destinés aux employé·e·s.

BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
<p>Les entités fédérales disposent d'un portrait fidèle de leur main-d'œuvre et sont en mesure d'identifier les problèmes affectant particulièrement les employé·e·s LGBTQI2S, ce qui leur permet de prendre des décisions éclairées au moment d'élaborer leurs politiques et initiatives.</p> <p>Les personnes LGBTQI2S se sentent reconnues et peuvent répondre aux formulaires d'une façon qui reflète au mieux leur identité.</p>	<p>Les données relatives à l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre collectées à partir des SAFF fournissent de précieuses informations sur les expériences des employé·e·s LGBTQI2S, mais les options d'identification sont actuellement limitées. Les nouveaux sondages d'opinion mis au point pour s'assurer du bien-être des employé·e·s constituent une occasion de rassembler plus de données relatives à l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre.</p> <p>Cela permettra aux entités de comprendre la diversité de leur main-d'œuvre et d'adapter leurs initiatives selon les besoins afin de soutenir des groupes particuliers.</p>

REMARQUES COMPLÉMENTAIRES :

En raison de ce qui s'est passé lors de la Purge, les employé·e·s pourraient ne pas être à l'aise pour partager ces données. Il est important que l'objectif de cette collecte de données soit clairement expliqué et que des options de réponses variées soient fournies, y compris l'option de ne pas répondre.

INITIATIVE(S) PERTINENTE(S) :

Les lignes directrices du SCT sur la collecte de données sur le sexe et le genre fournissent des instructions claires sur les façons de collecter les données relatives à l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre en expliquant

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

RECOMMANDATION No 18

Adopter des stratégies de recrutement et de rétention qui cherchent explicitement à atténuer les biais 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 employé-e-s du gouvernement sont représentatifs de la population canadienne. L'élaboration et la mise en œuvre des politiques et programmes publics sont plus efficaces et répondent mieux aux besoins des différents groupes. Les candidats qualifiés ne se voient pas refuser d'opportunités en raison de préjugés cis- et hétéronormatifs.</p>	<p>Les recruteur-se-s qui ne sont pas totalement conscient-e-s des façons dont les préjugés cis- et hétéronormatifs peuvent se manifester pendant les procédures de recrutement et d'embauche, et qui n'utilisent pas de stratégies volontaires de lutte contre les préjugés, risquent de limiter la diversité au sein de la main-d'œuvre.</p> <p>Les efforts de recrutement ciblés ne doivent pas se limiter aux groupes identifiés comme groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Les offres d'emploi peuvent être publiées sur des plateformes destinées aux candidat-e-s LGBTQI2S et toutes les annonces devraient contenir des déclarations explicites d'engagement envers l'inclusion des personnes LGBTQI2S au sein des milieux de travail fédéraux.</p>

REMARQUES COMPLÉMENTAIRES :

Cette recommandation devrait être mise en œuvre seulement suite à l'établissement des autres efforts visant à rendre les lieux de travail plus sécuritaires et inclusifs pour les personnes LGBTQI2S.

INITIATIVE(S) PERTINENTE(S) :

Les efforts de recrutement ciblé d'EDSC ont été très fructueux auprès des populations Autochtones. L'organisation prévoit d'adopter une approche semblable pour le recrutement des personnes LGBTQI2S. Ces mesures peuvent clairement améliorer la représentation et la culture organisationnelles au sein de l'EDSC.

Recommandations de renforcement :

RECOMMANDATION No 19	
<p>Rendre obligatoire l'utilisation de structures linguistiques inclusives dans la rédaction et la traduction de tous les documents en français, en veillant à ce que ceux-ci soient facilement accessibles à tous les employé·e·s.</p>	
BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
<p>Le personnel francophone dispose d'un accès équitable à des documents reflétant la diversité des identités de genre. Les membres du personnel LGBTQI2S francophones se sentent bienvenu·e·s et inclu·e·s dans les documents officiels.</p>	<p>Bien que nous ayons remarqué des efforts d'écriture en anglais pour rendre la documentation moins genrée, la même attention n'est pas toujours portée aux documents rédigés en français.</p> <p>Il est important de noter que la traduction d'un 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 nombreux·ses traducteur·rice·s qui traduisent des documents relatifs aux personnes LGBTQI2S ne connaissent pas bien le vocabulaire adapté à ces communautés. Nous avons consulté plusieurs documents en français qui semblaient avoir été traduits par une personne n'ayant pas saisi l'intention des documents (l'utilisation du masculin avait été choisie pour parler d'une personne de genre fluide par exemple).</p>

<p>REMARQUES COMPLÉMENTAIRES :</p> <p>Les outils linguistiques disponibles pour rendre le français plus inclusif existent bel et bien, mais ils restent peu utilisés. Les expert·e·s 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 des documents.</p>
--

RECOMMANDATION No 20	
<p>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 à l'intersection de plusieurs identités sociales.</p>	
BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT

<p>Les apprenant-e-s sont amené-e-s à entrer en contact avec des personnes LGBTQI2S aux expériences variées. Elles écoutent directement les personnes LGBTQI2S et comprennent les questions clés qui se posent à elles sur leur lieu de travail. Des mécanismes sont mis en place pour éviter la surreprésentation des identités les plus privilégiées.</p>	<p>Les témoignages à la première personne permettent aux apprenant-e-s de créer un lien humain avec le contenu.</p> <p>Plusieurs passages des documents de formation officiels comme informels comportent des récits à la première personne, mais il est important de s'assurer que toutes les identités, les orientations sexuelles, identités et expressions de genre et autres soient bien représentées. Ce type de témoignage permet le partage des voix des personnes les plus marginalisées et des expériences des identités intersectionnelles.</p>
---	--

INITIATIVE(S) PERTINENTE(S) :

La GRC dispose de profils écrits pour chaque employé-e et met l'accent sur les employé-e-s LGBTQ et leurs expériences personnelles. Ces portraits ont été diffusés sur la page Web intranet de l'organisation.

RECOMMANDATION No 21	
<p>Fournir une formation et des ressources à toute personne impliquée dans les procédures de plaintes et de griefs afin de s'assurer que les expériences des personnes LGBTQI2S sont pleinement prises en compte.</p>	
BIENFAITS ATTENDUS	RAISONNEMENT
<p>Les victimes de harcèlement ou de discrimination sont confiantes lorsqu'elles déposent une plainte ou formulent un grief, car elles savent que les personnes qui traiteront leur demande et qui les soutiendront au cours de cette procédure comprennent leurs réalités.</p>	<p>Afin de formuler des jugements équitables et d'accompagner convenablement les victimes, toutes les personnes impliquées dans les processus de plainte et de grief (à savoir, les représentant-e-s syndicaux.ales, les conseiller-e-s en matière de harcèlement, les agent-e-s des relations du travail, les conseiller-e-s en matière de discrimination et de harcèlement, les responsables et l'équipe des RH) doivent bien saisir les problèmes et les réalités auxquels font face les personnes LGBTQI2S.</p>

REMARQUES COMPLÉMENTAIRES :

Le personnel impliqué dans ces procédures doit être complètement conscient des conséquences du morinomage, du mégenrage et du harcèlement sexuel contre les personnes LGBTQI2S.

INITIATIVE(S) PERTINENTE(S) :

L'ARC dispense un cours obligatoire sur la discrimination et le harcèlement. Le délai est de six mois suivant la désignation d'un-e employé-e au poste de cadre, de responsable ou de superviseur-e. La formation doit être suivie tous les 2 ans.

RECOMMANDATION No 22

Identifier et communiquer clairement les conséquences du non-respect des politiques antidiscriminatoires et anti-harcèlement pour les auteur-e-s d'actes répréhensibles, en veillant à ce que les facteurs aggravants tels que les incidents répétés soient pris en compte.

BIENFAITS ATTENDUS

Les victimes de harcèlement ou de discrimination sont plus confiantes au moment de déposer plainte, car elles savent que les coupables seront sanctionné-e-s. Les conséquences et mesures de responsabilisation sont systématiquement appliquées et font office de moyen de dissuasion.

RAISONNEMENT

Bien que chaque cas de discrimination et de harcèlement soit unique, des lignes directrices claires sont nécessaires pour assurer un traitement systématique juste et acquérir une compréhension commune des conséquences pouvant être attendues pour sanctionner certains actes.

RECOMMANDATION No 23

Revoir les politiques d'avantages sociaux et les conventions collectives en consultation avec les employé-e-s LGBTQI2S afin de s'assurer qu'elles reflètent leur réalité, notamment en ce qui concerne les structures familiales et les besoins en matière de soins de santé.

BIENFAITS ATTENDUS

Les employé-e-s LGBTQI2S bénéficient d'un traitement équitable dans les politiques et pratiques relatives aux congés et aux avantages sociaux. Elles savent exactement comment les avantages sociaux s'appliquent à leur situation et ont le sentiment d'avoir pu participer au choix de la couverture qui leur convient.

RAISONNEMENT

Les politiques en matière de congés et d'avantages sociaux ont souvent tendance à se fonder sur des hypothèses binaristes et hétéronormatives. Les conventions collectives ne mentionnent pas les employé-e-s trans et la façon dont les politiques en matière de congés s'appliquent aux employé-e-s en transition n'est pas claire. La couverture médicale pour les services médicaux auxquels ont recours les employé-e-s en transition est limitée.

D'une manière générale, nous avons vu que de nombreuses entités fédérales prenaient des mesures pour améliorer l'EDI des personnes LGBTQI2S et qu'il existait une volonté de renforcer l'inclusion des 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 dans ce sens. Il convient notamment de transformer les intentions positives en solutions pratiques et structurelles visant à favoriser des changements de culture durables et des lieux de travail plus inclusifs à travers les organisations gouvernementales.

La mise en œuvre de nos 23 recommandations devra passer par une hiérarchisation active des priorités et des ressources dédiées. Un soutien significatif du Secrétariat LGBTQ2, mais aussi des organes gouvernementaux de tous les niveaux sera nécessaire, notamment, sans s'y limiter, des responsables, des officier·ère·s supérieur·e·s, des équipes des RH, des syndicats, des organes de résolution des litiges, des fournisseur·euse·s de formation, des champion·ne·s, des GRE et des bureaux de l'équité. La mise en œuvre 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.

Jusqu'à présent, la majeure partie du travail réalisé pour améliorer l'inclusion des personnes LGBTQI2S provient des victimes de discrimination et est souvent bénévole. À l'avenir, 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.

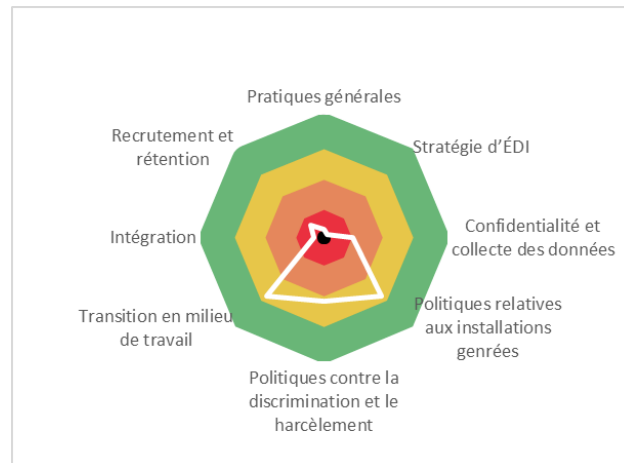
6.4 Résultats et recommandations spécifiques à chaque entité

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

Politiques, procédures et pratiques d'inclusion en milieu de travail



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

Figure 1 : Performances de l'ARC en ce qui a trait aux politiques, procédures et pratiques d'inclusion en milieu de travail¹⁶

Forces

- Le document appelé *Support for Transgender and Gender Variant Employees: A Guide for Employees and Managers* (Soutien aux employés transgenres : Guide à l'intention des employés et des gestionnaires) élaboré par l'ARC fournit un éventail d'informations pour encourager la création d'un milieu de travail inclusif. Il comprend notamment des déclarations concernant spécifiquement le code vestimentaire, l'accès aux installations genrées et les normes de confidentialité concernant l'historique de genre.

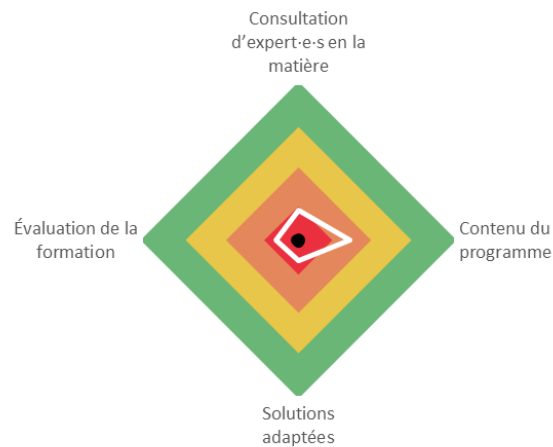
¹⁶ Pour obtenir plus d'informations sur la manière de lire ce graphique, consultez la section [5.2 Lecture des diagrammes en étoile](#). Les diagrammes en étoile pour chaque catégorie résument visuellement la manière dont les pratiques organisationnelles actuelles reflètent les pratiques prometteuses décrites pour chaque thème dans la section. 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](#). Une explication des principaux points forts de l'organisation et des possibilités d'amélioration est également proposée. Toute 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.
- Les offres d'emplois affichées sur Emplois GC énoncent explicitement l'engagement de l'ARC envers l'ÉDI et mentionnent les personnes LGBTQI2S dans ce contexte.

Points à améliorer

- Il existe une absence de considérations spécifiques aux personnes LGBTQI2S au sein des efforts d'ÉDI, que ce soit au niveau des politiques, de l'embauche ou de la formation.
- L'attention portée aux enjeux spécifiques aux personnes LGBTQI2S en matière d'intégration et de recrutement est limitée.
- L'utilisation de l'écriture inclusive est inconsistante, surtout en français.

Structures de formation



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

Figure 2 : Performances de l'ARC en ce qui a trait aux structures de formation

Forces

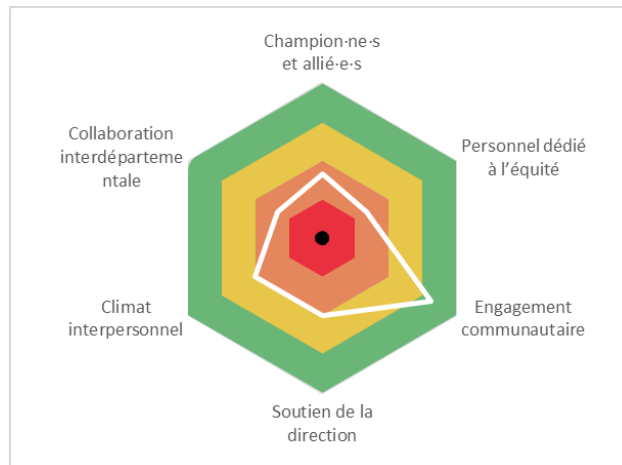
- L'adoption de la formation offerte dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs est répandue.
- L'ARC possède l'expertise nécessaire pour mener des évaluations de haut niveau des offres de formation.
- Il existe une intention prouvée d'améliorer l'offre de formation antipréjugés pour les commissions de dotation en personnel et les cadres.

Points à améliorer

- Le matériel de formation utilisé dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs n'a pas été modifié pour tenir compte du contexte spécifique à l'ARC.

- Des inquiétudes ont été émises concernant la qualité de la livraison et le développement continu des formateur·rice·s de l'Initiative Espaces positifs.
- Lors du développement et de la révision des offres de formation, aucune consultation ne semble actuellement être menée auprès d'expert·e·s internes ou externes de la communauté LGBTQI2S.
- La formation à la diversité est générale et n'aborde pas d'enjeux spécifiques aux personnes LGBTQI2S.

Culture organisationnelle



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

Figure 3 : Performances de l'ARC en ce 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 pour les champion·ne·s et des rôles bien définis leur sont attribués.
- Les sondages suggèrent qu'en règle générale, les cadres favorisent la création d'un milieu de travail inclusif pour les personnes LGBTQI2S.

Points à améliorer

- Autant le personnel des différents bureaux de l'équité que les GRE font face à un manque de ressources.
- Une plus grande collaboration entre les GRE, les RH et les différents bureaux de l'équité serait souhaitable.
- Certain·e·s cadres ne font pas de la participation aux initiatives LGBTQI2S une de leurs priorités.

Recommandations

L'ARC doit améliorer la constance de ses efforts d'ÉDI auprès des personnes LGBTQI2S. En plus des recommandations spécifiques effectuées ci-dessous, nous souhaitons ajouter **les recommandations générales 1, 6 et 7 aux priorités de l'ARC.**

RECOMMANDATION 1	
<p>Revoir la livraison de la formation pour les AEP et mettre en place des normes de gestion de classe pour évaluer la livraison de la formation.</p>	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
<p>Au cours de certaines séances de formation pour les AEP, des anecdotes et des explications de concepts inappropriés ont été émises. Des normes de qualité plus strictes pour la livraison de la formation des ambassadeur-riche-s sont requises afin de s'assurer que la formation donnée aux AEP le soit de manière uniforme et appropriée.</p>	<p>1. Mener une consultation formelle avec les employé-e-s et réseaux LGBTQI2S, les expert-e-s 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.</p> <p>2. Publier des objectifs explicites concernant l'inclusion des personnes LGBTQI2S dans la stratégie d'ÉDI ou dans un document stratégique dédié, ainsi qu'un suivi clair 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 à l'intersection de plusieurs identités sociales.</p>

NOTES SUPPLÉMENTAIRES :

Le Réseau de la fierté est maintenant responsable de la livraison de l'Initiative Espaces positifs. Il est important que le Réseau obtienne un soutien complet afin de pouvoir assurer une qualité constante dans l'exécution de ce rôle.

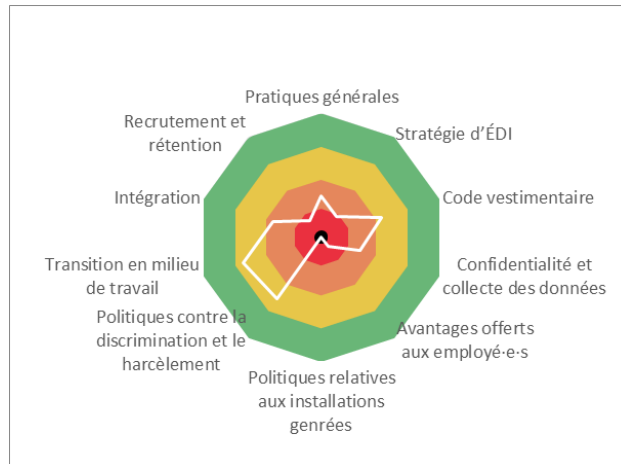
RECOMMANDATION 2	
<p>Effectuer une révision des politiques afin de s’assurer que l’ensemble de la documentation soit rédigée de manière épïcène, autant en français qu’en anglais.</p>	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
<p>Plusieurs documents utilisent présentement un langage genré et présentent une vision hétéronormative implicite. L’utilisation de la rédaction épïcène est particulièrement irrégulière en français.</p>	<p>8. Réviser tous les documents et politiques officiels pour y inclure les considérations LGBTQI2S.</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 que ceux-ci soient facilement accessibles à tous·tes les employé·e·s.</p>

RECOMMANDATION 3	
<p>Réviser le guide de soutien à la transition des employé·e·s afin d’améliorer la compréhension du processus de transition et d’y inclure des passages relatifs au soutien des employé·e·s non binaires.</p>	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
<p>Bien que le guide <i>Support for Transgender and Gender Variant Employees: A Guide for Employees and Managers</i> (Soutien aux employés transgenres : Guide à l’intention des employés et des gestionnaires) élaboré par l’ARC soit dans l’ensemble un très bon document, il présente la transition comme un processus légal figé et ne mentionne pas les aspects sociaux de la transition. Il ne laisse également aucune place pour des genres non binaires, c’est-à-dire autres que « homme » et « femme ».</p>	<p>1. Mener une consultation formelle avec les employé·e·s et réseaux LGBTQI2S, les expert·e·s 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.</p>

Forces armées canadiennes (FAC)

Aperçu

Politiques, procédures et pratiques d'inclusion en milieu de travail



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

Figure 4 : Performances des FAC en ce qui a trait aux politiques, procédures et pratiques d'inclusion en milieu de travail¹⁷

Forces

- Des efforts sont en cours pour s'assurer que le choix des uniformes se fasse selon les préférences de chacun-e et non prescrit selon l'identité de genre supposée.
- L'OSIEG est mentionnée explicitement dans les politiques contre la discrimination et le harcèlement.
- Les FAC ont créé et fait circuler une trousse à outils sur la transition en milieu de travail.

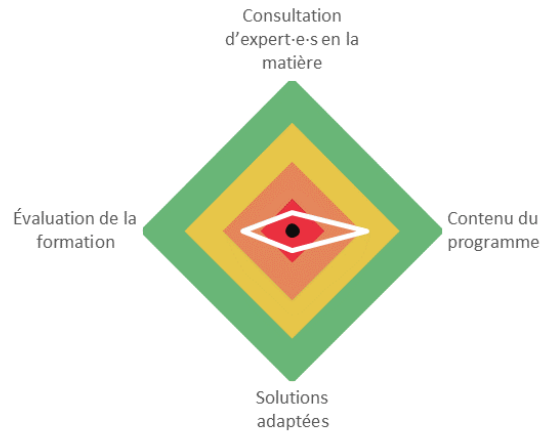
Points à améliorer

- Plusieurs des politiques, procédures et pratiques actuelles abordent la « diversité » de manière générale plutôt que les enjeux spécifiques aux personnes LGBTQI2S.
- Il existe un manque de systématisation de certaines mesures, ce qui entraîne soit un manque de cohérence, soit des inégalités en matière d'inclusion entre les différents sites administrés par les FAC.
- Les consultations menées auprès des parties prenantes LGBTQI2S sont anecdotiques et purement réactives. Il n'y a aucun comité consultatif officiel en place en matière d'OSIEG.

¹⁷ Pour une description de la manière de lire un diagramme en étoile, veuillez vous référer à la section [5.2 Lecture des diagrammes en étoile](#)

- Présentement, il ne semble pas exister de déclaration explicite ou contraignante protégeant l'accès aux espaces genrés par le personnel trans ou non binaire.

Structures de formation



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

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

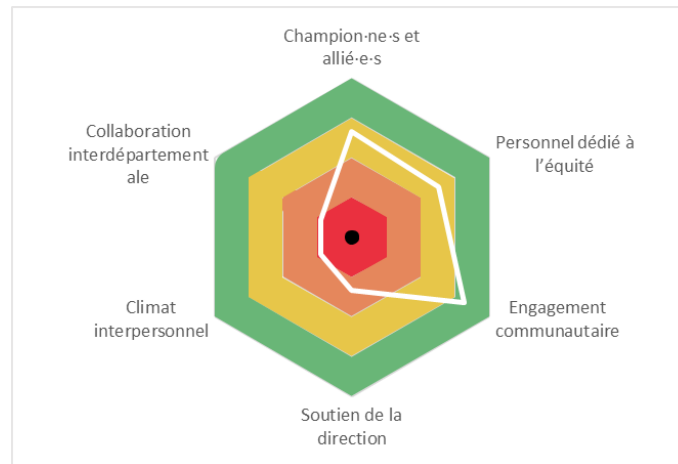
Forces

- La formation offerte pour les AEP et dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs 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 d'équité et anti-oppression.
- Les commentaires des participant-e-s et des animateur-ric-e-s furent pris en compte lors de l'élaboration du programme.

Points à améliorer

- La portée de la formation offerte dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs n'est pas claire. De plus, bien que le Réseau de la fierté soit parfois consulté, le contenu de la formation n'est pas toujours élaboré à partir des expériences ou des expertises des membres LGBTQI2S des FAC.
- D'autres initiatives d'ÉDI ne portent pas d'attention particulière aux inquiétudes des personnes LGBTQI2S et les gestionnaires de personnes auraient besoin de formation portant précisément sur la création d'un milieu de travail inclusif.
- Il n'existe aucune stratégie à long terme pour évaluer l'efficacité du programme.

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. Celui-ci démontre un grand potentiel et est présentement en croissance.
- Le ou la champion-ne LGBTQI2S et les ambassadeur-ric-e-s Espaces positifs travaillent au sein des Forces pour favoriser l'inclusion des personnes LGBTQI2S.
- Il existe un sentiment général que les FAC ont la volonté de devenir plus inclusives ainsi que quelques modèles importants de dirigeant-e-s qui incarnent ces valeurs.

Points à améliorer

- Le Réseau de la fierté n'a pas encore été formellement constitué en tant qu'organisme consultatif.
- Les différents bureaux de l'équité ne réussissent pas toujours à se coordonner et les dirigeant-e-s n'ont pas l'obligation formelle de participer aux efforts d'ÉDI.
- Bien que de bonnes intentions sont présentes au sommet la chaîne de commande, celles-ci ne se traduisent pas toujours par une meilleure expérience de terrain au front.

Recommandations

Dans l'ensemble, les efforts d'ÉDI des FAC pour les personnes LGBTQI2S nécessitent une coordination plus efficace, y compris des structures claires pour la consultation et la coopération dans le cadre d'initiatives d'ÉDI. Les FAC doivent également s'assurer que toutes les initiatives d'ÉDI abordent les enjeux spécifiques aux personnes LGBTQI2S.

RECOMMANDATION 1

Reconnaître formellement le Réseau de la fierté des FAC et en faire un organisme consultatif officiel pour les enjeux relatifs aux personnes LGBTQI2S et à l’OSIEG.

EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
<p>Le Réseau de la fierté est un nouvel organisme qui organise actuellement des consultations ad hoc. Il a besoin d’un soutien formel et d’un rôle officiel au sein des structures organisationnelles des FAC.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mener une consultation formelle avec les employé·e·s et réseaux LGBTQI2S, les expert·e·s 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. 5. Fournir aux GRE et aux initiatives d'ÉDI connexes des ressources durables qui permettent de contribuer à leur réussite, notamment un budget, un soutien à la gouvernance et/ou des aménagements de temps de travail dédiés. 6. Développer des mécanismes au sein des Réseaux de la fierté et des GRE pour assurer que toute la gamme des identités LGBTQI2S est représentée au sein de leurs structures de gouvernance.

RECOMMANDATION 2

Accroître l'utilisation d'un langage inclusif et s'assurer que les efforts se traduisent en pratiques concrètes durables.

EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
<p>Bien que l'intention soit présente, les membres des FAC n'ont pas encore adopté de manière uniforme de nouvelles habitudes linguistiques, telles que celle de s'adresser à un collègue en utilisant leur grade plutôt qu'un titre genré comme Monsieur ou Madame.</p> <p>Les dirigeant·e·s doivent montrer clairement l'exemple afin d'encourager un changement de culture chez l'ensemble des membres. Des discussions devraient avoir lieu au sujet de l'adoption d'un langage inclusif lors de la formation. Un tel langage devrait également être utilisé dans toutes les politiques et tous les documents.</p>	<p>7. Mettre en place des dispositions dans le cadre de l'intégration des nouveaux et nouvelles membres des FAC afin de les familiariser avec les identités LGBTQI2S, les ressources disponibles et les attentes en matière de participation aux efforts d'inclusion.</p> <p>8. Réviser tous les documents et politiques officiels pour y inclure les considérations LGBTQI2S.</p> <p>10. Mettre en œuvre des stratégies de communication solides afin de familiariser l'ensemble du personnel aux politiques et initiatives soutenant l'inclusion des personnes LGBTQI2S 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 que ceux-ci soient facilement accessibles à tous·tes les employé·e·s.</p>

NOTES SUPPLÉMENTAIRES :

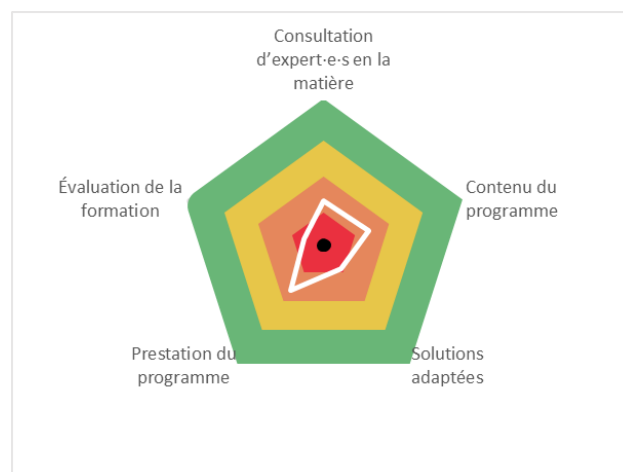
Bien que certains grades aient été renommés en anglais pour être plus inclusifs, ce n'est pas le cas en français.

RECOMMANDATION 3	
<p>Mettre en place des stratégies de communication claires afin de sensibiliser davantage les employé·e·s aux efforts déployés par les FAC pour favoriser l’inclusion des personnes LGBTQI2S.</p>	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
<p>Les changements apportés au code vestimentaire des FAC doivent être communiqués plus clairement. Là où des normes genrées existent, les FAC doivent clairement communiquer que le choix de l’uniforme est un choix personnel. Des efforts devraient également être déployés afin de garantir que toutes les coupes et toutes les tailles seront offertes pour tous les types d’uniformes.</p> <p>De même, les changements aux installations genrées doivent être accompagnés par une politique stipulant explicitement que chaque personne a le droit de choisir librement la salle de bain qu’elle désire utiliser. Ce fait doit également être renforcé par des panneaux posés à l’intérieur même des salles de bain.</p>	<p>9. Étendre les plateformes de communication et de collaboration entre les GRE LGBTQI2S, les réseaux Espaces positifs et les autres membres du personnel chargé·e·s de l’ÉDI, afin que les ressources puissent être facilement partagées entre les sites et les entités fédérales.</p> <p>10. Mettre en place des stratégies de communication solides afin de familiariser l’ensemble du personnel avec les politiques et les initiatives favorisant l’inclusion des 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 : Performances de l'EFPC en ce qui a trait aux structures de formation

Forces

- La formation offerte dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs connaît une adoption et un rythme croissant. Cette formation comprend des définitions de termes liés à l'OSIEG et quelques principes ARAO, particulièrement en ce qui concerne l'histoire des oppressions.
- La formation offerte dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs a été élaborée avec la collaboration d'autres agences fédérales et a été passée en revue par des employé-e-s LGBTQI2S de l'EFPC.
- D'autres unités et agences régionales ont également été en mesure d'utiliser le programme de formation élaboré par l'EFPC comme modèle pour l'élaboration de programmes adaptés à leurs propres contextes.

Points à améliorer

- Il n'existe pas de mécanisme centralisé pour superviser les modifications apportées au programme de formation par chaque entité fédérale.
- Outre celui offert dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs, les autres programmes de formation n'abordent pas d'enjeux spécifiques aux communautés LGBTQI2S. De même, les efforts en matière d'ÉDI ne sont pas déployés pour la totalité des « produits » de l'EFPC.
- L'élaboration de l'évaluation de la formation n'en est qu'à ses débuts. De plus, cette évaluation n'est reliée à aucun objectif stratégique précis en matière d'ÉDI.

Culture organisationnelle

Puisque notre évaluation de l'EFPC était axée sur la formation, cette catégorie n'a pas été formellement analysée. Cependant, de par son rôle au sein de l'Initiative Espaces positifs, l'EFPC joue également un rôle dans le développement des réseaux de champion·ne·s et d'allié·e·s. De nombreuses entités au sein du gouvernement participent à la formation offerte dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs, mais le degré de participation au programme de chaque site n'est pas clair. Le manque de représentation à l'échelle locale de l'Initiative Espaces positifs est une lacune identifiée par l'EFPC. Il existe une formation de base pour les ambassadeur·rice·s (aussi appelé·e·s des champion·ne·s) et une formation additionnelle pour ceux désirant animer des séances de formation. Lors des entretiens que nous avons organisés, on nous a mentionné que ces ambassadeur·rice·s se rencontraient régulièrement pour discuter d'enjeux, de lacunes et d'idées, et qu'elles communiquaient régulièrement par le biais de GCconnex (la plateforme de communication interne du gouvernement fédéral) et de conférences téléphoniques. Tout membre du personnel, peu importe le niveau, peut participer aux séances de formation, ce qui signifie que ces dernières sont accessibles à des employé·e·s de plusieurs niveaux.

Recommandations

De par son rôle de fournisseur de formation auprès du gouvernement fédéral, l'EFPC a une position unique pour coordonner la formation dans l'ensemble du milieu de travail fédéral, d'échafauder des structures pour superviser et évaluer cette formation, et d'instaurer de bonnes pratiques consultatives au sein du processus de développement des politiques.

Les recommandations que nous considérons comme hautement prioritaires pour l'EFPC comprennent des efforts à long terme en lien avec la révision et l'évaluation de la formation. Par conséquent, ces recommandations pourraient demander des ressources additionnelles afin de pouvoir être menées à bien.

RECOMMANDATION 1

Prendre en compte l'expérience de vie et l'expertise en la matière lors de la sélection et de la formation des animateur·rice·s pour faire en sorte que les personnes responsables de la formation offerte dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs représentent l'ensemble des identités LGBTQI2S.

EXPLICATION

Bien qu'une des personnes animant la séance de formation doit s'identifier comme appartenant à la communauté LGBTQI2S, il n'existe aucun mécanisme pour s'assurer qu'un large éventail d'identités soient représentées. Il est particulièrement important d'entendre les voix les plus marginalisées au sein de la communauté LGBTQI2S.

RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)

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 à l'intersection de plusieurs identités sociales.

NOTES SUPPLÉMENTAIRES :

En plus d'assigner aux séances de formation des animateur·rice·s avec une expérience vécue lorsque possible, le matériel de formation devrait également contenir des témoignages d'intervenant·e·s externes présentant un éventail varié d'expériences de vie.

RECOMMANDATION 2

Améliorer la supervision et l'évaluation de la formation offerte dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs afin de pouvoir analyser son efficacité, rester au fait des adaptations réalisées localement par chaque entité fédérale et demander des formations faites sur mesure ou adaptées pour un rôle précis.

EXPLICATION

Plusieurs entités ont adapté la formation offerte dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs en fonction de leurs propres besoins. Bien que ces adaptations aient mené à des changements positifs dans certains cas, une supervision accrue de ces changements et le développement de méthodes pour évaluer leur efficacité sont nécessaires. Il est possible que certaines de ces modifications puissent être intégrées au corpus principal du programme de formation.

Plusieurs entités ont également souligné la nécessité d'offrir des formations à l'ÉDI adaptées pour un rôle précis, tel que les responsables du recrutement ou les chefs d'équipe. Garder une trace de ces requêtes pourrait aider à mieux déterminer les priorités pour le développement de futures offres de formation.

RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)

2. Publier des objectifs explicites concernant l'inclusion des personnes LGBTQI2S dans la stratégie d'ÉDI ou dans un document stratégique dédié, ainsi qu'un suivi clair des progrès et des mesures d'évaluation.

NOTES SUPPLÉMENTAIRES :

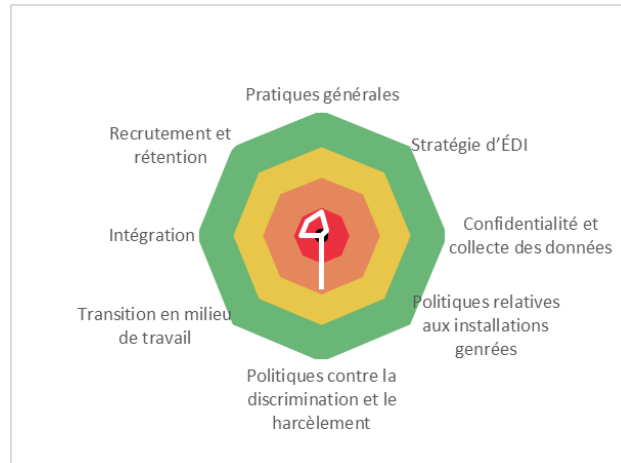
Puisque les ressources de l'EFPC sont limitées, une grande partie de ce travail pourra être fait par les entités elles-mêmes. Cependant, l'EFPC est idéalement positionnée pour coordonner le processus et/ou pour recueillir les données suite à l'évaluation de la formation. Par ailleurs, on nous a informé·e·s que certains services étaient prêts à élargir l'évaluation de la formation qu'ils offrent dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs, mais qu'ils avaient besoin de la supervision de l'EFPC pour ce faire.

RECOMMANDATION 3	
<p>Revoir l'intégralité de la formation pour y inclure des enjeux et des exemples propres aux personnes LGBTQI2S, et ce, pour l'ensemble des activités de l'EFPC.</p>	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
<p>Présentement, seule la formation offerte dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs comprend du contenu LGBTQI2S. Les enjeux spécifiques aux personnes LGBTQI2S ne sont pas présents ni dans les autres offres de formation en matière d'ÉDI ni dans le reste des formations offertes par l'EFPC.</p>	<p>3. Appliquer une perspective intersectionnelle lors de l'élaboration et de l'examen des initiatives d'ÉDI, notamment la prise en compte spécifique des implications possibles pour toutes les identités LGBTQI2S.</p> <p>4. S'éloigner d'une approche universaliste des initiatives d'ÉDI et de non-discrimination afin d'identifier explicitement les groupes marginalisés visés et d'articuler des actions spécifiques permettant de répondre aux besoins de ces groupes.</p> <p>8. Réviser tous les documents et politiques officiels pour y inclure les considérations LGBTQI2S.</p>

Ministère de la Défense nationale (MDN)

Aperçu

Politiques, procédures et pratiques d'inclusion en milieu de travail



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

Figure 8 : Performances du MDN en ce qui a trait aux politiques, procédures et pratiques d'inclusion en milieu de travail

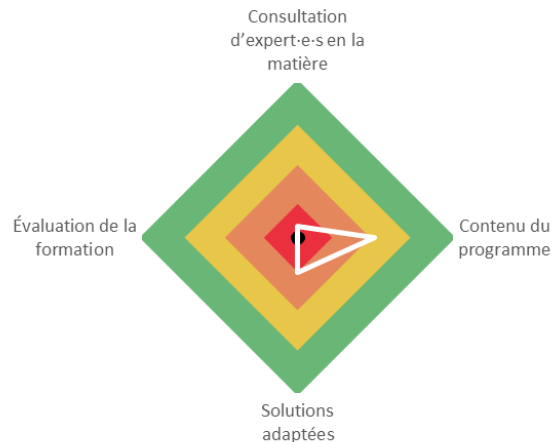
Forces

- Un nouveau groupe de travail a été créé pour réviser les politiques de recrutement. Il travaillera avec le Réseau de la fierté et les autres réseaux d'employé·e·s.
- 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 politiques ne sont pas réévaluées d'un point de vue LGBTQI2S de façon uniforme.
- Nous n'avons pas pu obtenir les documents nécessaires pour évaluer plusieurs thèmes.
- Il n'existe pas de guide spécifique au MDN pour soutenir les employé·e·s trans et en cours de transition. De même, les responsables de l'embauche ne sont pas formé·e·s pour travailler avec des candidat·e·s trans.

Structures de formation



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

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

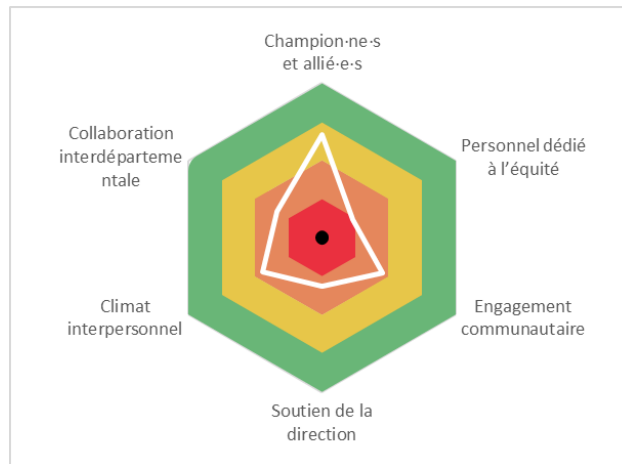
Forces

- Le Réseau de la fierté est en train d'évaluer la formation offerte dans le cadre de la formation Espaces positifs, et des efforts sont entrepris pour essayer de déterminer le taux d'adoption de la formation pour les ambassadeur-ric-e-s.
- L'existence d'une trousse de conversation pour aider les gestionnaires de personnes à réduire les préjugés au sein de leurs équipes est encourageante, mais le document ne nous a pas été remis pour évaluation.
- La formation contre le harcèlement et la discrimination mentionne explicitement l'orientation sexuelle comme un motif de harcèlement et de discrimination.

Points à améliorer

- À l'exception de la formation offerte dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs, la formation à l'ÉDI n'aborde pas de manière significative les expériences et enjeux spécifiques aux personnes LGBTQI2S.
- Lors de la sélection d'animateur-ric-e-s pour les séances de formation et de l'ajout de témoignages personnels, il est important de faire en sorte qu'une grande variété d'identités soient représentées.
- Il n'existe pas de formation au soutien des personnes trans pour les responsables de l'embauche.

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 employé-e-s provenant de communautés marginalisées.
- Le prochain examen de la dotation démontre un potentiel prometteur de collaboration accrue entre les ressources humaines, le bureau de l'équité et le Réseau de la fierté.
- Il existe des liens entre les réseaux de champion-ne-s et d'allié-e-s, y compris les AEP.

Points à améliorer

- Durant le processus de règlement des griefs, les employé-e-s n'ont pas toujours l'impression qu'on les croit dès le début.
- Le Réseau de la fierté ne dispose pas des ressources nécessaires à son fonctionnement. Par conséquent, la majorité du travail effectué en matière d'ÉDI envers la communauté LGBTQ2S semble l'être de manière bénévole.
- Le Réseau de la fierté n'a pas régulièrement l'occasion de conseiller le MDN sur les initiatives en matière d'ÉDI ou sur les politiques en général.

Recommandations

Le MDN bénéficierait fortement d'une plus grande intégration des enjeux spécifiques aux personnes LGBTQI2S au sein de ses efforts, politiques et consultations en matière d'ÉDI. Au-delà des recommandations générales, nous avons également émis des recommandations concernant certaines politiques ayant besoin d'être développées ou révisées.

RECOMMANDATION 1

Intégrer les enjeux spécifiques aux personnes LGBTQI2S et aux identités intersectionnelles à la stratégie en matière d'ÉDI. Organiser des consultations avec ces groupes.

EXPLICATION

Présentement, la politique en matière d'ÉDI tend à se limiter aux « minorités visibles ».

Bien que les employé·e·s du MDN sont encouragé·e·s à faire preuve de respect à l'égard de tous·tes, il est impératif que les enjeux propres aux personnes LGBTQI2S soient intégrés au sein de la formation, des politiques et de la stratégie en matière d'ÉDI.

RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)

1. Mener une consultation formelle avec les employé·e·s et réseaux LGBTQI2S, les expert·e·s 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.
2. Publier des objectifs explicites concernant l'inclusion des personnes LGBTQI2S dans la stratégie d'ÉDI ou dans un document stratégique dédié, ainsi qu'un suivi clair des progrès et des mesures d'évaluation.
3. Appliquer une perspective intersectionnelle lors de l'élaboration et de l'examen des initiatives d'ÉDI, notamment la prise en compte spécifique des implications possibles pour toutes les identités LGBTQI2S.
4. S'éloigner d'une approche universaliste des initiatives d'ÉDI et de non-discrimination afin d'identifier explicitement les groupes marginalisés visés et d'articuler des actions spécifiques permettant de répondre aux besoins de ces groupes.

NOTES SUPPLÉMENTAIRES :

La politique contre la discrimination et le harcèlement en est un exemple parfait. À l'heure actuelle, elle ne contient aucun exemple concret de comportements discriminatoires envers des groupes particuliers.

RECOMMANDATION 2	
<p>Réviser en profondeur le processus de règlement des griefs afin d’en améliorer l’accessibilité et de s’affranchir de la dépendance aux mécanismes informels.</p>	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
<p>Les résultats de plusieurs sondages et consultations démontrent que les employé·e·s LGBTQI2S du MDN ne se sentent pas à l’aise d’exprimer leurs inquiétudes vis-à-vis des enjeux touchant l’OSIEG auquel ielles pourraient faire face en milieu de travail. À l’heure actuelle, les employé·e·s ont souvent le sentiment qu’on ne les croit pas lorsqu’ielles déposent une plainte.</p>	<p>14. Revoir la procédure de plaintes et de griefs, en intégrant la possibilité de déposer des plaintes de façon totalement anonyme et en recueillant des données pour vérifier le traitement complet des plaintes.</p> <p>21. Fournir une formation et des ressources à toute personne impliquée dans les procédures de plaintes et de griefs afin de s’assurer que les expériences des personnes LGBTQI2S sont pleinement prises en compte.</p> <p>22. Identifier et communiquer clairement les conséquences du non-respect des politiques antidiscriminatoires et anti-harcèlement pour les auteur·e·s d’actes répréhensibles, en veillant à ce que les facteurs aggravants tels que les incidents répétés soient pris en compte.</p>

RECOMMANDATION 3

Élaborer un guide sur mesure pour les employé·e·s trans, non conformes dans le genre et non binaires du MDN et leurs supérieur·e·s afin de soutenir la transition en milieu de travail.

EXPLICATION

À l'heure actuelle, le MDN ne semble pas avoir de guide conçu sur mesure pour son contexte interne de travail. Un guide sur mesure accompagné d'une formation permettrait de garantir que le personnel est équipé pour appuyer leurs collègues trans dans leur milieu de travail.

RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)

- 9.** Étendre les plateformes de communication et de collaboration entre les GRE LGBTQI2S, les réseaux Espaces positifs et les autres membres du personnel chargé·e·s de l'ÉDI, afin que les ressources puissent être facilement partagées entre les sites et les entités fédérales.
- 10.** Mettre en œuvre des stratégies de communication solides afin de familiariser l'ensemble du personnel aux politiques et initiatives soutenant l'inclusion des personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail.

NOTES SUPPLÉMENTAIRES :

Ce guide pourrait être basé sur le guide de SPAC sur le soutien aux employé·e·s trans, à condition d'être modifié pour inclure des enjeux spécifiques au MDN.

Emploi et Développement social Canada (EDSC)

Aperçu

Politiques, procédures et pratiques d'inclusion en milieu de travail

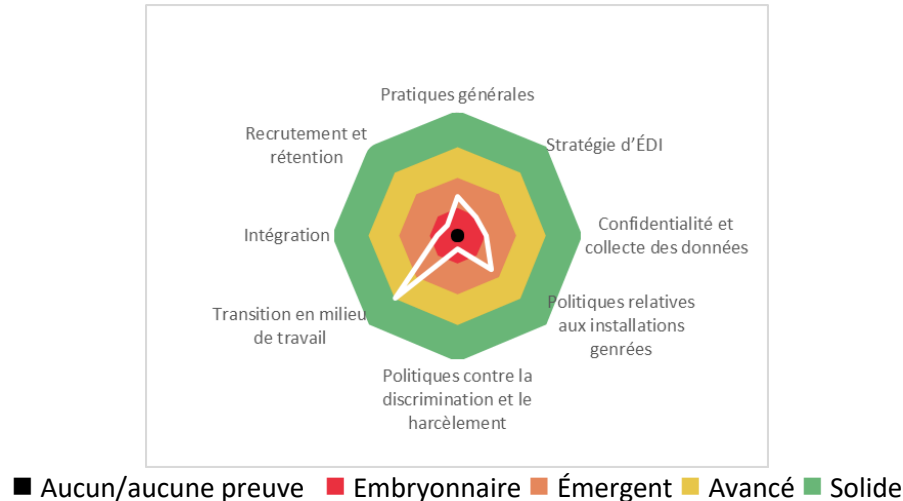


Figure 11 : Performances d'EDSC en ce qui a trait aux politiques, procédures et pratiques d'inclusion en milieu de travail

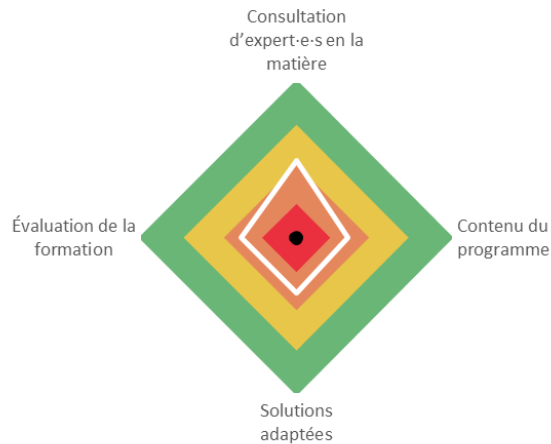
Forces

- La volonté d'EDSC d'être plus inclusif par rapport aux communautés LGBTQI2S était manifeste dans plusieurs documents et lors des entrevues.
- Le Réseau de la fierté prépare actuellement plusieurs initiatives à venir, telles qu'une campagne d'auto-identification, des stratégies de recrutement ciblées et la création d'espaces sécuritaires pour garantir aux employé·e·s que leurs expériences seront entendues.
- Le Guide pour les employé·e·s en transition, leurs collègues et leur supérieur·e·s, qui sera publié prochainement, est un excellent document et devrait permettre à EDSC de connaître des avancées importantes en matière d'inclusion des personnes LGBTQI2S.

Points à améliorer

- Les politiques ne mentionnent pas toujours les enjeux spécifiques aux personnes LGBTQI2S.
- Puisque le Guide pour les employé·e·s en transition, leurs collègues et leur supérieur·e·s n'a pas encore été publié, les politiques n'ont pas encore été modifiées pour tenir compte de ses recommandations.
- Il existe une lacune dans le processus d'accueil et d'intégration qui pourrait être comblée avec des mentions plus explicites de l'appui et des ressources que l'EDSC déploie pour favoriser l'inclusion des personnes LGBTQI2S.
- Un nombre important de répondant·e·s au sondage ont eu le sentiment que leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leur expression de genre a eu un impact négatif sur leur carrière.

Structures de formation



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

Figure 12 : Performances d'EDSC en ce qui a trait aux structures de formation

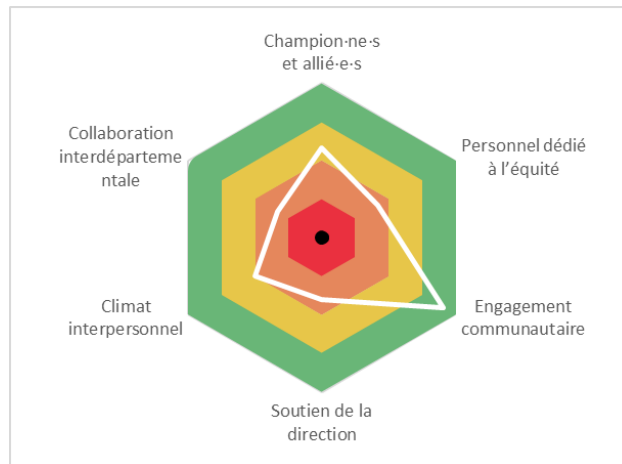
Forces

- Des expert-e-s en la matière provenant de communautés LGBTQI2S sont parfois consulté-e-s, tout particulièrement en ce qui concerne la formation offerte dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs, dont la livraison est assurée par le Réseau de la fierté.
- Certaines formations sont adaptées pour les cadres, en fonction de certains rôles tels que la dotation en personnel, et pour répondre à des enjeux régionaux.
- Le contenu de la formation offerte dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs est de qualité. Il aborde un grand éventail d'identités et corrige des mythes répandus.

Points à améliorer

- La consultation ne se fait pas de manière systématique pour toutes les formations. Dans certains cas, des formations furent réévaluées seulement après que des plaintes furent déposées.
- Le contenu de la formation ne détaille pas nécessairement les problèmes surgissant couramment en milieu de travail ni la manière de les résoudre.
- La formation se concentre sur la sensibilisation aux préjugés plutôt que sur la manière de les combattre.

Culture organisationnelle



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

Figure 13 : Performances d'EDSC en ce qui a trait à la culture organisationnelle

Forces

- Le Réseau de la fierté a mis sur pied plusieurs excellentes initiatives, telles que le Guide pour les employé·e·s en transition, leurs collègues et leur supérieur·e·s, ainsi qu'un mécanisme confidentiel de soutien par les pairs pour les employé·e·s trans et non binaires.
- L'adoption de la formation offerte dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs est en bonne position, et des efforts sont déployés pour établir des liens en ligne entre les employé·e·s.
- En matière d'ÉDI, il existe un bon degré de coordination et des efforts sont déployés pour tendre vers l'intersectionnalité.

Points à améliorer

- La collaboration entre les cadres responsables de l'ÉDI et le Réseau de la fierté pourrait être améliorée, surtout en ce qui concerne la consultation, qui gagnerait à être plus systématique.
- Des efforts doivent être faits pour s'assurer que les cadres favorisent en tout temps la création d'un milieu de travail inclusif et encouragent leurs équipes à faire la même chose.
- Il existe des lacunes au niveau du financement et de la gouvernance du Réseau de la fierté.

Recommandations

Le Réseau de la fierté d'EDSC a aidé l'organisation à mettre en place une variété d'excellentes initiatives. Ces initiatives ont maintenant besoin d'un appui structuré sous la forme d'un développement de barèmes d'évaluation en matière d'ÉDI ainsi que d'un appui et des ressources de la part des cadres supérieur·e·s. Cet appui est essentiel pour garantir l'inclusion des personnes LGBTQI2S à même les politiques, procédures et pratiques de l'organisation, ce qui pourra mener à un changement de culture uniforme et durable.

RECOMMANDATION 1

Publier le Guide pour les employé·e·s en transition et l'utiliser comme base pour une réévaluation de l'ensemble des politiques.

EXPLICATION

Le Guide pour les employé·e·s en transition, leurs collègues et leur supérieur·e·s, développé par EDSC, est de très bonne qualité, et une stratégie de communication claire a été établie pour faire suite à sa publication. Celle-ci doit être accompagnée d'une réévaluation complète de l'ensemble des politiques, tout particulièrement en ce qui concerne l'ajout d'exemples et d'enjeux liés à l'OSIEG ainsi que toute autre modification nécessaire pour aligner les politiques avec les recommandations faites par le guide.

RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)

8. Réviser tous les documents et politiques officiels pour y inclure les considérations LGBTQI2S.

NOTES SUPPLÉMENTAIRES :

Nous avons constaté que de nombreux documents auraient besoin d'être mis à jour. Par exemple, le document *ESDC Guidelines on Duty to Accommodate (DTA) in the Workplace* (Lignes directrices sur l'obligation d'accommodement à l'EDSC) mentionne avec raison l'orientation sexuelle comme un motif protégé, mais ne mentionne pas l'identité ou expression de genre. Une fois publié, le Guide pour les employé·e·s en transition, leurs collègues et leur supérieur·e·s devrait être utilisé comme base pour la réévaluation de plusieurs politiques, telles que le code vestimentaire, les politiques relatives aux installations genrées et les politiques contre le harcèlement.

RECOMMANDATION 2

Repérer les possibilités d'appliquer les initiatives et structures d'ÉDI existantes aux identités LGBTQI2S.

EXPLICATION

EDSC possède d'excellentes initiatives qui s'appliquent soit aux efforts généraux en matière d'ÉDI, soit à d'autres groupes marginalisés, mais qui pourraient également s'appliquer aux employé·e·s LGBTQI2S. On nous a informé·e·s que le ministère pensait étendre la portée de ces initiatives, ce que nous encourageons. L'utilisation des structures existantes et de l'apprentissage intersectionnel fera en sorte que les efforts en matière d'ÉDI des personnes LGBTQI2S seront exhaustifs et utiliseront les ressources de manière optimale.

RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)

- 2.** Publier des objectifs explicites concernant l'inclusion des personnes LGBTQI2S dans la stratégie d'ÉDI ou dans un document stratégique dédié, ainsi qu'un suivi clair des progrès et des mesures d'évaluation.
- 3.** Appliquer une perspective intersectionnelle lors de l'élaboration et de l'examen des initiatives d'ÉDI, notamment la prise en compte spécifique des implications possibles pour toutes les identités LGBTQI2S.
- 4.** S'éloigner d'une approche universaliste des initiatives d'ÉDI et de non-discrimination afin d'identifier explicitement les groupes marginalisés visés et d'articuler des actions spécifiques permettant de répondre aux besoins de ces groupes.
- 18.** Adopter des stratégies de recrutement et de rétention qui cherchent explicitement à atténuer les biais anti-LGBTQI2S et à favoriser une représentation plus diversifiée des personnes LGBTQI2S à tous les niveaux de la fonction publique.

NOTES SUPPLÉMENTAIRES :

Par exemple, les processus encadrant actuellement le recrutement ciblé de personnes Autochtones pourraient être adaptés pour le recrutement de personnes LGBTQI2S.

De plus, les structures en place pour évaluer la formation de type « Richesse de nos différences » pourraient également être utilisées, avec le soutien de l'EFPC, pour évaluer la formation offerte dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs.

RECOMMANDATION 3

Superviser la participation des cadres aux efforts en matière d'ÉDI, particulièrement en ce qui concerne la mise en place de stratégies pour combattre les préjugés.

EXPLICATION

Un nombre important de répondant·e·s au sondage de EDSC ont rapporté que leur OSIEG a eu un impact négatif sur leur carrière. Le ministère doit donc accroître la portée de sa formation contre les préjugés et surveiller les performances en ce qui concerne la participation aux efforts d'ÉDI.

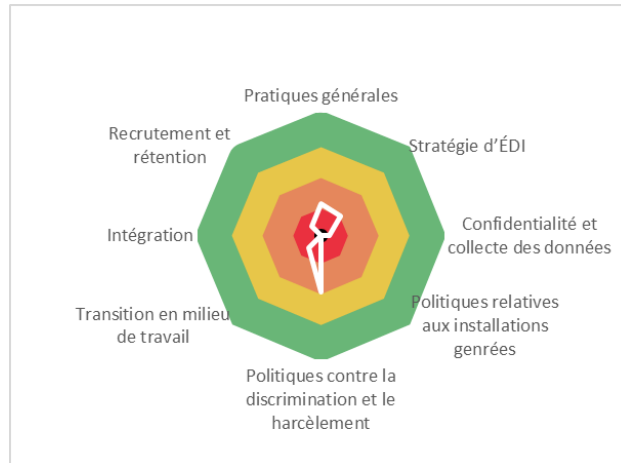
RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)

- 11.** Rendre obligatoire ou encourager la participation aux initiatives d'ÉDI et de formation LGBTQI2S dans le cadre de la gestion des performances et du développement du leadership pour l'ensemble du personnel.
- 12.** Adapter les solutions d'apprentissage LGBTQI2S et d'ÉDI selon les besoins des différents postes de travail.
- 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 à l'intersection de plusieurs identités sociales.

Affaires mondiales Canada (AMC)

Aperçu

Politiques, procédures et pratiques d'inclusion en milieu de travail



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

Figure 14 : Performances d'AMC en ce qui a trait aux politiques, procédures et pratiques d'inclusion en milieu de travail

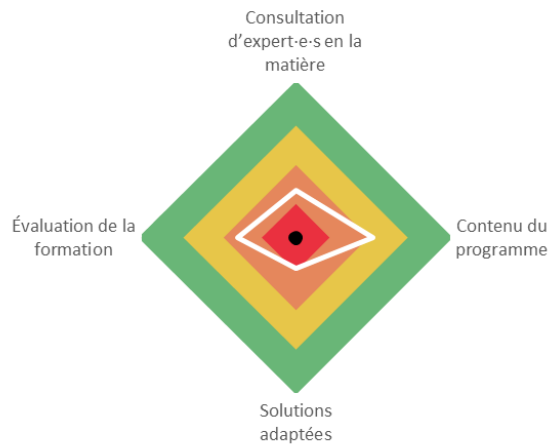
Forces

- Il existe une bonne coordination entre le Réseau de la fierté, les RH et les champion·ne·s en ce qui concerne les initiatives en matière d'ÉDI.
- Les employé·e·s LGBTQI2S sont consulté·e·s lors de la révision des politiques.
- Le guide ACS+ aborde bien les mesures de recrutement ciblées et les principes ARAO.

Points à améliorer

- Il existe une lacune dans l'application et la mise en place des structures présentées dans le guide ACS+.
- Aucune politique reliée aux installations générées inclusives ne semble exister.
- Le nombre d'organisations et de personnes consultées dans le cadre d'initiatives ou d'enquêtes portant sur les personnes LGBTQI2S doit être accru afin d'éviter les gestes purement symboliques et garantir la continuité des efforts en matière d'ÉDI.
- Les efforts pour adapter au contexte d'AMC le guide de SPAC pour soutenir les employé·e·s trans sont présentement déployés de manière bénévole et auraient besoin d'un appui de la part de la direction afin d'être menés à bien.

Structures de formation



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

Figure 15 : Performances d'AMC en ce qui a trait aux structures de formation

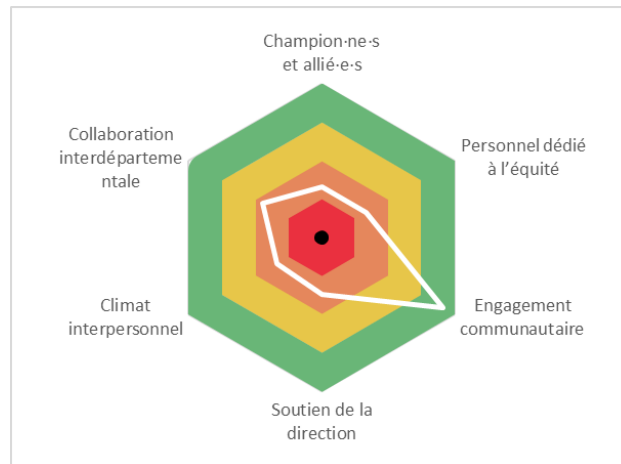
Forces

- Les efforts déployés pour consulter des expert·e·s en la matière et les employé·e·s LGBTQI2S sont évidents.
- Les expériences vécues directement par les personnes LGBTQI2S font partie du contenu des cours.
- Le contenu de la formation aborde les rapports de force, l'intersectionnalité et les systèmes d'oppression.

Points à améliorer

- L'accent est mis sur la sensibilisation plutôt que sur le développement des compétences.
- La formation n'est pas adaptée en fonction de rôles précis et n'est pas obligatoire pour les cadres.
- Les exemples et scénarios spécifiques au milieu de travail pourraient représenter une plus grande variété d'identités LGBTQI2S.

Culture organisationnelle



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

Figure 16 : Performances d'AMC en ce qui a trait à la culture organisationnelle

Forces

- Un Réseau de la fierté solide est en place et travaille à soutenir les employé·e·s LGBTQI2S par le biais d'une variété d'excellentes initiatives. Le réseau possède également des mécanismes pour garantir la représentativité de ses structures de gouvernance et planifie accroître l'inclusion de membres vulnérables en son sein.
- Les champion-ne-s et la direction collaborent afin de soutenir les efforts en matière d'ÉDI.
- Les cadres supérieur-e-s ont manifesté de bonnes intentions.

Points à améliorer

- Le Réseau de la fierté manque de personnel et une grande partie du travail en matière d'ÉDI est effectué de manière bénévole.
- AMC fait face au défi unique de s'assurer que les employé·e·s soient à l'aise lorsqu'elles sont affecté·e·s à l'étranger.
- Les structures de collaboration n'ont pas été formalisées, mais sont nécessaires pour garantir une bonne planification de la continuité des efforts.

Recommandations

De manière globale, AMC doit faire en sorte que le Réseau de la fierté obtienne les ressources nécessaires pour soutenir ses efforts et que les enjeux spécifiques aux personnes LGBTQI2S soient intégrés à même les politiques et les pratiques dans l'ensemble du ministère.

RECOMMANDATION 1	
<p>La direction doit fournir un appui formel et des ressources afin de garantir que le travail effectué en vue de développer un guide de soutien aux employé·e·s trans adapté au contexte unique d'AMC sera mené à bien et que sa publication sera accompagnée d'une stratégie de communication solide.</p>	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
<p>L'adaptation du guide de SPAC pour soutenir les employés trans est une initiative provenant entièrement des employé·e·s et aucune ressource ne lui est spécifiquement attribuée. Lorsque cette adaptation sera terminée, il sera nécessaire d'éduquer les employé·e·s au sujet de son contenu et de convertir ses recommandations en politiques.</p>	<p>5. Fournir aux GRE et aux initiatives d'ÉDI connexes des ressources durables qui permettent de contribuer à leur réussite, notamment un budget, un soutien à la gouvernance et/ou des aménagements de temps de travail dédiés.</p> <p>9. Étendre les plateformes de communication et de collaboration entre les GRE LGBTQI2S, les réseaux Espaces positifs et les autres membres du personnel chargé·e·s de l'ÉDI, afin que les ressources puissent être facilement partagées entre les sites et les entités fédérales.</p> <p>10. Mettre en œuvre des stratégies de communication solides afin de familiariser l'ensemble du personnel aux politiques et initiatives soutenant l'inclusion des personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail.</p>

RECOMMANDATION 2

Mesurer et encourager la participation des cadres aux efforts en matière d'ÉDI. Fournir également à ces cadres une formation contre les préjugés afin de les aider à créer une culture d'équipe inclusive.

EXPLICATION

Bien que plusieurs cadres aient de bonnes intentions et encouragent la participation à l'IEP, offrir une formation spécifiquement pour les cadres permettrait de mieux soutenir la direction de façon uniforme en ce qui concerne les efforts d'ÉDI en faveur des personnes LGBTQI2S. Les résultats des sondages démontraient d'ailleurs que très peu de cadres avaient reçu une quelconque formation concernant les personnes LGBTQI2S lors de leur arrivée en poste.

RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)

- 11.** Rendre obligatoire ou encourager la participation aux initiatives d'ÉDI et de formation LGBTQI2S dans le cadre de la gestion des performances et du développement du leadership pour l'ensemble du personnel.
- 12.** Adapter les solutions d'apprentissage LGBTQI2S et d'ÉDI selon les besoins des différents postes de travail.
- 13.** Intégrer dans les solutions d'apprentissage un renforcement des compétences sur la manière de réduire activement les biais à l'égard des personnes LGBTQI2S.

RECOMMANDATION 3

Simplifier le processus pour le changement des noms et marqueurs de genre au sein du système administratif d'AMC.

EXPLICATION

À l'heure actuelle, le processus de changement de nom n'est pas clairement communiqué au personnel. Les employé·e·s en transition doivent déterminer ces procédures eux et elles-mêmes plutôt que de pouvoir compter sur l'aide des RH.

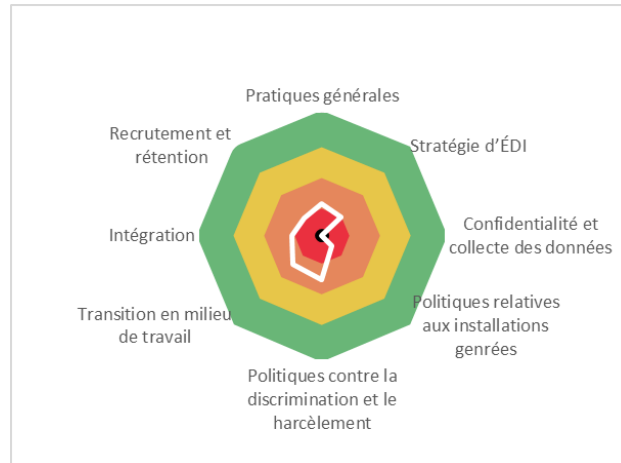
RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)

- 16.** Rationaliser le processus de mise à jour des informations relatives aux employé·e·s en transition, en veillant à ce que la charge de travail soit principalement assumée par les RH.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)

Aperçu

Politiques, procédures et pratiques d'inclusion en milieu de travail



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

Figure 17 : Performances d'IRCC qui a trait aux politiques, procédures et pratiques d'inclusion en milieu de travail

Forces

- IRCC contribue à des campagnes organisées par les communautés et par de tierces parties, telles que la campagne *Rainbow Railroad*.
- Des efforts ont été déployés pour adapter les initiatives, incluant une formation offerte dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs à des branches précises et aux champion·ne·s régionaux.ales de l'ÉDI.
- Un engagement envers l'ÉDI pour les nouvelles recrues est en développement.

Points à améliorer

- Aucune stratégie englobante en matière d'ÉDI des personnes LGBTQI2S ne semble exister.
- Il n'existe aucun guide adapté au contexte unique d'IRCC pour soutenir les employé·e·s en transition et peu de membres du personnel semblent au courant de l'existence du guide de SPAC. Il n'existe aucune infrastructure générée inclusive.
- Les données suggèrent l'existence possible de préjugés au sein du processus de développement de carrière.

Structures de formation

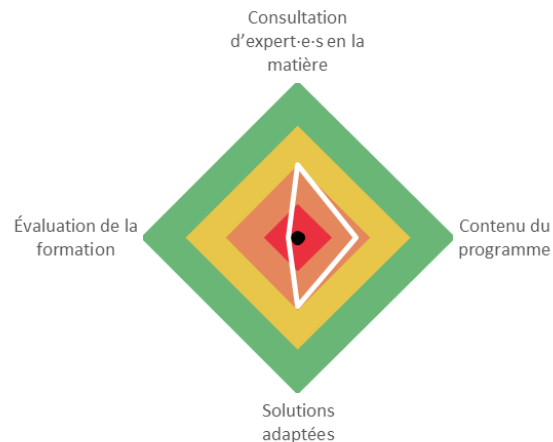


Figure 18 : Performances d'IRCC ce qui a trait aux structures de formation

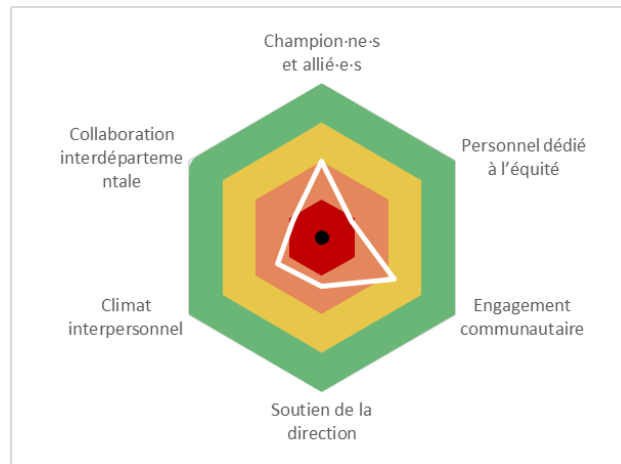
Forces

- Le Réseau de la fierté a été consulté de nombreuses fois au sujet de la formation.
- La formation offerte dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs propose de bonnes définitions de termes clés en lien avec l'OSIEC et les identités LGBTQI2S, ainsi que du contenu concernant l'oppression, l'intersectionnalité et l'effacement des personnes LGBTQI2S de couleurs.
- Nous avons constaté des exemples concrets de formation spécialisée pour les cadres et les responsables du recrutement ainsi que des exemples d'organisation de formation pour les RH.

Points à améliorer

- Les exemples d'enjeux auxquels font face les personnes LGBTQI2S en milieu de travail et les mythes courants les concernant pourraient être détaillés davantage. Des approches pour s'attaquer à ces enjeux et mythes pourraient également être suggérées.
- Les formations non obligatoires ne sont pas (ou peu) évaluées.
- La formation destinée aux cadres ne décrit pas nécessairement la manière donc les concepts présentés peuvent s'appliquer à leur rôle.

Culture organisationnelle



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

Figure 19 : Performances d'IRCC en ce qui a trait à la culture organisationnelle

Forces

- Des champion-ne-s existent au sein des échelons supérieurs de l'organisation et sont rattaché-e-s au Réseau de la fierté. Ielles déploient des efforts en matière d'intersectionnalité et de collaboration avec d'autres GRE.
- La formation offerte dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs est bien adoptée, et des plateformes existent pour permettre aux employé-e-s de tisser des liens en ligne et en personne.
- IRCC a déployé de très bons efforts de communication relativement à l'inclusion des personnes LGBTQI2S, et ce, sur une variété de plateformes internes et externes.

Points à améliorer

- Les GRE et le personnel du bureau de l'équité manquent de ressources.
- L'absence d'une stratégie en matière d'ÉDI limite les opportunités en termes de collaboration et conduit à une absence de structures formelles pour la consultation et la réévaluation.
- Les résultats du sondage concernant l'appui de la direction sont mitigés, et ce, malgré les bonnes intentions des gestionnaires.

Recommandations

IRCC offre un bon nombre d'excellentes initiatives afin d'améliorer l'inclusion des personnes LGBTQI2S. Ces initiatives sont souvent pilotées par le Réseau de la fierté. La réévaluation des politiques en cours et le développement de nouvelles initiatives nécessitent de la coordination et des ressources formelles afin de s'assurer que les efforts en matière d'ÉDI sont proactifs et répartis uniformément dans l'ensemble du ministère.

Bien que l'évaluation des services offerts au public par l'IRCC ne faisait pas partie du mandat de ce projet, il s'agit d'une priorité pour IRCC compte tenu du rôle que le ministère joue auprès des personnes nouvellement arrivées au Canada. Un changement de culture interne devrait aider à favoriser une amélioration continue des services aux demandeur·euse·s.

RECOMMANDATION 1	
Concevoir une stratégie englobante et claire en matière d'ÉDI des personnes LGBTQI2S, avec des objectifs précis et mesurables.	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
Bien que plusieurs initiatives soient en cours, IRCC tirerait profit d'une stratégie englobante permettant de coordonner les efforts, de leur fournir les ressources nécessaires et de mesurer leur efficacité.	<p>2. Publier des objectifs explicites concernant l'inclusion des personnes LGBTQI2S dans la stratégie d'ÉDI ou dans un document stratégique dédié, ainsi qu'un suivi clair des progrès et des mesures d'évaluation.</p> <p>4. S'éloigner d'une approche universaliste des initiatives d'ÉDI et de non-discrimination afin d'identifier explicitement les groupes marginalisés visés et d'articuler des actions spécifiques permettant de répondre aux besoins de ces groupes.</p>

RECOMMANDATION 2	
Mettre en place une évaluation de la formation non obligatoire et/ou rendre la formation en matière d'ÉDI obligatoire.	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
À l'heure actuelle, IRCC soumet seulement la formation obligatoire à ses processus rigoureux d'évaluation. Puisque la formation offerte dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs n'est pas obligatoire, l'évaluation de la formation relative aux enjeux LGBTQI2S est limitée.	2. Publier des objectifs explicites concernant l'inclusion des personnes LGBTQI2S dans la stratégie d'ÉDI ou dans un document stratégique dédié, ainsi qu'un suivi clair des progrès et des mesures d'évaluation.

RECOMMANDATION 3	
Accroître les options disponibles pour la collecte de données relatives à l'OSIEG des employé·e·s dans le cadre des sondages sur leur bien-être.	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
IRCC a commencé à sonder ses employé·e·s durant la pandémie de COVID-19. Ces sondages représentent une excellente occasion d'améliorer la collecte de données relatives à l'OSIEG.	17. Inclure des questions sur l'OSIEG avec un large éventail de réponses possibles dans tous les formulaires et sondages destinés aux employé·e·s.

NOTES SUPPLÉMENTAIRES :

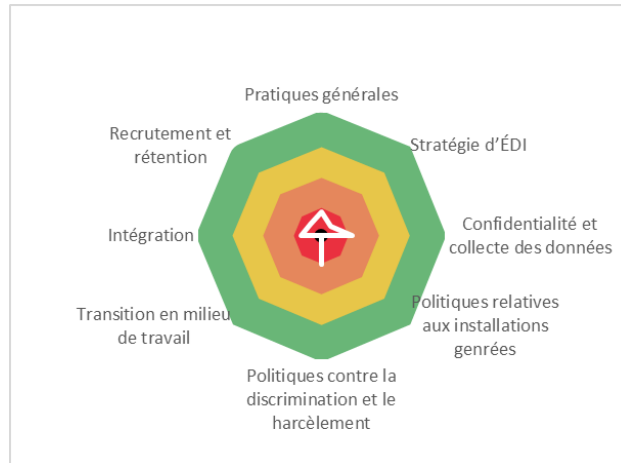
Le SCT offre des conseils clairs pour encadrer la collecte de données relatives à l'OSIEG. Il souligne notamment l'importance d'expliquer le but de la collecte de données et de garantir la protection adéquate des renseignements relatifs à l'OSIEG.

RECOMMANDATION 4	
Faire connaître le guide de SPAC pour soutenir les employé·e·s trans et envisager de l’adapter au contexte spécifique d’IRCC.	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
<p>Le guide pour soutenir les employé·e·s en transition est peu connu. De plus, IRCC n’a pas adapté le guide de SPAC pour mieux répondre à ses propres besoins.</p>	<p>9. Étendre les plateformes de communication et de collaboration entre les GRE LGBTQI2S, les réseaux Espaces positifs et les autres membres du personnel chargé·e·s de l’ÉDI, afin que les ressources puissent être facilement partagées entre les sites et les entités fédérales.</p> <p>10. Mettre en œuvre des stratégies de communication solides afin de familiariser l'ensemble du personnel aux politiques et initiatives soutenant l'inclusion des personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail.</p>

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT)

Aperçu

Politiques, procédures et pratiques d'inclusion en milieu de travail



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

Figure 20 : Performances du SCT en ce qui a trait aux politiques, procédures et pratiques d'inclusion en milieu de travail

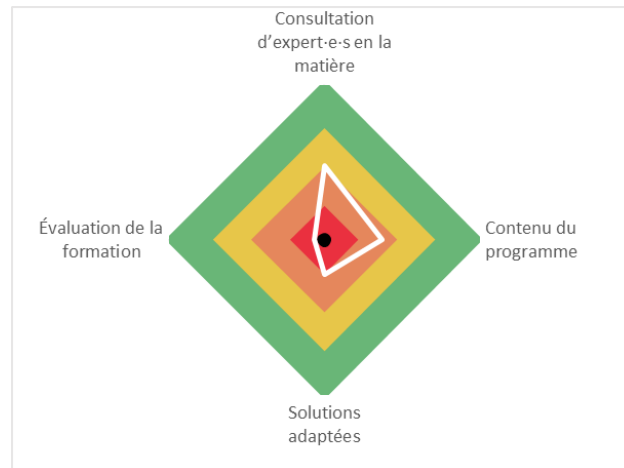
Forces

- Nous avons constaté que des efforts ont été déployés pour rédiger de manière épiciène les offres d'emplois en français.
- Plusieurs idées prometteuses figurent dans le *Employment Equity, Diversity and Inclusion Action Plan 2019-22* (Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion en 2019-2022).

Points à améliorer

- Les termes clés en lien avec l'OSIEG et les personnes LGBTQI2S ne sont généralement pas définis dans les politiques.
- Le SCT ne possède pas de stratégie centralisée en matière d'ÉDI, ce qui entraîne des inégalités en matière de ressources.
- Un manque subséquent de transparence a nui aux efforts de consultations déployés auprès des parties prenantes LGBTQI2S.
- Le SCT ne possède pas de guide adapté pour soutenir les employé·e·s en transition.
- Aucun effort n'est déployé au sein des mécanismes de recrutement pour assurer la représentation des personnes LGBTQI2S.

Structures de formation



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

Figure 21 : Performances du SCT en ce qui a trait aux structures de formation

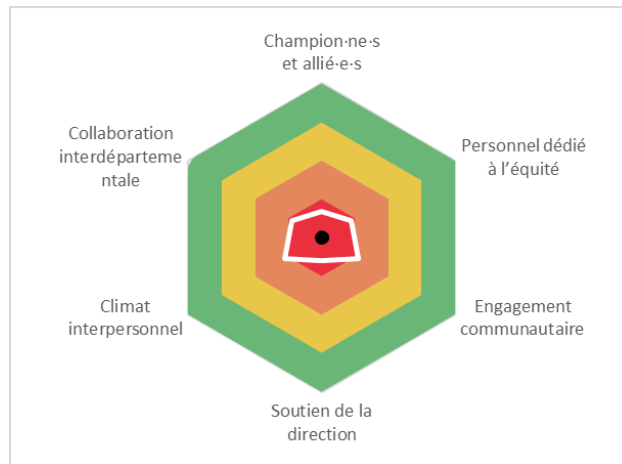
Forces

- Le SCT offre des occasions d'apprentissage informelles en ce qui a trait aux expériences des personnes LGBTQI2S en milieu de travail, dont des témoignages de conférencier.ère.s externes et de représentant-e-s du ministère.
- Les communications internes soulignent les dates importantes pour les personnes LGBTQI2S et en font des opportunités d'apprentissage, ce qui implique souvent des témoignages personnels.
- Des tentatives ont été faites pour développer des solutions spécifiques à certains rôles, telles qu'une formation générale en matière d'ÉDI pour les gestionnaires et l'ajout d'enjeux propres aux personnes LGBTQI2S dans la formation antipréjugés reçue par l'Ombudsman.

Points à améliorer

- Il n'y a aucune Initiative Espaces positifs officielle au SCT.
- La formation en matière d'ÉDI ne couvre que des aspects généraux et ne mentionne pas de groupes spécifiques. Elle ne mentionne pas non plus les diverses identités LGBTQI2S.
- Il n'existe pas de formation spécifique ni de mécanismes de mesure des résultats pour les gestionnaires, les cadres, les RH ou le personnel de recrutement.

Culture organisationnelle



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

Figure 22 : Performances du SCT en ce qui a trait à la culture organisationnelle

Forces

- Le réseau LGBTQ2+ informel publie des communiqués sur divers sujets. Ceux abordant la diversité de genre étaient notamment d'une grande qualité.
- Les dirigeant-e-s sont parfois formellement obligé-e-s de participer aux initiatives en matière d'ÉDI.

Points à améliorer

- Il n'existe pas de réseau officiel de champion-ne-s ou d'allié-e-s LGBTQI2S au sein du SCT.
- Plusieurs des structures en place pour favoriser une culture organisationnelle inclusive se concentrent sur les groupes officiels visés par l'équité en matière d'emploi. Il n'existe donc pas d'obligations formelles concernant les initiatives visant les personnes LGBTQI2S.
- Les données du SAFF suggèrent l'existence de nombreux problèmes non traités en matière d'expériences en milieu de travail pour les personnes LGBTQI2S et de nombreuses inégalités entre le personnel hétérosexuel cisgenre et le personnel LGBTQI2S.

Recommandations

En raison du rôle d’employeur que joue le BDPRH auprès des employé·e·s au fédéral, le SCT a la responsabilité unique de diriger les efforts en matière d’ÉDI des personnes LGBTQI2S. Bien que le SCT offre de bons conseils en matière de politiques pour les milieux de travail fédéraux (en ce qui concerne la collecte de données relatives à l’OSIEG, par exemple), ces conseils ne sont pas toujours appliqués à l’interne.

RECOMMANDATION 1	
Officialiser le processus de consultation auprès des parties prenantes LGBTQI2S pour toutes les politiques, formations et initiatives en matière d’ÉDI développées par le SCT.	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
Bien que le réseau LGBTQI2S du SCT soit informel plutôt qu’un GRE reconnu officiellement, il peut tout de même être contacté pour obtenir ses commentaires sur diverses initiatives. Le SCT devrait également songer à mettre en place d’autres formes de consultations des personnes LGBTQI2S pour toutes les politiques, formations et initiatives en matière d’ÉDI.	1. Mener une consultation formelle avec les employé·e·s et réseaux LGBTQI2S, les expert·e·s 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.

RECOMMANDATION 2	
Publier et mettre en pratique le <i>Plan d’action sur l’équité en matière d’emploi, la diversité et l’inclusion en 2019-2022</i> du SCT.	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
Ce plan d’action est un document solide proposant des solutions concrètes pour accroître l’ÉDI au sein du SCT, mais ces solutions ne peuvent pas être mises en pratique sans approbation préalable.	2. Publier des objectifs explicites concernant l’inclusion des personnes LGBTQI2S dans la stratégie d’ÉDI ou dans un document stratégique dédié, ainsi qu’un suivi clair des progrès et des mesures d’évaluation.

RECOMMANDATION 3

Réviser l'intégralité du processus de traitement des plaintes du SCT.

EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
<p>Il existe à l'heure actuelle de nombreux problèmes avec le processus de traitement des plaintes du SCT. Il permet notamment aux personnes visées par une plainte de retracer l'identité des plaignant·e·s et fait en sorte que la responsabilité de résoudre les conflits repose trop fortement sur les cadres.</p>	<p>14. Revoir la procédure de plaintes et de griefs, en intégrant la possibilité de déposer des plaintes de façon totalement anonyme et en recueillant des données pour vérifier le traitement complet des plaintes.</p> <p>21. Fournir une formation et des ressources à toute personne impliquée dans les procédures de plaintes et de griefs afin de s'assurer que les expériences des personnes LGBTQI2S sont pleinement prises en compte.</p> <p>22. Identifier et communiquer clairement les conséquences du non-respect des politiques antidiscriminatoires et anti-harcèlement pour les auteur·e·s d'actes répréhensibles, en veillant à ce que les facteurs aggravants tels que les incidents répétés soient pris en compte.</p>

RECOMMANDATION 4

Évaluer tous les avantages sociaux, tous les régimes d'assurance maladie et toutes les politiques encadrant les congés en consultant les parties prenantes et les EM LGBTQI2S.

EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
<p>Le BDPRH-SCT est responsable de la négociation des conventions collectives. Il n'existe à l'heure actuelle aucun mécanisme de consultation systématique des employé·e·s LGBTQI2S lors de la négociation de ces régimes et le BDPRH-SCT n'a que très peu conscience de l'ampleur du soutien que ces plans offrent aux employé·e·s LGBTQI2S (par exemple, le degré de couverture des soins de santé pour les employé·e·s en transition).</p>	<p>1. Mener une consultation formelle avec les employé·e·s et réseaux LGBTQI2S, les expert·e·s 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.</p> <p>10. Mettre en œuvre des stratégies de communication solides afin de familiariser l'ensemble du personnel aux politiques et initiatives soutenant l'inclusion des personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail.</p> <p>23. Revoir les politiques d'avantages sociaux et les conventions collectives en consultation avec les employé·e·s LGBTQI2S afin de s'assurer qu'elles reflètent leur réalité, notamment en ce qui concerne les structures familiales et les besoins en matière de soins de santé.</p>

RECOMMANDATION 5

Offrir des occasions claires pour permettre aux employé·e·s du SCT, peu importe leur niveau, de revoir les attentes et objectifs en matière d'ÉDI du ministère, de se familiariser avec les ressources offertes aux personnes LGBTQI2S, et de développer des compétences pour combattre les préjugés basés sur l'OSIEG en milieu de travail.

EXPLICATION

Le processus d'accueil et d'intégration constitue un moment idéal pour favoriser la participation aux efforts en matière d'ÉDI au sein du SCT et de former les employés aux stratégies pour contrer les préjugés. C'est également l'occasion de sensibiliser les employé·e·s aux politiques existantes en matière d'inclusion des personnes LGBTQI2S et aux ressources disponibles pour soutenir les employé·e·s.

RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)

- 7.** Mettre en place des dispositions dans le cadre de l'intégration des nouveaux et nouvelles employé·e·s afin de les familiariser avec les identités LGBTQI2S, les ressources disponibles et les attentes en matière de participation aux efforts d'inclusion.
- 11.** Rendre obligatoire ou encourager la participation aux initiatives d'ÉDI et de formation LGBTQI2S dans le cadre de la gestion des performances et du développement du leadership pour l'ensemble du personnel.

Gendarmerie royale du Canada (GRC)

Aperçu

Politiques, procédures et pratiques d'inclusion en milieu de travail

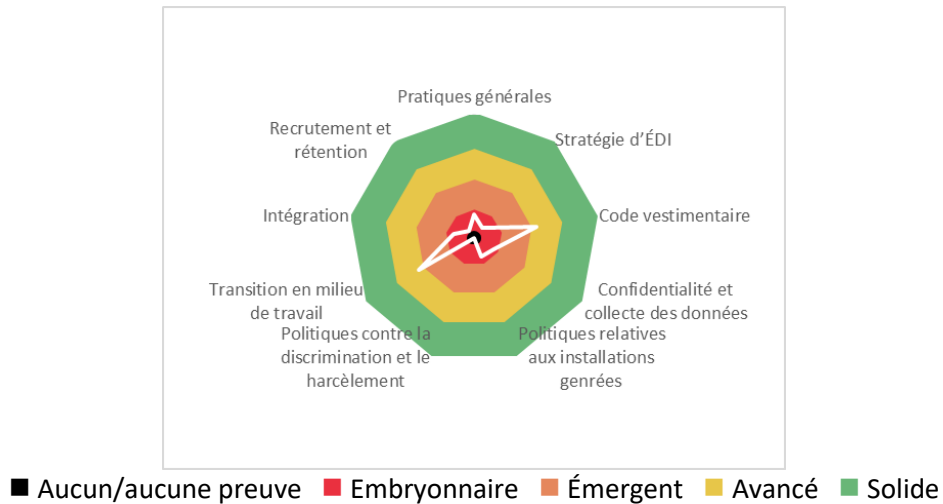


Figure 23 : Performances de la GRC en ce qui a trait aux politiques, procédures et pratiques d'inclusion en milieu de travail

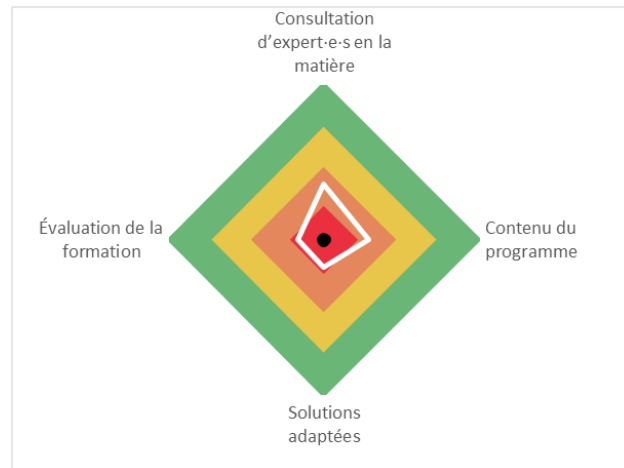
Forces

- Le *RCMP Guide to Supporting Transgender, Non-binary and Two-spirit Employees* (Guide de la GRC à l'appui des employés transgenres, non binaires et bispirituels) est un document complet prêt à être mis en pratique.
- Le code vestimentaire a été mis à jour pour prendre en compte la diversité de genre.
- La version préliminaire de la stratégie en matière d'ÉDI pour 2020-2022 comprend de nombreux plans d'action pouvant favoriser indirectement le bien-être des personnes LGBTQI2S en milieu de travail.

Points à améliorer

- Les enjeux spécifiques aux personnes LGBTQI2S devraient être inclus à même la stratégie en matière d'ÉDI.
- Les pratiques d'embauche n'incorporent généralement pas les principes ou pratiques d'ÉDI et aucun effort n'a été déployé pour rendre le processus de recrutement inclusif pour les personnes LGBTQI2S.
- Très peu de politiques étaient disponibles pour évaluation.

Structures de formation



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

Figure 24 : Performances de la GRC en ce qui a trait aux structures de formation

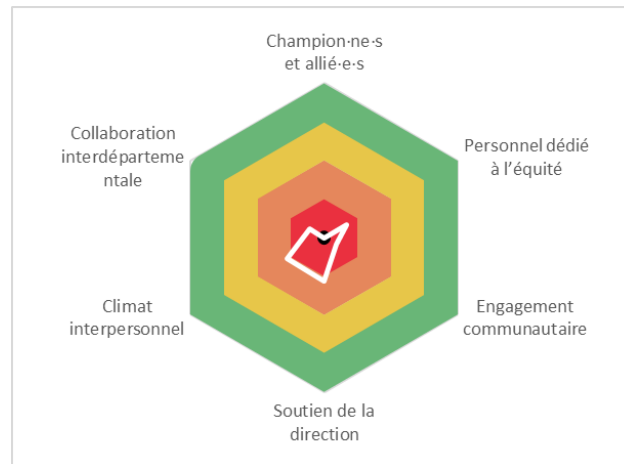
Forces

- Des améliorations significatives ont été apportées lors de la mise à jour de la formation du RCDSB abordant les enjeux spécifiques aux personnes LGBTQI2S.
- Le cours *Cultural Awareness and Humility* (Sensibilisation et humilité culturelles) est obligatoire et constitue un excellent exemple de la bonne manière de consulter lors de l'élaboration d'une formation, ce qui comprend une bonne évaluation pilote et la participation de plusieurs parties prenantes.

Points à améliorer

- Les ressources pour l'évaluation de la formation sont insuffisantes.
- L'Initiative Espaces positifs n'existe pas au sein de la GRC.
- Une plus grande quantité de formations spécialement adaptées pour différents rôles est requise. De plus, le cours intitulé *Being an Inclusive Leader and Supporting an Inclusive Workplace* (Le Leadership inclusif et l'appui à un milieu de travail inclusif) ne présente pas d'enjeux spécifiques aux personnes LGBTQI2S et plusieurs membres du personnel ignorent son existence.

Culture organisationnelle



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

Figure 25 : Performances de la GRC en ce qui a trait à la culture organisationnelle

Forces

- Des efforts ont été déployés pour poser des gestes symboliques d'inclusion au sein de la communication.
- La commissaire et la haute direction participent à certaines initiatives en matière d'ÉDI des personnes LGBTQI2S.
- Plusieurs bureaux de l'équité et comités consultatifs ont été mis sur pied.

Points à améliorer

- Il est essentiel que les gestes symboliques, tels que les communications sur les réseaux sociaux et la présence de l'arc-en-ciel dans les locaux de la GRC, soient renforcés par des gestes concrets au sein du milieu de travail lui-même.
- La GRC aurait besoin d'un GRE de la fierté visible et possédant les ressources nécessaires pour se développer pleinement.
- Il existe un manque général de collaboration entre les différentes divisions de la GRC, particulièrement en ce qui concerne les initiatives relatives aux personnes LGBTQI2S. Les équipes nationales ne collaborent pas nécessairement avec les divisions et il n'y a pas de collaboration intersectionnelle entre différents GRE.

Recommandations

Les efforts de la GRC en matière d'inclusion des personnes LGBTQI2S n'en sont qu'à leurs débuts. L'organisation tente également de s'attaquer à la discrimination envers plusieurs autres groupes marginalisés. Une occasion claire d'opérer d'importants changements culturels et structurels par l'entremise d'une approche intersectionnelle s'offre donc présentement à la GRC.

La plupart de nos recommandations se concentrent sur les structures et les ressources nécessaires pour entamer ce travail d'inclusion des personnes LGBTQI2S. Ces efforts doivent être déployés de manière uniforme dans l'ensemble de l'organisation en consultant des EM et des personnes ayant des expériences de vie pertinentes. Agir ainsi aidera la GRC à mettre en pratique chacune des 23 recommandations que nous avons émises pour l'ensemble du gouvernement fédéral.

RECOMMANDATION 1	
Mettre sur pied une Initiative Espaces positifs et la rendre accessible à tous·tes les membres de la GRC.	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
<p>L'Initiative Espaces positifs offre une formation et favorise la création d'un réseau d'ambassadeur·rice·s et d'allié·e·s LGBTQI2S dans l'ensemble de l'organisation.</p> <p>À l'heure actuelle, les membres de la GRC peuvent suivre la formation offerte par d'autres entités fédérales dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs. Cette possibilité n'est toutefois pas toujours clairement communiquée. Par ailleurs, l'élaboration d'une formation spécifique à la GRC permettrait d'aborder des enjeux relatifs à son contexte unique.</p>	<p>1. Mener une consultation formelle avec les employé·e·s et réseaux LGBTQI2S, les expert·e·s 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.</p> <p>5. Fournir aux GRE et aux initiatives d'ÉDI connexes des ressources durables qui permettent de contribuer à leur réussite, notamment un budget, un soutien à la gouvernance et/ou des aménagements de temps de travail dédiés.</p>

RECOMMANDATION 2

Embaucher des gestionnaires responsables de la diversité et de l'inclusion pour chaque établissement et division de la GRC.

EXPLICATION

À l'heure actuelle, la division E est la seule division possédant un-e gestionnaire responsable propre à la diversité et de l'inclusion. Un travail d'ÉDI est souvent effectué à un niveau national sans jamais atteindre les divisions ou les unités régionales. La GRC doit se doter d'un personnel responsable de l'équité dans l'ensemble de ses établissements afin d'être en mesure de commencer à coordonner à grande échelle des efforts en matière d'ÉDI des personnes LGBTQI2S (entre autres groupes marginalisés).

RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)

- 5. Fournir aux GRE et aux initiatives d'ÉDI connexes des ressources durables qui permettent de contribuer à leur réussite, notamment un budget, un soutien à la gouvernance et/ou des aménagements de temps de travail dédiés.
- 9. Étendre les plateformes de communication et de collaboration entre les GRE LGBTQI2S, les réseaux Espaces positifs et les autres membres du personnel chargé-e-s de l'ÉDI, afin que les ressources puissent être facilement partagées entre les sites et les entités fédérales.

RECOMMANDATION 3

Élaborer un mandat précis pour le nouveau rôle de champion-ne. Ce mandat devrait comporter l'accroissement de la visibilité du Réseau de la fierté.

EXPLICATION

Le développement du rôle de champion-ne et du Réseau de la fierté n'en est qu'à ses débuts. Ces deux éléments sont donc bien placés pour s'appuyer mutuellement et ainsi garantir que les voix des membres LGBTQI2S de la GRC seront entendues.

Les dirigeant-e-s ne sont pas toujours au courant de l'existence des champion-ne-s et du Réseau de la fierté. Déterminer un mandat précis pour les champion-ne-s encouragerait les dirigeant-e-s à faire appel à leur expertise et à celle du Réseau de la fierté.

RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)

- 5. Fournir aux GRE et aux initiatives d'ÉDI connexes des ressources durables qui permettent de contribuer à leur réussite, notamment un budget, un soutien à la gouvernance et/ou des aménagements de temps de travail dédiés.
- 9. Étendre les plateformes de communication et de collaboration entre les GRE LGBTQI2S, les réseaux Espaces positifs et les autres membres du personnel chargé-e-s de l'ÉDI, afin que les ressources puissent être facilement partagées entre les sites et les entités fédérales.
- 12. Adapter les solutions d'apprentissage LGBTQI2S et d'ÉDI selon les besoins des différents postes de travail.

RECOMMANDATION 4	
<p>Réviser toutes les politiques et pratiques pour y inclure des mécanismes clairs d'adaptation pour des motifs reliés à l'OSIEG.</p>	
EXPLICATION	RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)
<p>Bien que nous n'ayons pas eu accès aux documents relatifs à plusieurs politiques, il semble que les possibilités d'adaptation pour des motifs reliés à l'OSIEG soient limitées. Cela implique des politiques claires relatives aux congés pour les employé·e·s en transition et l'augmentation du nombre d'adaptations possibles concernant les mécanismes de formation et d'embauche. Présentement, les tests d'aptitude physique répondent à une norme unique pour tous·tes les membres, ce qui devrait être révisé en consultant des EM LGBTQI2S.</p>	<p>1. Mener une consultation formelle avec les employé·e·s et réseaux LGBTQI2S, les expert·e·s 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.</p> <p>8. Réviser tous les documents et politiques officiels pour y inclure les considérations LGBTQI2S.</p>

RECOMMANDATION 5

Mettre à jour les normes de recrutement pour tenir compte de l'histoire personnelle et des expériences de vie des personnes LGBTQI2S.

EXPLICATION

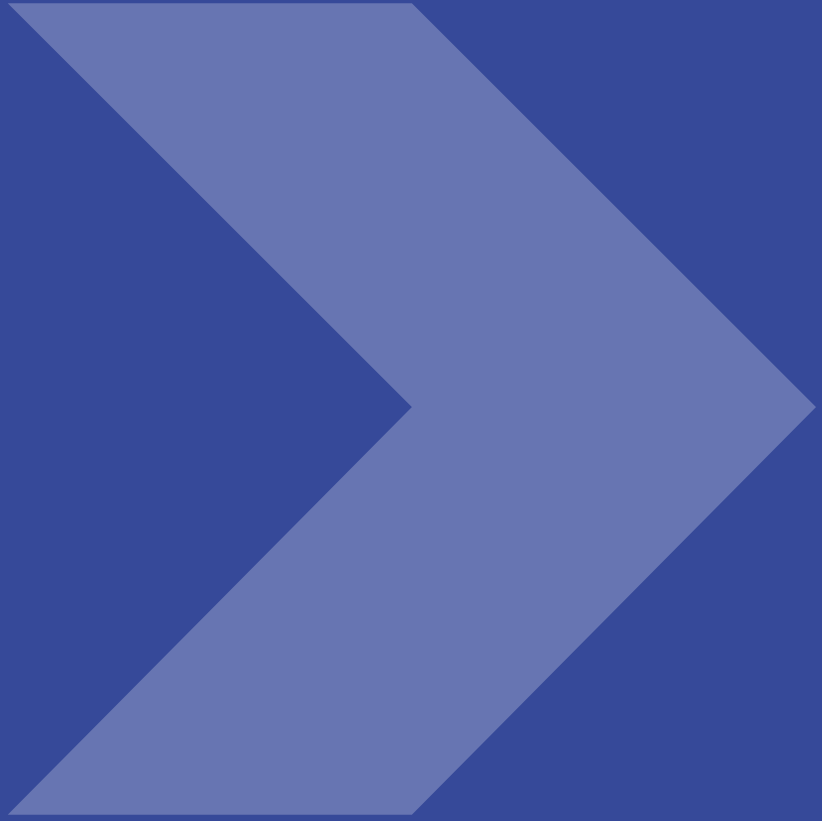
À l'heure actuelle, l'un des principaux critères d'embauche de la GRC est l'absence de casier judiciaire. Compte tenu de l'histoire entourant la Purge et d'autres activités injustement criminalisées par le passé, plusieurs personnes LGBTQI2S détiennent toujours un casier judiciaire simplement parce qu'elles appartiennent à la communauté LGBTQI2S. Il est donc nécessaire de mettre en place des mécanismes pour évaluer les raisons derrière les accusations criminelles lorsque de tels cas se présentent afin d'éviter que les pratiques d'embauche soient discriminatoires ou préjudiciables.

RECOMMANDATION(S) GÉNÉRALE(S) CONNEXE(S)

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

NOTES SUPPLÉMENTAIRES :

Les pratiques d'embauche actuelles pour les membres régulier.ère.s ne prennent pas en compte les compétences culturelles ou les aptitudes personnelles des candidat.e-s. Afin de créer un corps de police inclusif, il est nécessaire d'offrir aux agent.e-s de recrutement et aux nouvelles recrues une formation solide contre les préjugés.



Section 7
Prochaines étapes

7.0 Prochaines étapes

Ce projet a pour but 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. Les résultats des consultations de ce projet ont démontré que les services, agences et personnels des FAC, de l'EFPC, de la GRC, de l'ARC, du MDN, d'EDSC, des AMC, d'IRCC et du SCT ont fait d'importants efforts pour l'inclusion des personnes LGBTQI2S dans les milieux de travail canadiens.

Les 23 recommandations suivantes et celles destinées à des organismes spécifiques seront cruciales pour aider à représenter, soutenir et reconnaître la présence des employé·e·s LGBTQI2S dans milieux de travail et dans tous les départements. Elles aideront les employeur·euse·s à effectuer un travail de reconnaissance de la discrimination historique et encore présente des personnes LGBTQI2S au quotidien, en particulier les personnes queer et trans qui sont Noires, Autochtones et/ou de couleur.

Nous encourageons les services, agences et organismes fédéraux à poursuivre leurs efforts en matière d'inclusion des personnes LGBTQI2S tout en suivant nos recommandations. Cela demandera des consultations suivies avec des expert·e·s en la matière et des personnes ayant vécu ces situations, ainsi qu'un soutien continu, autant à l'intérieur des structures gouvernementales qu'à l'extérieur. Le soutien du Secrétariat LGBTQ2 sera nécessaire, mais aussi celui de tous les niveaux de l'organisme fédéral, dont les gestionnaires, les officier·ère·s supérieur·e·s, les départements de RH, les syndicats, les organismes de résolution de conflit, les fournisseur·euse·s de formations, les champion·ne·s, les GRE et les bureaux de l'équité, entre autres.

Les résultats et recommandations présentés dans ce rapport font partie d'une conversation dynamique et continue. Nous encourageons nos lecteur·rice·s à réfléchir sur les résultats de ce rapport avec honnêteté et transparence, en reconnaissant les lacunes et s'engageant franchement pour l'amélioration de l'équité, la diversité et l'inclusion des personnes LGBTQI2S au sein du gouvernement du Canada. Nous aimerions rappeler à nos lecteur·rice·s que l'outil d'évaluation, que vous pouvez trouver dans [Annexe C – Outil d'évaluation](#), peut aider les organismes à poursuivre leurs efforts d'évaluation d'ÉDI des personnes LGBTQI2S de manière autonome.



Section 8
Bibliographie

Bibliographie

1995. *Loi sur l'équité en matière d'emploi, Lois du Canada*. c.44. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-5.401/page-1.html>.
1985. *Loi canadienne sur les droits de la personne, Lois révisées du Canada*. c. H-6. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/page-1.html>.
1985. *Loi sur la protection des renseignements personnels, Lois révisées du Canada*. c. P-21. <https://laws-lois.justice.gc.ca/ENG/ACTS/P-21/index.html>.
- Badgett, M.V. Lee, Laura E. Durso, Angeliki Kastanis, et Christy Mallory. 2013. *The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies*. The Williams Institute. doi:<https://escholarship.org/uc/item/3vt6t9zx>.
- Barrett, Stephanie. 2019. *Creating Diversity – Best Practices in 21st-Century Organizations: A Delphi Study*. Thèse de doctorat, University of Phoenix, Proquest Dissertations Publishing.
- 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.rcmp-grc.gc.ca/wam/media/4775/original/daa54a3fe1ae287fce45022c086b493e.pdf>.
- Boerties, Jos. 2012. *LGBT-Equality in the Global Workplace: Organizational Responses to Administrative Challenges around LGBT-Workplace Equality*. Mémoire de maîtrise, University of Twente. doi:10.2139/ssrn.2182353.
- Bradley, Jonathan. 2020. « Trudeau Accused of 'Humiliating' RCMP by Kneeling at Anti-Racism Protest, Former Police Officer Says. » *National Post*, 7 juillet. Consulté le 18 novembre 2020. <https://nationalpost.com/news/0708-na-knee>.
- Services publics et Approvisionnement Canada. 2019. « Soutien aux employés transgenres : Guide à l'intention des employés et des gestionnaires. » Gouvernement du Canada. Consulté le 2 mars 2021. <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/apropos-about/guide-et-te-fra.html>.
- Femmes et Égalité des genres Canada. 2021. " Au sujet de l'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) " Qu'est-ce que l'Analyse comparative entre les sexes plus? Gouvernement du Canada, 26 septembre. Consulté le 2 mai 2021. <https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/analyse-comparative-entre-sexes-plus/est-analyse-comparative-entre-sexes-plus.html>
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. 2017. « Créer 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-conseil-tresor/organisation/rapports/creer-fonction-publique-diversifiee-inclusive-rapport-final-groupe-travail-conjoint-syndical-patronal-diversite-inclusion.html>
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. 2019. *Moderniser les pratiques du gouvernement du Canada en matière d'information relative au sexe et au genre : sommaire du rapport*. Gouvernement du

- Canada. Consulté le 26 février 2021. <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/sommaire-moderniser-info-sexe-genre.html>.
- Centre canadien pour la diversité et l'inclusion. 2015. « In & Out : Points de vue divergents sur l'inclusion des GLBT+ dans le milieu de travail. » Consulté le 8 décembre 2020. <https://ccdi.ca/media/1283/20150616-ccdi-report-lgbt-in-and-out-diverging-perspectives-on-lgbt-inclusion-in-the-workplace-fr.pdf>.
- Université Dalhousie. 2019. *Étude comparative nationale sur la diversité et l'inclusion*. Rapport de recherche, Centre canadien pour la diversité et l'inclusion. Consulté le 8 décembre 2020. <https://ccdi.ca/media/1980/20190715-recherche-%C3%A9tude-comparative-nationale-sur-la-diversit%C3%A9-et-linclusion.pdf>.
- Durso, Laura E., Caitlin Rooney, Sharita Gruberg, Sejal Singh, Shabab Ahmed Mizra, Frank J. Bewkes, Aaron Ridings, et Daniel Clark. 2017. *Advancing LGBTQ Equality Through Local Executive Action*. Center for American Progress. Consulté le 8 décembre 2020. <https://cdn.americanprogress.org/content/uploads/2017/08/25065855/2LGBTExecAction-report.pdf>.
- Egale Canada. n.d. « Impact of COVID-19 on the LGBTQI2S Community – Second National Report. » Consulté le 20 novembre 2020. <https://egale.ca/egale-in-action/covid19-impact2/>.
- Egale Canada. 2020. « National Action Plan. » Consulté le 8 décembre 2020. <https://egale.ca/awareness/nationalactionplan/>.
- Elwes, Grace, Dan van der Werf, et Andrea Butler. 2016. *Literature Review - Sexual Misconduct: GBA+ and the Concept of Professionalism (Final Report)*. Rapport contractuel, Ottawa : Recherche et développement pour la défense Canada.
- Grabish, Austin. 2020. « Embattled Canadian Museum for Human Rights Must Repair Damage: Former Employees, Union. » *CBC News*, 26 juin. Consulté le 18 novembre 2020. <https://www.cbc.ca/news/canada/manitoba/cmhr-ceo-museum-employees-1.5629662>.
- Hadziomerovic, Aida, Patricia Baratta, Midori Nishiok, et Glen Budgell. 2017. *Literature Review - Sexual Misconduct and (Mis)understandings (Experiences of LGBTQ+ Members) in Military Organizations*. Recherche et développement pour la défense Canada.
- Harding, Sarah. 1995. « "Strong Objectivity": A Response to the New Objectivity Question. » *Synthese* (Springer) 104 (3 Feminism and Science). doi:17-08-2014.
- Harper, Samuel David Blossom. 2019. *Sexual Diversity in the Workplace: Competences for Social Inclusion*. Thèse, Universidad de Valladolid. doi:<http://uvadoc.uva-es/handle/10324/39726>.
- Human Rights Campaign et IBM. 2018. « Supporting the Journey: Gender Transition in the Global Workplace. » Consulté le 8 décembre 2020. https://www.ibm.com/employment/inclusion/downloads/IBM_Gender_Transition_in_the_global_workplace.pdf

- Human Rights Campaign Foundation. n.d. « 2018 U.S. LGBTQ Paid Leave Survey: Report on the Experiences of Transgender and Non-binary Respondents. » Consulté le 8 décembre 2020. https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/HRC-TransReport-Mar29-.pdf?_ga=2.136206321.1538668307.1607455004-1178887514.1602787786.
- Human Rights Campaign Foundation. 2020. « Corporate Equality Index 2020: Rating Workplaces on Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer Equality. » Consulté le 8 décembre 2020. <https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/CEI-2020.pdf>.
- Human Rights Campaign Foundation. n.d. « LGBT Working People of Colour Need Paid Leave: Stories and Findings from the 2018 U.S. LGBTQ Paid Leave Survey. » Consulté le 8 décembre 2020. https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/HRC-PaidLeave-POCReport-FINAL.pdf?_ga=2.17624441.1926187419.1607454344-1422753363.1607454344.
- Human Rights Campaign Foundation. 2016. « Transgender Inclusion in the Workplace: A Toolkit for Employers. » Consulté le 8 décembre 2020. https://hrc-prod-requests.s3-us-west-2.amazonaws.com/files/assets/resources/Transgender_Inclusion_in_the_Workplace_A_Toolkit_for_Employers_Version_10_14_2016.pdf?mtime=20200713143011&focal=none.
- Hur, Hyunkang. 2019. « The role of inclusive work environment practices in promoting LGBT employee job satisfaction and commitment. » *Public Money & Management* 40 (6): 426-436. doi:10.1080/09540962.2019.1681640.
- Kocum, Lucie, Kate Calnan, Danielle Mercer et Taylor Oakie. 2017. *Sexual Misconduct: Leadership and Implicit Bias Literature Review (Final Draft)*. Rapport contractuel, Ottawa : Recherche et développement pour la défense Canada.
- Kocum, Lucie, Rebecca Lee, Midori Nishioka et Aida Hadziomerovic. 2017. *Masculinities and the Military: Literature Review*. Rapport contractuel, Recherche et développement pour la défense Canada.
- Fonds Purge LGBT. n.d. *Le règlement*. Consulté le 8 décembre 2020. <https://lefondspurgegibt.com/a-propos/>
- Mallory, Christie, et Brad Sears. 2012. « An Evaluation of Local Laws Requiring Government Contractors to Adopt LGBT-Related Workplace Policies. » *Albany Government Law Review* 5: 478-551.
- Mercer, Greg. 2020. « RCMP Criticized for Inaction After Mob Violently Attacks Mi'kmaq Lobster Facilities. » *The Globe and Mail*, 14 octobre. Consulté le 18 novembre 2020. <https://www.theglobeandmail.com/canada/article-rcmp-criticized-for-inaction-after-mob-violently-attacks-mikmaq/>.
- Nair, Nisha, et Neharika Vohra. 2015. *Diversity and Inclusion at the Workplace: A Review of Research and Perspectives*. Document de travail, Ahmedabad: Indian Institute of Management.
- Ng, Eddy S., et Nick Rumens. 2017. « Diversity and inclusion for LGBT workers: current issues and new horizons for research. » *Canadian Journal of Administrative Sciences* 34 (2): 109-120. doi:10.1002/cjas.1443.

- Ninan, Preeya, Jennifer Feitosa, et Fabrice Delice. 2019. « Developing an Effective Diversity Training Intervention: Best Practices and Challenges. » Tiré de *Advancing Diversity, Inclusion and Social Justice Through Human Systems Engineering*, révisé par Rod D. Roscoe, Erin K. Chiou et Abigail R. Woolridge, 247-265. Taylor & Francis. doi:10.1201/9780429425905-17.
- Obama, Barack. 2011. « Establishing a Coordinated Government-Wide Initiative to Promote Diversity and Inclusion in the Federal Workforce. » *Executive Order 13583*. Président des États-Unis, 18 août. 266-269. Consulté le 2 mars 2021. <https://www.govinfo.gov/content/pkg/CFR-2012-title3-vol1/pdf/CFR-2012-title3-vol1-eo13583.pdf>.
- OECD. 2019. « The LGBT challenge: How to better include sexual and gender minorities? » Tiré de *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators*. doi:10.1787/19991290.
- Out Leadership et Ropes & Gray. 2019. « Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People STANDARDS OF CONDUCT FOR BUSINESS » Consulté le 2 mars 2021. <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/09/UN-Standards-of-Conduct.pdf>.
- Pink-Harper, Stephanie A., Randall S. Davis, et Randolph Burnside. 2017. « “Justice for all”: An examination of self-identified LGBT job satisfaction in the US federal workforce. » *Revue canadienne des sciences de l'administration* 34 (2): 182-197. doi:10.1002/cjas.1420.
- Fierté au travail Canada. 2017. « Hiring Across All Spectrums: A Report on Broadening Opportunities for LGBTQ2+ Jobseekers. » Consulté le 2 mars 2021. https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/PrideAtWork_2018_Round_FINAL-s.pdf.
- Ross, Todd Edward, Martine Roy et Alida Satalic c. le procureur général du Canada 2018. « Dossier de la Cour fédérale n° T-370-17 (Règlement définitif). » Consulté le 2 mars 2021. <https://lgbtpurgefund.com/wp-content/uploads/2019/08/Entente-de-R%C3%A8glement-D%C3%A9finitive.pdf>.
- Sears, Brad, et Christy Mallory. 2014. « How LGBT-Related Workplace Policies Can Have a Positive Impact on the Corporate Bottom Line. » Tiré de *Gender Identity and Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Practical Guide*, révisé par Christine Michelle Duffy. Arlington, VA: Bloomberg.
- Tripathi, Salil, Charles Radcliffe, et Fabrice Houdart. 2017. *Tackling Discrimination Against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People: Standards of Conduct for Businesses*. New York : Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme. Consulté le 8 décembre 2020. <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/09/UN-Standards-of-Conduct.pdf>.
- TVO News. 2018. *TVO Original documentary The Fruit Machine explores a dark chapter in the history of Canada and the LGBTQ+ community*. 18 septembre. Consulté le 2 mars 2021. <https://www.tvonews.org/about/tvo-original-documentary-the-fruit-machine-explores-a-dark-chapter-in-the-history-of-canada-and-the>.
- United States Customs and Border Patrol. 2015. « Diversity and Inclusion Strategic Plan 2016-2020. » Consulté le 8 décembre 2020. https://www.cbp.gov/sites/default/files/assets/documents/2016-Sep/diversity-and-inclusion-strategic-plan-2016-2020_0.pdf.

- United States Office of Personnel Management. 2016. « Governmentwide Inclusive Diversity Strategic Plan. » Consulté le 8 décembre 2020.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiQgly_-b7tAhW8Ap0JHeVoBocQFjAAegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Fpdf4pro.com%2Fcdn%2Fgovernmentwide-inclusive-diversity-strategic-plan-2016-4db07a.pdf&usg=AOvVaw3X0hRCMW88eYY5V5MTuZMM.
- van Beek, Lisa, Alessandra Cancedda, et Carlien Scheele. 2016. *The Business Case for Diversity in the Workplace: Sexual Orientation and Gender Identity*. Bruxelles : Commission européenne. doi:10.2838/361589.

Annexes

Annexe A – Résultats détaillés

Les pages suivantes comprennent des résultats détaillés et des recommandations pour toutes les entités ayant participé à notre étude.

Table des matières

(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
(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

(i) Forces armées canadiennes (FAC)

Les FAC ont démontré des efforts conséquents pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) des personnes LGBTQI2S. Nous reconnaissons la volonté sincère des FAC de concilier leur rôle considérable dans le cadre de la Purge LGBT, comme le démontrent les procédures judiciaires.

Des recherches ont été effectuées sur l'expérience des personnes LGBTQI2S au sein des FAC, notamment les rapports de Deschamps,¹⁸ Elwes et coll.¹⁹, Hadziomerovic et coll.²⁰ et Kocum et coll.^{21 22} Nos résultats ci-après confirment à plusieurs égards les observations de ces rapports, qui suggèrent que les FAC savent ce qu'il est nécessaire de faire, et qu'elles doivent désormais appliquer ces résultats.

Pour ce rapport, 247 membres des FAC ont répondu au sondage, dont 51 qui s'identifiaient comme membres de la communauté LGBTQI2S. 24 documents ont été analysés et 16 entretiens ont été menés.

Résultats détaillés

Politiques, procédures et pratiques d'inclusion sur le lieu de travail

Thème	Résultat
Pratiques générales	Émergent

Examen des politiques

Il y a une intention de réviser régulièrement plusieurs politiques, mais l'évolution des priorités et les limites des capacités du personnel ont obligé le report de ces révisions prévues. La contribution des membres de la communauté LGBTQI2S n'est pas intégrée de façon systématique lors de l'examen des politiques. Nous reconnaissons que le Réseau de la fierté serait prêt à agir à titre consultatif lors de l'examen de toutes les politiques pertinentes. Or, en tant que bénévoles, le temps accordé pour se consacrer à ces activités est très restreint. Ainsi, les conséquences potentielles pour les personnes et les familles LGBTQI2S ne sont pas particulièrement prises en compte pendant l'examen des politiques. De plus, les résultats analysés suggèrent que les mesures prises pour améliorer les politiques à l'égard des personnes LGBTQI2S le sont souvent en réaction à des problèmes après qu'ils aient eu lieu, ce qui peut entraîner de grands sacrifices personnels pour les membres des FAC LGBTQI2S.

¹⁸ Marie Deschamps. 2015. External Review into Sexual Misconduct and Sexual Harassment in the Canadian Armed Forces.

¹⁹ Grace Elwes, Dan van der Werf, et Andrea Butler. 2016. *Literature Review –Sexual Misconduct: GBA+ and the Concept of Professionalism (Final Report)*. Rapport contractuel, Ottawa : Recherche et développement pour la défense Canada.

²⁰ Lucie Kocum, Kate Calnan, Danielle Mercer, et Taylor Oakie. 2017. *Sexual Misconduct: Leadership and Implicit Bias Literature Review (Final Draft)*. Rapport contractuel, Ottawa : Recherche et développement pour la défense Canada.

Écriture inclusive dans les politiques

Des efforts ont été effectués pour rendre les politiques plus inclusives en anglais. Nous félicitons notamment la Marine royale canadienne d'avoir renommé les grades inférieurs pour qu'ils soient plus neutres, de « seaman » (homme d'équipage en anglais) à « sailor » (matelot, nom neutre en anglais). Les FAC ont aussi fait de grands progrès pour adopter l'écriture inclusive comme pratique universelle.

L'application de ces changements est néanmoins irrégulière et n'a pas été effectuée dans toutes les politiques et les documents en vigueur. À noter que ces conclusions sont propres aux documents de politique rédigés en anglais, car les documents rédigés en français ne nous avaient pas été transmis au moment de la collecte de données. Nous ne sommes donc pas en mesure de dire si la traduction française des politiques est rédigée de façon inclusive.

Nous relevons également l'intention que les membres s'appellent par leur grade, plutôt que par « Monsieur » ou « Madame ». Dans la pratique toutefois, les personnes interrogées s'interpellaient systématiquement par « Monsieur » ou « Madame ». L'adoption de ce changement prendra sûrement du temps, à mesure que les membres prennent de nouvelles habitudes d'adresse.

Langage de l'orientation sexuelle, de l'identité et de l'expression de genre (OSIEG) dans les politiques

L'OSIEG est mentionnée dans les politiques que nous avons examinées. Les définitions étaient exactes et la protection des OSIEG était explicite. Au sein des politiques pertinentes des FAC, clarifier le lien entre les identités d'OSIEG et le harcèlement sexuel constituerait une amélioration.

Thème	Résultat
Stratégie d'ÉDI	Embryonnaire

Mise à disposition de ressources

On nous a fait part d'un budget distinct accordé aux projets LGBTQI2S, mais nous n'avons reçu aucune information précise sur le montant alloué à ce budget. Nous avons relevé qu'il couvre le remboursement des dépenses liées aux Fiertés, soit un bon point de départ. Nous n'avons pas été davantage informés sur les autres éléments que ce budget couvre.

Consultation des personnes LGBTQI2S

Quelques personnes LGBTQI2S ont l'occasion de participer à la stratégie d'ÉDI. Il semble cependant que cela se produise davantage de façon ad hoc que systématique, ce qui souligne le besoin d'un comité consultatif LGBTQI2S qui remplirait ce rôle. La création du Réseau Espaces positifs ainsi que l'officialisation du Réseau de la fierté représentent un bon départ pour soulager la charge des Champion-ne-s consistant à être la personne LGBTQI2S « symbolique ».

Communications

Nous avons observé quelques activités d'ÉDI sur les réseaux sociaux, mais aucune campagne présente sur plusieurs moyens de communication qui atteignent une audience plus large.

Thème	Résultat
Code vestimentaire	Avancé

Les tenues de combat ne sont pas différenciées selon le genre, même si d'autres uniformes demeurent genrés. Nous avons appris que si un·e membre souhaite changer l'uniforme qu'il porte, sa demande sera automatiquement être acceptée, ce qui implique une conscience que certains membres souhaitent changer leur uniforme selon leur genre. Néanmoins, les renseignements relatifs à qui peut accéder aux uniformes non normatifs sont souvent flous et mal communiqués au personnel. 50 % des répondant·e·s au sondage affirment peu connaître les codes vestimentaires basés sur le genre. Nous avons également appris que les grandeurs et les coupes des uniformes offertes sont limitées.

Nous comprenons que les normes militaires nationales et internationales doivent aussi être prises en compte dans la conception de certains éléments des uniformes. Il semble que des infrastructures et des antécédents existent pour réviser le code vestimentaire, mais ces processus doivent être appliqués plus rigoureusement, surtout lorsqu'il s'agit du respect de l'identité et de l'expression de genre.

Thème	Résultat
Confidentialité et collecte des données	Émergent

Collecte des données

La collecte des renseignements relatifs à l'OSIEG évolue. À l'heure actuelle, la demande de renseignements sur l'OSIEG n'est pas présentée comme facultative et n'inclut aucune déclaration d'intention ou d'information relative à la façon dont ces données seront utilisées. Les options de réponse reflètent actuellement les pratiques de Statistiques Canada, et sont par conséquent très restreintes : masculin (sic), féminin (sic), ou genre divers; et gai·e/lesbienne, bisexuel·le ou hétérosexuel·le. À l'exception de quelques projets de recherche spécifiques, aucune option de réponse libre permettant aux répondant·e·s de s'identifier n'est disponible.

La *Loi sur la protection des renseignements personnels*²³ était souvent citée comme la raison pour laquelle on ne collecte pas de données sur l'identité des personnes LGBTQI2S au sein des FAC. Cela ne devrait pas empêcher les FAC de cueillir ces renseignements en utilisant des techniques d'anonymisation. Si les FAC commencent à collecter ces données au niveau individuel, cette option devrait être facultative, les renseignements gardés confidentiels et correctement protégés.

Confidentialité

²³ *Loi sur la protection des renseignements personnels, Lois révisées du Canada*. 1985, C. P -21. <https://laws-lois.justice.gc.ca/ENG/ACTS/P-21/index.html>

Les FAC ne nous ont pas transmis leurs documents de politique de confidentialité au moment de la collecte des données. Des preuves concernant la nécessité que les AEP respectent la confidentialité ont été trouvées dans les documents de formation. Les répondant·e·s n’ont pas pu confirmer si les antécédents/l’identité de genre des candidat·e·s étaient protégés lors du processus d’embauche.

Thème	Résultat
Politiques relatives aux installations genrées	Embryonnaire

Il n’existe aucune politique explicite sur l’accès aux installations genrées pour les personnes LGBTQI2S. Les demandes sont traitées au cas par cas et l’hébergement varie en fonction des bases et des lieux. De la pédagogie et de l’informations sur les droits de la personne sont nécessaires pour garantir que les personnes cisgenres soient entièrement au fait des politiques des installations genrées.

Cette absence de politique se reflète dans le sondage, car 50 % des répondant·e·s n’étaient pas au courant de la disponibilité d’espaces non genrés. Davantage de haut·e·s fonctionnaires ont affirmé qu’ielles en avaient connaissance, ce qui soutient la recommandation qu’il faudrait davantage éduquer le personnel de première ligne.

Même si les entités participantes n’ont pas été formellement évaluées sur la disponibilité d’installations inclusives des genres, nous avons été informé·e·s que tous les nouveaux bâtiments comprendront des installations sanitaires universelles, et que les bâtiments existants seront modernisés lorsque possible. Il existe cependant des obstacles au financement pour appliquer cela systématiquement.

Thème	Résultat
Politiques contre la discrimination et le harcèlement	Avancé

Politique spécifique à l’OSIEG

Les politiques contre le harcèlement et la discrimination protègent explicitement les employé·e·s quant à leur orientation sexuelle, identité de genre et expression de genre. Ces politiques comprennent des références explicites aux termes discrimination, harcèlement, orientation sexuelle, identité de genre et expression de genre, mais ces termes ne sont pas clairement définis. De même, les politiques que nous avons consultées ne décrivaient pas les comportements spécifiques qui constituent une conduite discriminatoire et de harcèlement fondée sur l’orientation sexuelle, l’expression et l’identité de genre. Nous avons appris que ces définitions existent dans les entretiens, mais pas dans les politiques auxquelles nous avons eu accès.

Procédures de traitement des plaintes

Le protocole de réclamation définit clairement le processus de dépôt de plainte, y compris les options pour traiter de façon sécuritaire des problèmes survenant dans le cadre des rapports hiérarchiques du membre, et pour répondre aux plaintes ou réclamations. Nous n’avons pas reçu suffisamment d’informations pour

déterminer le degré d’anonymat disponible pour les personnes qui déposent des plaintes. Il existe 16 bureaux de gestion des plaintes. Certains traitent uniquement les plaintes déposées soit en anglais soit en français, mais d’autres peuvent traiter des plaintes déposées dans les deux langues. Certaines plaintes peuvent également être transmises à la personne qui agit à titre de Champion-ne, et des tierces parties sécuritaires sont également disponibles, telles que les Centres de gestion intégrée des conflits et des plaintes (GICP) lorsque l’objet relève de leur compétence. Nous avons constaté qu’il existe des lignes directrices solides pour résoudre les conflits localement (sans forcément déposer une plainte), ce qui soulève la question de la façon dont les plaintes sont suivies.

Certaines procédures et protocoles existants soulignent la responsabilité des auteur-e-s, mais elles ne sont pas toujours explicites et peuvent manquer de cohérence, même si les GICP ont été créés pour minimiser les incohérences.

Parmi les résultats du sondage, 64 % des répondant-e-s ont déclaré très bien ou plutôt bien connaître le processus de plainte. Chez les répondant-e-s LGBTQI2S, ce taux monte à 75 %, ce qui peut suggérer qu’ielles sentent qu’ielles ont besoin de mieux connaître ces processus, ou qu’ielles ont déjà dû y recourir.

Responsabilité des auteur-e-s

Il existe une gamme de mesures de responsabilité clairement définies, en fonction de la gravité de l’infraction. Ces mesures comprennent une formation supplémentaire, de l’observation ou la destitution des pouvoirs.

Parmi les constatations qualitatives du sondage, plusieurs employé-e-s ont cité le système de résolution des conflits et les aides afférentes, ainsi que la formation contre le harcèlement, notamment l’opération Honour comme des éléments efficaces dans l’amélioration de l’ÉDI des personnes LGBTQI2S. Cependant, des punitions plus sévères pour les auteur-e-s étaient identifiées comme une mesure qui pourrait être améliorée.

Thème	Résultat
Transition en milieu de travail	Avancé

Politique d’accès et de sensibilisation

Des lignes directrices concernant la transition sur le lieu de travail ont été distribuées à tous-tes les membres, même si l’on ne nous a pas transmis le document pendant la période de collecte de données. Nous reconnaissons que le document est accessible sur demande auprès de l’autorité compétente, même s’il ne semble pas facilement accessible pour tous-tes. La formation des AEP décrit toutefois spécifiquement la politique. On peut donc en déduire qu’ielles sont capables d’orienter les participant-e-s sur comment y accéder.

36 % du personnel de première ligne affirme être « très familièr-e » ou « plutôt familièr-e » avec les politiques sur « comment recevoir de l’aide concernant l’expression de la transition de genre sur le lieu de travail ». Chez les officier.ère.s subalternes, ce taux monte à 46 %, et est toujours plus élevé chez les hauts

fonctionnaires, à 60 %. Cependant, en tout, plus d'un quart du personnel affirme qu'ielles ne savent pas du tout comment accéder à cette aide.

Contenu de la politique

Le guide de la transition sur le lieu de travail des FAC (*CF Mil Pers Instr 01/19 - Transgender Guidance*) englobe les définitions, les rôles et les responsabilités, les questions d'installations et d'uniformes genrés, les approches relatives à l'hébergement et au bien-être, et la mise à jour des dossiers et des pièces d'identité. Il réitère également la politique à tolérance zéro envers le harcèlement et la discrimination, et explique clairement qu'il est attendu que les commandant-e-s soutiennent les membres en transition. La hiérarchie est clairement sommée d'agir en tant que soutien pendant le processus de transition, et les différents bureaux collaborent pour coordonner ce processus.

Le guide n'inclut pas de modèle de plan de transition et n'offre pas de soutien pour gérer les annonces ou l'orientation de l'équipe

Thème	Résultat
Intégration	Émergent

Peu importe leur échelon, les nouvelles recrues doivent signer une déclaration de code de conduite, confirmant qu'elles acceptent de se conformer à toutes les politiques, soit implicitement les politiques liées aux personnes LGBTQI2S, même si elles ne sont pas explicitement mentionnées. De même, l'intégration comprend une section « principes éthiques du respect », mais ne fait pas explicitement référence aux politiques et ressources relatives aux identités LGBTQI2S.

Nous n'avons reçu aucune indication attestant que les gestionnaires du personnel ont été familiarisé-e-s avec les responsabilités et le set de compétences professionnelles nécessaires pour favoriser une culture d'équipe inclusive. Cela fut reflété dans le sondage, dans laquelle les officier.ère.s subalternes arrivaient au bas de l'échelle des groupes indiquant avoir reçu une formation pendant leur l'intégration qui était inclusive des personnes LGTQI2S.

Parmi tous-tes les répondant-e-s, 21 % indiquaient n'avoir jamais reçu de formation sur les questions LGBTQI2S pendant l'intégration. Davantage de personnes qui ne s'identifiaient pas comme LGBTQI2S ont déclaré avoir reçu une formation que ceux qui s'identifiaient comme membres de la communauté. Cela peut suggérer qu'une formation à l'ÉDI relativement générique est actuellement entreprise et qu'elle est considérée par les personnes non membres de la communauté comme suffisante pour englober les enjeux des personnes LGBTQI2S en milieu de travail.

Thème	Résultat
Recrutement et rétention	Embryonnaire

Inclusivité des offres d'emploi

Sur le site des Forces armées canadiennes (forces.ca), les offres d'emploi comprennent un lien vers une section à propos de la diversité, avec une vidéo et un texte indiquant clairement que les « Forces encouragent la candidature de toutes les personnes sans égard au sexe, à la religion, à l'ethnicité ou à l'orientation sexuelle. » À noter cependant que la vidéo et le texte ne sont pas facilement accessibles. Lorsque les offres d'emploi sont publiées sur d'autres plateformes, il n'est pas indiqué que les FAC sont un employeur souscrivant au principe d'équité en matière d'emploi, ou que l'inclusivité et la diversité sont des valeurs cruciales pour les FAC. Les possibilités d'emploi et le recrutement ne sont pas diffusés via des médias, événements et des agences de placements qui s'adressent aux personnes LGBTQI2S ou pour lesquels il y a une présence de personnes LGBTQI2S avérée. Bien que les offres d'emploi en anglais semblent globalement employer une écriture inclusive, la version française reste grandement genrée, employant le masculin tout du long.

Recrutement ciblé

Les FAC ne recrutent pas certaines communautés de façon ciblée, elles emploient à la place une approche plus générique fondée sur l'ACS+. Cela dit, la présence des FAC lors de marches des Fiertés pourrait être interprétée comme une tentative de rejoindre les communautés LGBTQI2S. Une surveillance est effectuée pour les groupes visés par l'équité en emploi, mais cela n'inclut pas les communautés LGBTQI2S.

Dans le cadre du sondage, 42 % des membres de première ligne ont déclaré avoir une bonne ou assez bonne connaissance des pratiques d'embauche liées à l'inclusion des personnes LGBTQI2S. Ce taux était plus élevé chez les officier·ère.s subalternes et les hauts fonctionnaires, à 50 % et 63 % respectivement. Cela suggère l'existence d'une politique à cet effet et c'est un bon départ en termes de sensibilisation du côté des personnes impliquées dans le processus de recrutement, même si ce n'est pas communiqué aux candidat·e·s.

Avancement professionnel

52 % des répondant·e·s LGBTQI2S ont l'impression que l'évolution de leur carrière a été négativement affecté, dans une certaine mesure, par leur orientation sexuelle. Sur le plan de l'identité et de l'expression du genre, ce taux est un peu plus élevé. Parmi les personnes s'identifiant comme membre d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi, 65 % considéraient que leur avancement professionnel a été impacté par leur OSIEG.

Résultats supplémentaires :

Les éléments suivants n'ont pas été formellement analysés, mais méritent d'être notés.

Gestion des performances :

Nous avons constaté qu'à tous les niveaux, des membres avaient entrepris une forme quelconque de formation à l'inclusion des personnes LGBTQI2S. L'idée de rendre ces formations obligatoires est actuellement examinée. Cela constituerait un grand progrès, d'autant plus que 21 % des répondant·e·s au sondage ont déclaré n'avoir reçu de formation concernant l'inclusion des personnes LGBTQI2S à aucun moment de leur carrière. Aucun programme de mise à niveau n'est actuellement disponible pour les formations ACS ou Espaces positifs.

Une option vient d’être ajoutée au programme de mentorat des FAC pour que les membres soient associés à d’autres pairs LGBTQI2S, ce qui pourrait résoudre les obstacles à l’avancement professionnel fondés sur l’OSIEG. Cependant, du fait que les FAC ne répertorient pas les identités LGBTQI2S, il est difficile de mesurer l’efficacité de cette initiative et des autres conçues pour améliorer l’inclusion au sein des FAC.

Obligation de prendre des mesures d’adaptation

L’hébergement des personnes LGBTQI2S et de leurs familles, aussi bien à la maison qu’en déploiement, semble s’effectuer au cas par cas, sans que les dirigeant·e·s et le personnel RH puisse s’appuyer sur une politique concrète.

Uniformité des efforts d’ÉDI

Les stratégies d’ÉDI semblent être très générales, non liées à des mesures d’efficacité des formations d’ÉDI, et non conçues pour des besoins régionaux ou d’audience spécifiques. En effet, l’implication locale semble être bienveillante et donc très inégale selon les bases.

Structures de formation

Thème	Résultat
Consultation d'expert·e·s en la matière	Embryonnaire

Expertise en inclusion des personnes LGBTQI2S

Le programme Espaces positifs est l'unique programme de formation proposé traitant des questions d'OSIEG. Quelques possibilités de formation informelle existent dans le cadre des initiatives globales d'ÉDI des FAC. Les superviseur·e·s locaux·ale·s peuvent également faire venir des intervenant·e·s externes s'ielles le jugent nécessaire. Toutefois, aucune de ces initiatives ne semble aboutir sur une mise en avant fréquente des voix de personnes LGBTQI2S. Les expert·e·s en ÉDI issu·e·s de la communauté LGBTQI2S ne semblent pas avoir été impliqué·e·s dans la conception des formations contre les préjugés et de savoir-faire culturel.

Consultation lors de l'élaboration des formations

Le Réseau de la fierté a été invité à analyser le programme de formation des AEP (Ambassadeur·ice·s Espace Positif), et des consultations d'autres GRE seraient en cours. Cependant, la conception de formations en ÉDI n'est pas étroitement liée aux expériences sur le lieu de travail du personnel LGBTQI2S et la consultation semble davantage anecdotique que systématique. Nous ne sommes pas sûr·e·s que le personnel représentant l'audience ciblée est été consulté pendant la conception des formations afin d'identifier comment ces notions s'appliquent à leurs postes.

Thème	Résultat
Contenu du programme	Avancé

Cette analyse se fonde dans l'ensemble sur la formation Espaces positifs et celle des AEP. Le nombre de personnes ayant suivi ces formations et le nombre d'AEP en activité ne nous ont pas été communiqués au moment de la collecte des données. Les formations autres que pour celles reliée à l'initiative Espace Positif traitent l'ÉDI de façon globale, mais n'incluent pas de contenu propre aux personnes LGBTQI2S.

Formation propre à l'OSIEG

La formation Espaces positifs aborde particulièrement les différentes orientations sexuelles, identités et expressions de genre ainsi que des problématiques connexes sur le lieu de travail. Elle fournit des définitions et des scénarios sur le lieu de travail en lien avec l'OSIEG. Le traitement de certains éléments est toutefois quelque peu superficiel. Par exemple, les définitions se limitent à quelques termes courants. De même, il est conseillé aux superviseur·e·s d'être prudent·e·s et de tenir compte des besoins de l'ensemble de l'unité en matière de dortoirs spécifiques au genre et aux installations pour se changer, mais les critères de décision ou les processus pour que cela soit appliqué ne sont pas décrits.

Formation contre les préjugés et l'intimidation

Les principes d'équité et de non-oppression sont traités dans certains contenus pédagogiques, mais parfois de manière assez floue et peu approfondie. La formation des AEP comprend une formation contre les préjugés, mais il n'existe aucune preuve attestant que ce point est inclus dans d'autres formations, ou que les discussions sur les préjugés sont ancrées dans les systèmes d'oppression. De même, l'application du contenu pédagogique aux responsabilités et rôles des participant·e·s semble être uniquement abordée dans la formation des AEP.

Témoignages LGBTQI2S

La formation des AEP comprend un témoignage écrit d'une personne trans sur l'utilisation des pronoms, ainsi qu'une invitation à regarder le documentaire *The Fruit Machine*²⁴, qui rassemble plusieurs récits à la première personne de membres LGBTQI2S. Les deux témoignages sont néanmoins facultatifs dans la formation. Il est donc impossible de savoir combien de personnes les regardent. Ils sont uniquement présents dans la formation des AEP, et non pas dans la formation Espaces positifs plus globale. Nous avons également été informé·e·s que, dans le cadre de la formation Espaces positifs, des personnes LGBTQI2S ont été invité·e·s à raconter leur histoire, mais cela dépend des personnes LGBTQI2S du groupe qui se sentent à l'aise pour s'exprimer. Puisque les organisateur·rice·s ne sont pas nécessairement LGBTQI2S, cela peut entraîner une faible diversité dans les identités représentées.

Nous avons aussi été informé·e·s de quelques événements pédagogiques informels où des personnes LGBTQI2S s'exprimaient, mais ici encore, ils ne semblaient pas atteindre beaucoup de membres des FAC. Dans les résultats qualitatifs du sondage, plusieurs répondant·e·s ont indiqué avoir davantage besoin de récits à la première personne au sein des formations, et que les cours soient dispensés par des personnes ayant une expérience personnelle de ces réalités.

Thème	Résultat
Solutions adaptées aux postes de travail	Embryonnaire

Le seul poste indiqué dans le contenu pédagogique auquel nous avons eu accès était la formation des AEP. Il semble exister des modules spécifiques aux postes pour d'autres contenus pédagogiques, mais ceux-ci ne traitent pas des questions LGBTQI2S.

Plusieurs répondant·e·s ont exprimé la nécessité d'améliorer les formations offertes aux officier·ère·s de rang moyen en particulier. Bien qu'elles suivent une formation générale sur l'ÉDI, celle-ci n'aborde pas les stratégies pour entreprendre un changement culturel positif, pour gérer des équipes diverses en termes de genre et de sexualité, ou pour reconnaître et traiter les préjugés et la discrimination au sein de l'équipe. Même si certain·e·s officier·ère·s suivent des formations d'IEP, la matière n'est pas particulièrement ancrée à leur poste et à leur responsabilités, en tant qu'officier·ère.

²⁴ TVO News. 2018. *TVO Original documentary The Fruit Machine explores a dark chapter in the history of Canada and the LGBTQ+ community*. 18 septembre. Consulté le 2 mars 2021. <https://www.tvo.org/about/tvo-original-documentary-the-fruit-machine-explores-a-dark-chapter-in-the-history-of-canada-and-the>

Thème	Résultat
Évaluation de la formation	Émergent

Les FAC emploient différentes méthodes d'évaluation de leurs formations, surtout en ce qui concerne l'évaluation du vécu des nouvelles recrues et des recruteur·euse·s. Or, ces méthodes ne sont actuellement pas appliquées à la formation Espaces positifs. Les commentaires et les observations des évaluations fournies par les recrues semblent uniquement être effectués directement après la formation, dans l'unique but d'en mesurer l'efficacité. Nous avons entendu dire que les commentaires des participant·e·s et des animateur·rice·s de la formation avaient entraîné des révisions de leur structure et de leur administration. Il n'existe cependant pas de preuves attestant que les résultats des évaluations des formations continuent d'alimenter plus généralement les stratégies d'ÉDI.

Résultats supplémentaires :

Prestation des programmes

Nous relevons des progrès, car des sites se sont vu accorder le pouvoir d'adapter la prestation en fonction de la situation locale.

Culture organisationnelle

Thème	Résultat
Champion·ne·s et allié·e·s	Avancé

Rôle de champion·ne

Les FAC ont un·e champion·ne pour représenter les questions LGBTQI2S, ainsi qu'un réseau d'AEP. Les champion·ne·s de l'Équipe de la Défense sont des dirigeant·e·s de niveau supérieur nommé·e·s par le sous-ministre et le chef d'état-major pour atteindre certains objectifs d'ÉDI tandis que les ambassadeur·rice·s sont des membres de l'Équipe de la Défense ayant suivi une formation d'AEP. Elles sont engagé·e·s à promouvoir les Espaces positifs au sein de leur unité, offrant de l'entraide et des informations à la demande, et fournissent des séances d'information sur les Espaces positifs en ligne comme en personne.

Étendue du réseau

Nous n'avons pas eu accès au nombre d'ambassadeur·rice·s sur l'ensemble des FAC, mais il y a 42 ambassadeur·rice·s formés au sein de la Marine royale et la plupart des bases ont des ambassadeur·rice·s. Les personnes à qui nous avons parlé ne connaissent pas bien les activités quotidiennes des ambassadeur·rice·s. Il semble qu'il y ait peu de coordination et de collaboration entre les ambassadeur·rice·s et les autres groupes travaillant sur la diversité sexuelle et de genre, comme les champion·ne·s et le Réseau de la fierté.

Thème	Résultat
Personnel dédié à l'équité	Avancé

Ressources

Les bureaux d'ÉDI ont un budget raisonnable et plusieurs membres du personnel. Nous avons entendu dire que la nomination du personnel dédié à l'équité axé sur les questions LGBTQI2S est une évolution récente (2019). Il existe des représentant·e·s consacré·e·s dans un nombre limité de bases, mais on nous a informé·e·s que davantage de bases établissent actuellement des bureaux d'ÉDI.

Représentation LGBTQI2S

Les bureaux d'ÉDI semblent compter quelques personnes s'identifiant comme LGBTQI2S au sein du personnel ou du conseil d'administration/comité directeur, mais l'on ignore si c'est un choix volontaire pour garantir la représentation. Les bureaux d'ÉDI ont une vaste portée et n'ont pas de stratégies, d'objectifs ou de mandats clairs concernant l'inclusion des personnes LGBTQI2S.

Parallèlement aux actions des bureaux d'ÉDI, les champion·ne·s et le Réseau de la fierté sont parfois intervenu·e·s pour alimenter les politiques internes et participer aux procédures de traitement des

plaintes. Les personnes à qui nous avons parlé ont mentionnés que le manque de coordination entre les bureaux EDI des Forces armées canadiennes était une lacune connue des FAC.

Thème	Résultat
Groupes de ressources des employé·e·s (GRE)	Solide

Il existe un grand potentiel de développement du Réseau de la fierté. Ce GRE ne possède pas encore de ressources permanentes, bien qu'il reçoive parfois une aide de ses équipes de communication pour les campagnes sur les réseaux sociaux. Le Réseau de la fierté semble occuper le rôle de comité consultatif officieux, puisqu'il n'existe aucun comité consultatif officiel pour les questions LGBTQI2S. Bien que relativement jeune, ce réseau semble grandir rapidement et de façon positive, comptant un nombre de membres croissant, plus de 100 personnes partout au Canada et tous échelons confondus. Il semble agir conformément aux principes d'intersectionnalité et d'anti-oppression, avec une volonté avérée de poursuivre dans cette direction. On nous a informé·e·s que le Réseau propose des idées d'activités que les bases locales peuvent appliquer, mais qu'il ne s'occupe pas forcément de l'organisation de ces événements. Il participe cependant aux Fiertés et en 2020, le drapeau transgenre a été hissé pour la première fois sur une des bases des FAC.

Thème	Résultat
Soutien de la direction	Émergent

Certain·e·s dirigeant·e·s semblent afficher la volonté d'être plus inclusif·ive·s. La haute direction militaire s'est également clairement exprimée contre le harcèlement et la discrimination. Le soutien des dirigeant·e·s se base cependant sur la bonne volonté individuelle plutôt que sur des efforts coordonnés ou des obligations formelles. Il demeure donc très irrégulier à travers les FAC. Certain·e·s dirigeant·e·s font un travail louable, tandis que d'autres agissent relativement peu. Il est important de noter que le soutien à la diversité à grande échelle ne se traduit pas toujours par un soutien particulier aux identités LGBTQI2S.

On nous a par exemple donné un exemple notoire d'un·e dirigeant·e affichant des comportements qui épousent les valeurs de l'inclusion et de la diversité LGBTQI2S : un·e commandant·e qui envoyait régulièrement des rappels des valeurs d'ÉDI et dont l'équipe créait et partageait proactivement des ressources sur le langage non généré.

Environ la moitié des répondant·e·s s'identifiant comme LGBTQI2S parlaient de façon positive de leurs supérieur·e·s, ce qui est un bon point de départ, mais cela indique aussi qu'il reste encore beaucoup à faire. Chez les répondant·e·s LGBTQI2S, seuls 22 % affirmaient que leurs supérieur·e·s s'assuraient que tous·tes les pairs et subalternes se sentent à leur place et inclu·e·s. 14 % ont déclaré que leurs supérieur·e·s ne promouvaient pas vraiment un langage ou des comportements qui favorisent l'affirmation et l'inclusion des personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail. De plus, lorsqu'on leur demandait si leurs superviseur·e·s connaissaient bien les politiques, participaient aux formations et aux événements

du réseau et s'ils encourageaient les membres de l'équipe à faire de même, les personnes LGBTQI2S répondaient moins favorablement que les personnes qui ne s'identifiaient pas comme membres de la communauté.

Enfin, les membres sans subordonné·e·s directes ont exprimé une impression moins favorable de leurs supérieur·e·s hiérarchiques, tandis que les membres de rangs moyens et supérieurs avaient tendance à noter leurs propres gradé·e·s plus favorablement. Cela confirme les recommandations qui sont ressorties pendant les entretiens, selon lesquelles il existe une bonne volonté de la part des cadres de direction, mais que cela ne se transmet pas toujours de façon uniforme dans la chaîne de commandement.

Thème	Résultat
Climat interpersonnel	Embryonnaire

Les personnes avec lesquelles nous avons parlé ont indiqué que la culture du lieu de travail des FAC est généralement accueillante envers les identités diverses et les cas de discriminations étaient considérés comme des anomalies. La formation des recrues souligne la gravité des violations du code de conduite, et que la tolérance zéro est appliquée aux incidents liés à l'OSIEG. Les résultats du sondage diffèrent toutefois de ce que nous avons entendu pendant les entretiens.

Moins de la moitié (43 %) des répondant·e·s LGBTQI2S ont déclaré être « complètement à l'aise » de partager ouvertement leur orientation sexuelle. 25 % des répondant·e·s LGBTQI2S ont déclaré que leurs gradé·e·s ne faisaient jamais d'efforts pour s'assurer que tous·tes les membres de l'équipe se sentent intégrés et à leur place. Nous renvoyons également aux résultats du sondage sur l'avancement professionnel tel qu'indiqué à la section « Recrutement et rétention », qui avancent qu'un nombre significatif de membres considèrent que leur OSIEG a affectée leur carrière.

Lorsqu'on leur demande s'ielles sont à l'aise avec le fait d'intervenir en cas de harcèlement ou de discrimination, les employé·e·s étaient systématiquement plus convaincu·e·s qu'ielles interviendraient personnellement, mais étaient moins convaincu·e·s de l'intervention des membres de leur équipe. Aussi, les membres de grade supérieur étaient bien plus à l'aise avec le fait d'intervenir que les membres de première ligne. Ces derniers évaluaient également le degré de soutien de leurs gradé·e·s quant à des questions d'ÉDI comme étant inférieur par rapport à la notation accordée par les membres de grade supérieur à leurs propres supérieur·e·s hiérarchiques.

Il semble qu'en dépit de la bonne volonté des membres des rangs supérieurs et de l'accent mis sur la tolérance zéro pour les cas de harcèlement et de discrimination en formation, cela n'est pas toujours appliqué dans la chaîne de commandement. Plusieurs répondant·e·s du sondage ont aussi affirmé que malgré l'approche « tolérance zéro », une rééducation spécifique est nécessaire pour les membres de la « vieille garde » qui ne favorisent pas toujours un environnement inclusif et équitable.

Thème	Résultat
Collaboration interdépartementale	Embryonnaire

Bien qu'un réseau solide de communication informelle semble exister, la collaboration entre les différentes équipes travaillant sur les questions liées à l'OSIEG (bureaux ÉDI, Réseau de la fierté, champion-ne, AEP) est ressortie comme un problème récurrent. Nous relevons cependant quelques progrès récents sur ce plan. Il semble que la collaboration entre les hauts gradés et les bureaux d'ÉDI soit trop insuffisante pour formuler et gérer les objectifs de diversité sur l'ensemble de la chaîne de commandement.

Résultats supplémentaires :

Les éléments suivants n'ont pas été formellement analysés, mais constituent des résultats notables.

Communications

Nous notons que les pages Facebook des FAC incluent des campagnes où apparaissent les histoires de membres LGBTQI2S. Nous avons également entendu dire que l'Armée utilise davantage les réseaux sociaux pour réaffirmer ses messages concernant l'inclusion.

Il existe des disparités entre les branches des FAC sur la façon dont les stratégies de communication interne privilégient la sensibilisation du personnel sur les moyens qu'elles ont de soutenir les efforts en matière d'inclusion et d'équité des personnes LGBTQI2S. Il fut suggéré que la portée de ce message peut varier selon si le contenu est attrayant ou non.

Implication de la communauté

Le CEMD autorise les bases, les escadres et les navires à hisser le drapeau des Fiertés pour coïncider avec les événements au sein de leur communauté, et tous·tes les membres des FAC sont autorisé·e·s à assister et à participer aux événements des Fiertés dans leur uniforme. De plus, le Réseau de la fierté encourage ses membres à participer aux Fiertés. Cependant, la participation n'est pas gérée de façon centralisée et la décision de participer revient à chaque base. Nous ne pouvons donc pas confirmer la participation réelle aux Fiertés.

(ii) Agence du revenu du Canada (ARC)

Les résultats de l'ARC sont fondés sur 3 entretiens, 54 documents partagés pour analyse et 213 réponses au sondage. 89 répondant-e-s au sondage s'identifient comme LGBTQI2S, soit un nombre presque égal à celui des personnes ne s'identifiant pas comme tel. Il convient de souligner que plusieurs répondant-e-s au sondage de l'ARC n'ont pas renseigné leur identité de genre ou orientation sexuelle.

Résultats détaillés

Politiques, procédures et pratiques d'inclusion sur le lieu de travail

Thème	Résultat
Pratiques générales	Embryonnaire

Des efforts ont été effectués pour éviter la grammaire genrée dans les documents officiels, même si ces efforts ne semblent pas avoir compris de révision systématique des politiques de l'Agence jusqu'à aujourd'hui. Les documents soumis comprenaient plusieurs cas de formulation genrée, de définitions hétéronormatives pour certains concepts (ex. la définition de « famille »), et l'emploi de termes liés aux identités LGBTQI2S sans qu'ils soient définis. De plus, un document en français qui avait auparavant été rédigé en respectant les conventions inclusives des genres fut renvoyé, dans une version mise à jour, avec l'emploi de formes masculines uniquement. Les attentes et les conventions de l'agence concernant le langage inclusif doivent être claires, solides et appliquées de façon uniforme par tout le personnel impliqué dans la rédaction ou la traduction des documents.

Thème	Score
Stratégie d'ÉDI	Embryonnaire

Nos commentaires ci-après s'appuient sur le document *CRA Employment Equity, Diversity and Inclusion Action Plan 2018-2019 to 2020-2021*. (Plan d'action 2018-2019 à 2020-2021 pour l'équité en matière d'emploi, diversité et inclusion à l'Agence du revenu du Canada.)

La stratégie d'ÉDI de l'ARC est vaste, et nous n'avons pas de preuves que les stratégies sont adaptées à l'inclusion des personnes LGBTQI2S. Nous n'avons également pas relevé de consultation formelle de personnes LGBTQI2S pendant l'élaboration de la stratégie, mais nous reconnaissons qu'il y a une volonté de le faire à l'avenir. En n'incluant pas clairement les perspectives LGBTQI2S dans le développement de ses stratégies, l'agence risque de faire des suppositions erronées sur les besoins et le vécu de son personnel LGBTQI2S sur le lieu de travail. Les bureaux régionaux de l'ARC sont relativement autonomes en matière d'initiatives d'ÉDI, et les membres des GRE locaux siègent parfois en tant que représentant·e-s régionaux·ales à des comités d'ÉDI. Cependant, nous avons également entendu dire que les régions peuvent et ont choisi de se retirer de projets traitant des questions LGBTQI2S. Enfin, la stratégie d'ÉDI ne semble pas renseigner les efforts de formation en ÉDI de l'agence ni être alimentée par ceux-ci. Une attention plus approfondie aux données de formation aiderait l'ARC à suivre son progrès vers ses objectifs d'ÉDI.

Thème	Résultat
Confidentialité et collecte des données	Embryonnaire

Un récent sondage mené par une tierce partie sur les employé·e·s, commandé par l'ARC, a constaté que seulement 58 % des répondant·e·s LGBTQI2S comprenaient pourquoi et comment leurs données étaient collectées et utilisées. La raison de cet important manque de connaissance est inconnue. Le guide *Support for Transgender and Gender Variant Employees: A Guide for Employees and Managers* (Soutien aux employés transgenre et à genre variable : Guide à l'intention des employés et des gestionnaires) rappelle au personnel de respecter les droits à la confidentialité des renseignements et à la vie privée, même si ce conseil n'était pas réitéré dans les documents officiels soumis à destination d'un lectorat plus large. On ne peut en aucun cas supposer que tous·tes les membres du personnel considéreront le genre, l'historique de transition ou l'orientation sexuelle d'une personne comme une information confidentielle.

L'équipe de recherche n'a pas eu accès aux formulaires de collecte de données des employé·e·s de l'ARC, nous ne pouvons donc pas nous exprimer sur la qualité des options offertes au personnel lors de la collecte de données sur l'OSIEG.

Thème	Résultat
Politiques relatives aux installations genrées	Avancé

Bien qu'il n'existe aucune politique explicite concernant la prestation d'installations inclusives des genres, le guide *Support for Transgender and Gender Variant Employees: A Guide for Employees and Managers* (Soutien aux employés transgenres et à genre variable : Guide à l'intention des employés et des gestionnaires) affirme que chaque employé·e doit respecter le choix d'installations d'autrui. Il traite également de la marche à suivre si un·e collègue n'est pas à l'aise en présence d'une personne transgenre, mais il pourrait être amélioré en incluant des réponses à des questions fréquemment posées liées à l'utilisation d'installations genrées.

Parmi les répondant·e·s au sondage, 31 % n'avaient « aucune connaissance » les politiques liées aux toilettes et installations non genrées. Les répondant·e·s s'identifiant comme LGBTQI2S étaient bien plus sensibilisé·e·s que les répondant·e·s non LGBTQI2S. Cela suggère que, bien qu'il n'y ait aucune politique explicite, il existe un certain degré d'éducation quant à l'utilisation d'installations genrées.

Environ 25 % des salles de bains de l'ARC sont des salles de bains uniques et les RH ont demandé l'autorisation de les désigner comme mixtes. L'ARC compte également réagencer et rénover les installations sanitaires traditionnelles. Cependant, nous avons aussi entendu dire que le plus grand centre de l'ARC, situé à Sudbury, en Ontario, dispose d'un seul sanitaire non genré dans tout l'établissement, et qu'il est difficile pour les employé·e·s d'attendre que les salles de bains mixtes se libèrent. Nous comprenons que la mise en place de ce genre d'installations sera un point stratégique pour le Réseau de la fierté, et qu'il y a une conscience et une volonté d'améliorer cette situation.

Thème	Résultat
Politiques contre la discrimination et le harcèlement	Avancé

Contenu de la politique

La politique protège explicitement les employé·e·s contre la discrimination et le harcèlement fondés sur l’OSIEG. Les formulaires pour déposer plainte comprennent des champs explicites pour déposer une plainte pour cette raison. Les politiques contre la discrimination et le harcèlement ne définissent cependant pas les termes clés liés à la discrimination et au harcèlement des personnes LGBTQI2S, bien qu’il y ait une volonté de mettre les définitions à jour pour se conformer à la Loi canadienne sur les droits de la personne. La politique ne fournit aucun exemple de comportements discriminants ou de harcèlement, même si le guide *Support for Transgender and Gender Variant Employees: A Guide for Employees and Managers* (Soutien aux employés transgenres et à genre variable : Guide à l’intention des employés et des gestionnaires) propose l’exemple de l’usage délibéré des pronoms incorrects comme étant un motif de plainte potentiel.

Procédures de traitement des plaintes

Le protocole de dépôt de plaintes est clair, et celles-ci peuvent être soumises soit au responsable de l’employé·e, soit directement au Centre d’expertise en discrimination et harcèlement. Il est possible de déposer une plainte anonymement, mais cela est déconseillé. Nous n’avons pas eu de précisions quant au processus de jugement. Bien que les directives sur la discipline définissent les degrés de mesures disciplinaires en fonction des types de mauvaises conduites, elles restent très vagues concernant la discrimination et le harcèlement, proposant des mesures allant de la réprimande verbale au licenciement.

Les résultats du sondage ont démontré une bonne connaissance des mécanismes de plainte et des politiques contre la discrimination et le harcèlement. Cela se doit peut-être à la formation obligatoire sur la discrimination et le harcèlement que tous·tes les dirigeant·e·s, responsables ou superviseur·e·s doivent suivre tous les deux ans. Cependant, environ 15 % des répondant·e·s n’étaient pas du tout à l’aise quant au dépôt de plainte. Ce taux était plus élevé lorsqu’il s’agissait de plaintes fondées sur l’identité et l’expression de genre. De plus, un grand nombre de cadres supérieur·e·s ont dit ne pas être à l’aise avec le fait de déposer une plainte s’ielles subissaient du harcèlement ou de la discrimination en raison de leur OSIEG. Les responsables intermédiaires étaient le plus à l’aise avec le dépôt de plainte, ce qui peut être attribué au fait qu’ielles ont plus d’expérience et ont été davantage impliqué·e·s dans ces procédures.

Thème	Résultat
Transition en milieu de travail	Avancé

Nous félicitons l’ARC d’avoir publié le guide *Support for Transgender and Gender Variant Employees: A Guide for Employees and Managers* (Soutien aux employés transgenres et à genre variable : Guide à l’intention des employés et des gestionnaires). Les éléments les plus notables comprennent l’inclusion d’instructions détaillées pour mettre à jour les informations d’identité sur les plateformes et les bases de données de l’ARC, un modèle pour que les responsables communiquent lorsqu’un·e membre de l’équipe vit une transition, et un récit à la première personne d’un·e employé·e trans décrivant son expérience de

transition sur le lieu de travail. Ce guide est disponible sur l'intranet et il est également hébergé chez les RH pour être communiqué comme il convient.

Les protocoles relatifs aux congés pour les employé-e-s trans sont toutefois vagues. Il serait favorable d'inclure plus de précision sur le type d'absences qui sont couvertes par les congés maladies pendant le processus de transition. Aussi, le guide ne fournit pas beaucoup d'informations relatives au soutien des employé-e-s non binaires. À cela s'ajoute le recours à une idée fixe de ce qu'est la transition, qui est décrite comme un événement unique plutôt qu'un processus, en mettant l'accent sur les questions de transition juridique sans parler davantage des dimensions sociales de la transition. Nous notons également qu'il incombe à l'employé-e vivant la transition de mettre à jour plusieurs systèmes au moment de sa transition, sans simplification ou aide de la part des RH. Enfin, il faudrait améliorer la connaissance des employé-e-s par rapport aux ressources et politiques pour la transition. En effet, près d'un tiers du personnel de première ligne et des cadres supérieur-e-s ont affirmé n'avoir « aucune connaissance » de comment y accéder.

Thème	Résultat
Intégration	Embryonnaire

L'ARC a reconnu que l'intégration constitue un manquement au niveau des efforts d'ÉDI, et travaillera à rectifier cela. Seuls 20 % des répondant-e-s au sondage ont indiqué que leur intégration avait abordé l'inclusion et l'équité pour les personnes LGBTQI2S.

L'intégration a été mise à jour en ligne et mentionne le Réseau de la fierté, d'autres ressources et le soutien au personnel LGBTQI2S et à leurs familles. Ce travail continu peut grandement améliorer l'intégration au regard des efforts d'ÉDI des personnes LGBTQI2S.

Thème	Résultat
Recrutement et rétention	Embryonnaire

Campagnes de recrutement et diffusion

Les offres d'emploi hébergées sur le site du gouvernement du Canada comprennent des liens vers des énoncés de principe sur la diversité et la protection des droits de la personne, notamment l'utilisation du drapeau arc-en-ciel pour représenter l'inclusion LGBTQI2S. Or, une recherche sur Internet a révélé que les offres d'emploi de l'ARC répertoriées sur des sites tiers ne comprenaient aucun de ces énoncés ou précisions. En français, les titres de postes utilisent toujours la forme masculine par défaut.

À l'heure actuelle, il n'existe aucun effort de recrutement ciblé pour la représentation des personnes LGBTQI2S, et rien n'a été fait pour promouvoir les offres sur des plateformes s'adressant particulièrement aux communautés LGBTQI2S.

Pratiques d'embauche

Il n’y a pas d’étapes durant le processus d’embauche où les candidat·e·s ont la possibilité de définir leurs pronoms ou leur prénom d’usages.

Le guide *Support for Transgender and Gender Variant Employees: A Guide for Employees and Managers* (Soutien aux employés transgenres et à genre variable : Guide à l’intention des employés et des gestionnaires) souligne que les responsables doivent respecter la vie privée des personnes récemment embauchées qui auraient effectué une transition, et qu’ielles « doivent être particulièrement prudent·e·s lorsqu’ielles mènent une vérification des références et des antécédents, car ielles pourraient aborder l’ancienne identité de genre d’un·e candidat·e » (traduction libre d’un extrait du guide anglais). Ce conseil ne semble toutefois pas être réitéré dans les documents d’orientation ni dans les formations pour les gestionnaires d’embauche.

Lutte contre les préjugés et avancement professionnel

Il existe une formation contre les préjugés, mais elle n’inclut pas spécifiquement les préjugés contre les personnes LGBTQI2S. Nous avons été informé·e·s qu’un cours sur les préjugés implicites sera ajouté l’an prochain à la formation au personnel chargé du recrutement. Dans le sondage, 36 % des répondant·e·s s’identifiant comme LGBTQI2S ont déclaré que, dans une certaine mesure, leur carrière avait été affectée négativement par leur orientation sexuelle. 15 % ont déclaré qu’elle avait été affectée par leur identité de genre, et 16 % par leur expression de genre.

Structures de formation

Thème	Résultat
Consultation d'expert·e·s en la matière	Embryonnaire

Nous avons été informé·e·s qu'il n'existait aucun programme développé par l'ARC qui traite spécifiquement de l'équité et de l'inclusion des personnes LGBTQI2S, et qu'il n'en a aucun en développement. Les outils de formation Espaces positifs existants proviennent directement du SCC et ne semblent pas avoir été adaptés au contexte de l'ARC. D'autres formations ont bénéficié d'une approche ASC globale pendant leur développement, mais elles n'incluaient pas forcément les considérations LGBTQI2S. Le document *LGBTQ2+ at the CRA* (LGBTQI2S au sein de l'ARC) de l'ARC recommande à juste titre d'inclure des exemples LGBTQI2S dans les formations autres que pour l'ÉDI, mais nous n'avons pas reçu d'exemples nous permettant d'évaluer correctement la mise en application de cette recommandation.

Le Réseau de la fierté est cité comme organe consultatif dans le *Employment Equity, Diversity, and Inclusion Action Plan 2018-2019 to 2020-2021* (Plan d'action 2018-2019 à 2020-2021 pour l'équité en matière d'emploi, diversité et inclusion à l'Agence du revenu du Canada). Il est également à l'origine de la prestation de la formation Espaces positifs et a grandement contribué à l'élaboration de ressources pédagogiques informelles, telles que le guide *Support for Transgender and Gender Variant Employees: A Guide for Employees and Managers* (Soutien aux employés transgenres et à genre variable : Guide à l'intention des employés et des gestionnaires), ainsi que d'autres séances de formation. Les représentant·e·s des réseaux régionaux peuvent également inviter des expert·e·s externes et des conférencier·e·s invité·e·s aux événements locaux. 59 % des répondant·e·s ont déclaré avoir participé à des événements de ce type.

Thème	Résultat
Contenu du programme	Émergent

Formation Espaces positifs

La formation Espaces positifs de l'ARC offre un bon ensemble d'enseignements conceptuels (par exemple des termes et des définitions) et pratiques (par exemple des simulations et des outils de travail) pour aider les ambassadeur·rice·s à remplir leur rôle. Sur de nombreux points, le contenu va plus loin que les idées de base, mais n'accorde pas une grande attention aux biais, à la discrimination ou à la démythification de stéréotypes répandus, ce qui améliorerait la formation.

Malgré le bon contenu de base, certains ont exprimé des réserves quant aux standards de formation et au développement des compétences des ambassadeur·rice·s. Des cas de renseignements erronés et de narration inappropriée dans certaines séances ont notamment été rapportés.

Formation générale

Les autres projets de formation ne semblent pas inclure les identités ou les questions LGBTQI2S de façon importante. La formation contre la discrimination et le harcèlement ne mentionnent pas les identités LGBTQI2S ni les mauvais comportements à l'égard de l'OSIEG. Nous avons reçu le *Gender Based Analysis Plus at the CRA* (l'Analyse comparative entre les sexes à l'ARC) de septembre 2018. Bien que cette présentation partage du contenu ancré dans un cadre anti-oppressif et qu'elle invite les étudiant·e·s à réduire les préjugés, elle ne fournit aucun conseil sur comment s'y prendre, et emploie systématiquement des visions binaires de la sexualité et du genre. Nous n'en savons pas plus sur la façon dont les employé·e·s de l'ARC sont formé·e·s à l'ACS. Le guide d'aide aux employé·e·s trans comprend un récit à la première personne, mais nous n'avons relevé aucune autre expérience vécue par des personnes LGBTQI2S dans les autres contenus pédagogiques.

Thème	Résultat
Solutions adaptées aux postes de travail	Embryonnaire

Les offres de formation ne sont généralement pas adaptées en fonction des postes. Les représentant·e·s des syndicats et du personnel RH ne reçoivent aucune formation particulière. Le nouveau programme de mentorat pour les gestionnaires au « character leadership » (sens du commandement) inclut du contenu de sensibilisation aux préjugés, mais rien de spécifique aux préjugés envers les personnes LGBTQI2S. De même, la formation à venir sur les préjugés implicites pour le personnel chargé du recrutement traitera seulement des préjugés de façon générale. Toutes les mentions de préjugés observées dans les documents se focalisaient sur la sensibilisation au sens large, et non sur comment aider les participant·e·s à gérer ou surmonter ces préjugés.

L'introduction générale à l'ÉDI que les gestionnaires reçoivent les met en contact avec différents outils et ressources pour les aider à favoriser un lieu de travail inclusif, mais ne comprend rien sur la manière d'entraîner un changement culturel. En dépit de cela, les résultats du sondage dressaient un portrait globalement positif des capacités des gestionnaires à favoriser des espaces de travail inclusifs pour les personnes LGBTQI2S.

Thème	Résultat
Évaluation de la formation	Embryonnaire

L'ARC vise à atteindre le niveau 3 du modèle de Kirkpatrick pour l'évaluation des formations ; mais nous avons entendu dire qu'il était compliqué d'assurer l'implication des gestionnaires. Les données longitudinales ne sont généralement pas collectées. La façon dont les données d'évaluation sont utilisées n'est pas claire. Étant donné les inquiétudes relatives à la qualité de la prestation d'IEP à certains endroits, il semblerait qu'il n'existe aucun processus clair de rétroaction et d'évaluation pour améliorer la formation.

Résultats supplémentaires :

Les éléments suivants n'ont pas été formellement analysés, mais méritent d'être notés.

Prestation des programmes

Il n'y a pas de mécanisme pour sélectionner les animateur·rice·s d'IEP et ce poste est ouvert à tous·tes. Il n'y a aucune formation de mise à jour ou de perfectionnement des compétences pour les animateur·rice·s.

Culture organisationnelle

Thème	Résultat
Champion·ne·s et allié·e·s	Émergent

Des AEP sont présents sur la plupart des sites et il y a une bonne adhésion aux formations IEP sur l'ensemble de l'agence. Mis à part le Réseau de la fierté, il n'y a pas d'autre moyen de mettre en lien les ambassadeur·rice·s entre les différents sites.

Le rôle des champion·ne·s à l'échelle régionale et nationale est clairement défini. De plus, les champion·ne·s au niveau national de chaque groupe visé par l'équité, y compris une personne représentant les personnes LGBTQI2S, forment collectivement le Comité national de l'équité en matière d'emploi et de la diversité. Ce comité se réunit deux fois par an.

Thème	Résultat
Personnel dédié à l'équité	Émergent

Nous n'avons pas pu parler à des membres de bureaux d'équité au moment de la collecte de données, mais nous reconnaissons qu'une division des RH est consacrée à la diversité en matière d'emploi. Les documents soumis suggèrent que des représentant·e·s existent dans toutes les régions et qu'il y a un·e champion·ne pour chaque groupe cherchant l'équité, notamment les personnes LGBTQI2S. Malgré des mandats différents, il semble qu'il y ait des chevauchements entre les bureaux d'équité et les GRE dans les activités qu'elles entreprennent. Il semble qu'il n'existe pas de financement ou de ressources mises en place pour soutenir ces groupes.

Thème	Résultat
Groupe de ressources des employé·e·s	Solide

Le Réseau de la fierté de l'ARC est l'un des réseaux les mieux établis au sein de la FPF, comptant environ 700 membres. Il possède ses propres objectifs et mandats et a participé au guide *Support for Transgender and Gender Variant Employees: A Guide for Employees and Managers* (Soutien aux employés transgenres et à genre variable : Guide à l'intention des employés et des gestionnaires) et a été consulté relativement aux options d'installations sanitaires non genrées. Il est cité comme organe consultatif dans le *Employment Equity, Diversity, and Inclusion Action Plan 2018-2019 to 2020-2021* (Plan d'action 2018-2019 à 2020-2021 pour l'équité en matière d'emploi, diversité et inclusion à l'Agence du revenu du Canada). Il est également chargé de la prestation des formations Espaces positifs.

Le Réseau de la fierté ne reçoit aucun financement particulier. Bien que les dirigeant·e·s d'autres GRE se voient allouer des heures payées afin de les soutenir dans l'exercice de leurs engagements auprès du GRE, ce n'est pas le cas des dirigeant·e·s du Réseau de la fierté. Il s'avère également que les dirigeant·e·s du réseau pourraient bénéficier d'une formation et d'un soutien à la gouvernance. Le Réseau de la fierté a la volonté ferme de mener de plus vastes consultations et d'étendre ses activités, mais il lui faudra un soutien adéquat à cette fin.

Thème	Résultat
Soutien de la direction	Avancé

Globalement, les résultats du sondage ont fourni une image positive du soutien des dirigeant·e·s quant à l'inclusion LGBTQI2S. 91 % des répondant·e·s affirment que leur superviseur·e fait en sorte que tout le monde se sente relativement accueilli et 35 % ont déclaré qu'ielles le faisaient « très bien ». 89 % ont indiqué que leurs superviseur·e·s soutenaient les questions d'OSIEG. Les répondant·e·s notaient aussi favorablement leurs responsables quant à leur connaissance des politiques et leur comportement exemplaire quant au langage et aux attitudes à adopter pour favoriser un environnement d'affirmation et inclusif.

Nous avons cependant relevé que cela dépend en grande partie de la bonne volonté de chaque responsable. 26 % ont déclaré que leurs responsables ne participaient pas aux réseaux ou évènements de soutien aux personnes LGBTQI2S. Lors des entretiens, nous avons parfois entendu dire que les efforts d'ÉDI des personnes LGBTQI2S ne font pas partie des priorités des responsables, notamment à cause de capacités limitées. De plus, le fait que les dirigeant·e·s de certaines régions se soient retiré·e·s de projets de GRE sans aucune explication est inquiétant.

Bien que les formations Espaces positifs soient généralement bien reçues et que les responsables qui suivent la formation encouragent leur équipe à faire de même, cela dépend beaucoup de la région, et la formation des responsables n'est pas obligatoire. 21 % des répondant·e·s ont affirmé que leur superviseur·e n'incitait pas l'équipe à participer à des formations et évènements d'équité et d'inclusion.

Thème	Résultat
Climat interpersonnel	Avancé

Bien-être sur le lieu de travail

Le sondage mené par une tierce partie commandé par l'ARC a démontré que 25 % des répondant·e·s LGBTQI2S considéraient qu'ielles étaient moins respecté·e·s que les autres membres de l'équipe. Notre sondage suggère une expérience des employé·e·s plus positive, avec 97 % des répondant·e·s LGBTQI2S étant relativement à l'aise avec l'affirmation de leur orientation sexuelle, dont 48% qui étaient « complètement à l'aise ». Ce taux était généralement plus élevé concernant l'identité de genre et l'expression de genre (cela peut en partie se justifier par la forte proportion de répondant·e·s cisgenres).

Nous relevons que plusieurs employé·e·s ont répondu « Je préfère ne pas répondre » aux questions sur leur aisance à exprimer ouvertement leur OSIEG sur le lieu de travail. Nous ignorons la cause de la différence des réponses entre les deux sondages, mais cela peut s'attribuer aux différences de formulation des questions ou de la méthode de sondage, ou encore à des progrès effectués pendant la période entre les deux sondages.

Intervention en cas de harcèlement et de discrimination.

97 % des répondant·e·s au sondage était à l'aise avec le fait d'intervenir en cas de comportement ou de langage injurieux envers les personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail, et tous·tes les cadres supérieur·e·s et intermédiaires considéraient qu'ielles le feraient. Les répondant·e·s étaient bien moins convaincu·e·s que leurs collègues interviendraient, avec 20 % d'entre eux répondant n'étant « pas sûr·e du tout ». C'est une tendance observée sur l'ensemble de la FPF, mais il convient de la noter.

Globalement, 15 % des répondant·e·s n'étaient « pas du tout à l'aise » pour déposer une plainte pour de la discrimination et du harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle. Ce taux est légèrement supérieur pour l'identité de genre et l'expression de genre, à 17 et 18 % respectivement. Lorsqu'on répartit ces résultats selon le niveau de direction, 40 % des cadres supérieur·e·s n'étaient pas à l'aise avec le fait de déposer une plainte fondée sur l'expression de genre, et 30 % lorsque la plainte concerne l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Évènements professionnels et structures

Le document « LGBTQI2S au sein de l'ARC » recommande d'inviter les « partners (partenaires) » plutôt que les « spouses (époux) » aux évènements professionnels, mais nous ne savons pas si ces initiatives sont appliquées. Comme indiqué ci-dessus, les cadres pour changer de nom et de marqueurs de genre au sein de l'entreprise (par exemple les signatures de courriel et les ID de sécurité) dépendent de si l'employé·e a effectué une transition juridique, et ce processus exige l'approbation d'un·e superviseur·e.

Thème	Résultat
Collaboration interdépartementale	Émergent

On nous a informé·e·s que la direction de l'ÉDI travaille régulièrement avec la personne qui a le rôle de champion·ne LGBTQI2S, et qu'il y a une collaboration occasionnelle des RH et du GRE sur certaines initiatives. Or, nous avons globalement eu l'impression que la façon dont les bureaux des GRE, des RH et d'ÉDI travaillent ensemble n'était pas claire et n'était pas suffisamment structurée. Le Réseau de la fierté souhaite travailler avec les RH de façon plus systématique.

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

L'EFPC est l'organisme fédéral chargé d'élaborer et de dispenser des programmes et des formations normalisées à l'ensemble de la fonction publique fédérale. Sa formation s'articule autour de cinq « pôles d'activité » :

1. Lieu de travail inclusif et respectueux
2. Compétences du GC et de la fonction publique
3. Formation sur les questions autochtones
4. Compétences transférables
5. Académie du numérique

Ses principales initiatives pour les questions LGBTQI2S sont la formation Espaces positifs et celle des AEP, qui sont intégrées au pôle « Lieu de travail inclusif et respectueux ».

Puisque l'EFPC est principalement chargée de la formation, elle a uniquement été évaluée dans la catégorie « Structures de formation ». Du fait que l'EFPC est considérée comme un prestataire de services de formation clé, elle a été évaluée de façon approfondie pour les cinq éléments de la catégorie Structures de formation. Comme indiqué à la section [4.2 Structures de formation inclusives](#), les cinq thèmes de la catégorie Structures de formation sont :

- Consultation d'expert·e·s en la matière
- Contenu du programme
- Solutions adaptées aux postes de travail
- Évaluation de la formation
- Prestation du programme

Nous incluons également les résultats non officiels relatifs à la culture organisationnelle de l'EFPC, même si ceux-ci n'ont pas été enregistrés comme éléments de l'Outil d'évaluation.

Les résultats de l'EFPC ont été alimentés par trois entretiens et 53 examens de documents.

Résultats détaillés

Structures de formation

Thème	Résultat
Consultation d'expert·e·s en la matière	Émergent

Pendant le processus de consultation, des expert·e·s LGBTQI2S en ÉDI fournissent des conseils sur le contenu des deux formations afin de garantir une bonne compétence culturelle et faire en sorte que le contenu reflète les expériences et les besoins du personnel LGBTQI2S de façon exacte. Ce processus dépend toutefois souvent de la participation volontaire à l'IEP de chaque personne. De plus, ce processus de consultation n'est pas officiel ni doté de toutes les ressources nécessaires. Il semblerait qu'il n'y ait aucun mécanisme visant à assurer que les expériences et identités représentées pendant ce processus de consultation soient diversifiées. Nous n'avons pas non plus observé de consultations de ce type pour des formations autres que l'IEP.

Les animateur·rice·s ont la possibilité d'inclure leur expérience personnelle à la formation IEP, mais il n'y a pas de procédures permettant de garantir que les voix soient diversifiées.

L'EPFC organise également des événements informels d'éducation aux questions LGBTQI2S, par exemple grâce au lever du drapeau de la Fierté. Nous avons entendu dire que cela avait beaucoup de succès auprès des fonctionnaires. Ces événements ont lieu deux fois par an lors de journées clés pour la communauté LGBTQI2S et rassemblent toute une variété de voix LGBTQI2S, surtout des personnes inuites, métisses et membres des Premières Nations. Outre ceci, nous n'avons pas trouvé de preuves notables de collaboration avec des organismes et des campagnes externes²⁵.

²⁵ Après la période de collecte des données, nous avons également été informé·e·s que l'EPFC organisait d'autres événements en collaboration avec d'autres entités fédérales, bien que les détails de ceux-ci n'aient pas été partagés pour le moment.

Thème	Résultat
Contenu du programme	Émergent

Définitions des termes clés relatifs à l'OSIEG

L'OSIEG est traitée clairement dans certains chapitres des cours Espaces positifs. Cela englobe des définitions et une distinction de base des différentes catégories relevant de l'OSIEG, ainsi que la définition de termes tels que « cisnormatif » et « diversité des genres ». Malgré cela, l'identité et l'expression de genre ne sont pas analysées de façon approfondie. Il est prévu de créer éventuellement une formation spécifique à l'IG et l'EG pour permettre à ces concepts d'être étudiés et appliqués en profondeur.

L'EFPC a conscience que les formations ACS+ doivent faire ressortir plus clairement les expériences et perspectives LGBTQI2S.

Application du contenu

À l'heure actuelle, les cours de l'EFPC ne comprennent pas de contenu sur la façon dont les concepts abordés peuvent être appliqués dans le milieu travail. Par exemple, les toilettes sont mentionnées comme étant un potentiel enjeu pour les personnes LGBTQI2S mais il n'y a aucune discussion ni aucun renforcement des compétences sur la manière de rendre ces espaces plus accueillants et inclusifs. De même, il n'y a aucune mention de la façon dont les politiques du lieu de travail affectent les employé-e-s LGBTQI2S. On trouve des activités qui traitent de la notion de privilège, des biais implicites et explicites, de ce qu'est être un-e allié-e, de la manière de réagir face à des incidents résultants de préjugés et de comment faire preuve d'une bonne écoute. Or, le seul exemple du comportement à adopter face à des préjugés répandus liés à l'OSIEG fait allusion à l'accès aux toilettes.

Cadres anti-oppression et anti-racisme

Les cours Espaces positifs vont plus loin que simplement favoriser des espaces positifs, et comprennent du contenu sur la manière dont les contextes historiques et culturels de marginalisation, de privilège et de préjugés explicites et implicites rendent nécessaire la création de ces espaces. Il est demandé aux animateur-ric-e-s de toujours utiliser un langage inclusif et axé sur l'humain, bien que la formation ne semble pas être dispensée en langage inclusif. De plus, la version française de la formation utilise systématiquement le masculin pour parler des « ambassadeurs » et des « formateurs », ce qui mine les efforts déployés pour utiliser un langage inclusif.

Ces décisions relatives au contenu et à l'enseignement sont fondamentales pour parvenir à un cadre pédagogique anti-raciste et anti-oppression. L'un des aspects cruciaux de l'anti-racisme et de l'anti-oppression (ARAO) est l'intersectionnalité qui, bien qu'elle soit mentionnée dans ces cours, n'est pas décortiquée ni étudiée. Davantage de concepts de l'ARAO pourraient être intégrés via d'autres formations, dans le cadre des révisions en cour. Néanmoins, cela concerne uniquement les formations dans le cadre du pôle Lieux de travail respectueux et inclusifs de l'EFPC. Les autres pôles d'activité n'ont pas encore fait d'efforts pour intégrer les cadres de l'ARAO à la formation.

Thème	Résultat
Solutions adaptées aux postes de travail	Embryonnaire

Adaptations selon les postes

La liste de formations comprises dans le pôle Lieux de travail respectueux et inclusifs comprend une formation conçue pour les employé·e·s à des postes de RH, de responsables et autres gestionnaires. Nous avons entendu dire que du contenu LGBTQI2S est désormais intégré à la formation obligatoire pour les gestionnaires, même si les sujets LGBTQI2S ne sont pas formellement inclus dans les formations de l'EFPC autres que l'IEP.

Nous avons été informé·e·s que si la formation était proposée à des publics spécifiques, elle serait uniquement adaptée aux éléments de débat du cours et non au contenu fondamental. Quelques répondant·e·s ont suggéré que l'EFPC pourrait envisager de proposer une formation d'IEP adaptée aux postes s'il y avait un besoin avéré, notamment des modules particuliers pour les responsables, bien que l'EFPC soit limitée par les ressources. Puisque le contenu fondamental n'inclut pas de développement des compétences pour les responsables dans l'optique de favoriser une culture d'équipe inclusive des personnes LGBTQI2S, ce type de solution adaptée aux postes est nécessaire, dans l'IEP ou ailleurs.

Solutions locales

La formation IEP de l'EFPC fut conçue en réponse à des programmes similaires offerts à l'échelle locale par certains ministères fédéraux. Ainsi, le personnel de la FPF peut avoir participé à des formations IEP soit grâce à l'EFPC, soit grâce à leur ministère, localement. Bien que la version de l'EFPC vise à être la référence absolue à laquelle les autres entités fédérales font appel pour une prestation par l'EFPC, la demande de formation a parfois dépassé les ressources de l'EFPC. Ainsi, les ministères continuent de mettre des formations en place; parfois en les adaptant afin de refléter leurs besoins ou contextes locaux. À l'heure actuelle, il semble qu'il n'existe aucun moyen de suivre les différentes versions dispensées sur l'ensemble de la FPF. De plus, même si l'EFPC surveille la participation à ses propres cours de formation, il n'existe apparemment aucune méthode de suivi ou de contrôle central pour savoir qui a participé à d'autres versions de la formation IEP sur l'ensemble de la FPF. En tant que directrice du programme, cela place l'EFPC en position délicate en ce qui concerne le maintien de la qualité et de l'évaluation du programme.

Des obstacles similaires semblent affecter plus globalement les efforts de formations en ÉDI, qui sont souvent élaborées au niveau du ministère ou de l'organisme, sans intervention de l'EFPC.

Thème	Résultat
Prestation du programme	Émergent

Comme indiqué plus haut, nous avons inclus l'évaluation de la Prestation du programme de l'EFPC, en raison de son rôle de prestataire de formation à la FPF. L'évaluation de ce thème se recoupe avec celle d'autres thèmes au sein de la catégorie Structures de formation; nous notons alors ici seulement les résultats les plus notables pour ce sujet.

Animateur·rice·s

Les guides de formation IEP recommandent qu'au moins un·e animateur·rice s'identifie comme LGBTQI2S. Cependant, nous n'avons pas pu confirmer l'éventail complet des identités actuellement représentées au sein l'équipe d'animation.

Au sein de la formation d'IEP, les animateur·rice·s proposent du contenu lié aux structures et au langage ARAO, même si les principes de l'ARAO ne sont pas explicitement ancrés dans la prestation de formation de l'EFPC en général. Nous comprenons que les animateur·rice·s d'Espaces positifs, et les formateur·rice·s en ÉDI plus généralement, n'ont actuellement pas accès ou ne sont pas contrôlé·e·s sur la compréhension de base de l'application des principes d'ARAO au sein de la salle de classe et que cela ne fait pas non plus partie de leur processus d'accueil. Nous admettons que le programme de formation des formateur·rice·s est en phase de développement, mais nous n'avons pas vu vérifier si le programme comprendra une initiation aux cadres et techniques d'ARAO.

Formation spécialisée et suivi

À l'heure actuelle, il n'existe que des versions d'origine de la formation d'IEP offerte par l'EFPC, et il n'existe aucune initiative de mise à niveau ou de suivi pour les participant·e·s.

Thème	Résultat
Évaluation de la formation	Embryonnaire

Les données des Sondages auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) sont largement employées pour alimenter les formations élaborées par l'EFPC.

Globalement, l'évaluation officielle de la formation n'en est qu'à ses prémices. Certaines formations emploient des formulaires de rétroaction, et l'EFPC commence à surveiller la participation aux formations IEP. Nous avons été informé·e·s de la volonté de développer le système d'évaluations, avec l'objectif d'atteindre les niveaux 2 et 3 du modèle de Kirkpatrick, ce qui dépasserait le stade de la réaction de l'apprenant·e à la formation et permettrait d'approfondir ses connaissances acquises lors de celle-ci, mais aussi la façon dont son comportement a évolué par la suite. Cela permettrait à l'EFPC de suivre le perfectionnement des compétences et de contrôler l'efficacité de la formation à long terme.

Un rapport sur les Espaces positifs au sein de la FPF a été élaboré et comprend des entretiens avec les membres du personnel ayant suivi des formations IEP. Il fournissait aussi un aperçu de l'avancée de la

situation. Il s'agit d'un exemple d'évaluation temporisée, qui comprenait des renseignements sur la façon dont les connaissances et la culture du lieu de travail ont évolué après la formation. Elle comprenait des recommandations issues de données de sondage et d'entretien pour les IEP en développement. Ces recommandations suggéraient notamment de renforcer la communication quant à l'incidence des Espaces positifs sur les lieux de travail, le développement de la formation pour atteindre davantage de personnes et l'inclusion de contenu plus approfondi sur l'expression et l'identité de genre. À l'heure actuelle, nous ne savons pas si ces recommandations ont été appliquées.

Même si les guides de formations IEP indiquent que l'adaptation locale doit être préapprouvée par l'EFPC, nous avons entendu pendant les entretiens que ce contrôle du développement local des formations IEP est informel et que de nombreux organismes fédéraux n'informent pas l'EFPC des changements effectués. Cela restreint la capacité de l'EFPC à contrôler l'incidence des solutions locales ou à s'en servir pour alimenter des solutions sur d'autres sites.

(iv) Ministère de la Défense nationale (MDN)

Le MDN fournit un renfort civil aux FAC. Les deux entités partagent la même formation Espaces positifs, mais toutes les autres politiques sont séparées. Il existe tout de même des réflexions et des actions relatives à l'ÉDI communes aux deux organisations.

Les résultats du MDN se fondent sur 3 entretiens, 22 examens de documents et 54 réponses au sondage. Parmi les répondant-e-s, les personnes s'identifiant comme LGBTQI2S était environ deux fois moins nombreuses que les personnes ne s'identifiant pas comme tel. Étant donné le nombre relativement faible de répondant-e-s, les résultats fournissent un aperçu limité du vaste éventail d'expériences de travail au MDN.

Résultats détaillés

Politiques, procédures et pratiques d'inclusion sur le lieu de travail

À part les documents de formation, nous avons reçu peu de documents de la part du MDN. Les résultats des thèmes ci-après s'appuient largement sur les entretiens.

Thème	Résultat
Pratiques générales	Embryonnaire

Il semblerait qu'il n'y ait pas de consultation systématique de la communauté LGBTQI2S du MDN lors de la création des politiques. Les problèmes sont apparemment traités à mesure qu'ils surviennent. De plus, nous notons que la politique d'ÉDI a tendance à se concentrer sur les « minorités visibles » uniquement.

Le MDN a toutefois créé un groupe de travail sur l'anti-racisme et pour la diversité et l'inclusion au sein de son équipe. Celui-ci comprendra un examen complet des politiques de recrutement. Nous avons été informé-e-s que cela s'effectuera en consultation avec le Réseau de la fierté. Ce groupe de travail possède un comité directeur et des paliers spécifiques afin de jauger le travail effectué et de s'assurer que des visions diverses sont appliquées. Cet examen pourrait renforcer les efforts d'ÉDI des personnes LGBTQI2S au sein du MDN et pourrait servir de modèle pour réviser toutes les politiques du ministère.

Thème	Résultat
Stratégie d'ÉDI	Embryonnaire

Politique d'ÉDI

La stratégie d'ÉDI utilise actuellement une approche générale, sans considération particulière pour la communauté LGBTQI2S. Le contrôle des initiatives d'ÉDI pour surveiller leur efficacité au sein de l'organisation est également limité. Nous notons que malgré le fait que l'orientation de la politique provienne largement du SCT, il existe une possibilité de l'adapter aux besoins particuliers du MDN, et aux régions spécifiques au sein du ministère.

Consultation

Le MDN n'en est qu'au début de l'intégration du processus de consultation auprès d'intervenant-e-s LGBTQI2S, et nous n'avons pas encore d'informations sur la façon dont celui-ci s'organisera. Des efforts doivent être mis en place pour réduire le risque de tokénisme, et pour s'assurer que la consultation soit effectuée de façon exhaustive et systématique pour permettre aux personnes LGBTQI2S de participer à la stratégie d'ÉDI.

Ressources et particularités de la stratégie

Il n'existe aucun financement particulier consacré aux initiatives visant à améliorer l'inclusion des personnes LGBTQI2S au sein du ministère. La représentation LGBTQI2S dans l'organisation n'est pas surveillée. Au sein du MDN, il existe une certaine idée selon laquelle, puisque la communauté LGBTQI2S n'est pas un groupe visé par l'équité en matière d'emploi, il n'est pas possible de cibler les efforts de recrutement sur ses membres en particulier.

Thème	Résultat
Confidentialité et collecte des données	Données insuffisantes

Nous n'avons pas reçu suffisamment de données pour évaluer ce thème. Nous comprenons cependant que les renseignements relatifs au genre des employé·e·s ne sont pas collectés.

Thème	Résultat
Politiques relatives aux installations genrées	Données insuffisantes

Nous n'avons pas reçu suffisamment de données pour évaluer ce thème. Les résultats du sondage ont toutefois démontré que 36 % des répondant·e·s ne connaissaient pas les politiques relatives aux installations inclusives.

Thème	Résultat
Politiques contre la discrimination et le harcèlement	Émergent

Harcèlement

La politique comprend un protocole de dépôt des plaintes clair et une structure de réponse aux plaintes très solide. La procédure visant à mettre en avant la responsabilité des intimé·e·s pourrait être mieux expliquée. Nous avons également été informé·e·s que les plaignant·e·s ne se sentaient pas immédiatement cru·e·s à cause des procédures de plainte actuelles. Il s'agit là d'une lacune connue du MDN.

Les résultats du sondage indiquent que 72 % des répondant·e·s savent relativement bien comment déposer une plainte, et que cette connaissance est plus répandue plus haut dans la chaîne de commandement. La totalité des répondant·e·s s'estimait plutôt prête à intervenir en cas de harcèlement ou de discrimination, mais moins de personnes étaient à l'aise avec le fait de déposer une plainte officielle.

Politique spécifique à l'OSIEG

La politique ne définit pas le harcèlement et la discrimination fondés sur l'orientation sexuelle, l'expression et l'identité de genre conformément à la loi sur les droits de la personne. Au cours du sondage, les répondant·e·s LGBTQI2S étaient moins à l'aise avec le fait de déposer plainte, et tous·tes les employé·e·s étaient moins à l'aise avec le fait de le faire si elles étaient fondées sur l'OSIEG. Cela indique que des exemples et des définitions plus claires dans les documents pourraient aider les employé·e·s à agir face à la discrimination et au harcèlement envers les groupes protégés.

Thème	Résultats
Transition en milieu de travail	Néant

Le MDN ne possède aucun guide pour soutenir les employé·e·s trans ou en transition.

Thème	Résultat
Intégration	Embryonnaire

Politique d'intégration

Des énoncés de responsabilité limpides pour les gestionnaires de personnes sont inclus dans la documentation d'intégration, avec notamment un progrès quantifiable vers la création d'un effectif représentatif et diversifié. La politique insiste également sur la tolérance zéro envers la discrimination et le harcèlement. Elle aborde surtout l'ÉDI et n'inclut pas de conseils ou d'énoncés particuliers pour les personnes LGBTQI2S. Ce manque de précision fut également mis en évidence dans les résultats du sondage et des entretiens relatifs aux pratiques d'intégration.

Pratiques d'intégration

Nous avons été informé·e·s que les gestionnaires ne reçoivent aucune formation d'intégration particulière pour travailler avec le personnel sur les questions liées aux identités LGBTQI2S. De même, 85 % des cadres intermédiaires qui ont répondu au sondage ont déclaré qu'elles n'avaient reçu aucune formation pendant leur processus d'intégration à propos de l'inclusion des personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail.

Le sondage comprenait des questions sur le degré de connaissance des employé·e·s sur différentes politiques relatives aux personnes LGBTQI2S, et un grand nombre (25 à 40 % sur différentes politiques) a déclaré n'avoir « aucune connaissance » à ce propos. Cela montre qu'il n'existe aucune présentation complète des politiques et ressources relatives aux identités LGBTQI2S pendant l'intégration.

Thème	Résultat
Recrutement et rétention	Embryonnaire

Recrutement ciblé

Comme cela fut démontré sur l'ensemble des entités fédérales participantes, on considère au sein du MDN que puisque les personnes LGBTQI2S ne sont actuellement pas considérées comme un groupe visé par l'équité en matière d'emploi, les efforts de recrutement ne peuvent pas être ciblés pour assurer leur représentation au sein du ministère. Bien qu'il y ait eu un recrutement ciblé pour les personnes Autochtones, Noires et de couleur, ces efforts n'adoptent généralement pas une approche intersectionnelle et sont plutôt guidés par la législation sur les groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Aucun effort n'est actuellement entrepris pour promouvoir les offres d'emploi sur des plateformes s'adressant aux personnes LGBTQI2S en particulier.

Contenu des offres de recrutement et d'emploi

Bien que dans l'ensemble les offres d'emploi indiquent être inclusives, elles ne précisent aucun groupe marginalisé en particulier. Les offres d'emploi s'efforcent d'employer une écriture inclusive, mais nous avons relevé que les offres en français ne maîtrisaient pas bien cette façon de rédiger. Bien que des efforts aient été faits, ils n'ont pas été appliqués de façon uniforme.

Partialité dans le cadre du recrutement et de l'avancement professionnel

Certaines formations font référence dans une certaine mesure aux biais cognitifs (ex. : la formation pour les gestionnaires subdélégué·e·s et certaines activités de formation en ligne), mais elles ne traitent pas des questions LGBTQI2S en particulier. De plus, l'efficacité de ces mesures n'a pas été mesurée. 20 % des répondant·e·s au sondage considéraient que leur carrière avait dans une certaine mesure été affecté négativement par leur orientation sexuelle, leur identité ou leur expression de genre. Certain·e·s ont déclaré qu'elle avait été « très » affectée.

Résultats supplémentaires :

Les éléments suivants n'ont pas été formellement analysés, mais constituent des résultats notables.

Gestion des performances :

Nous avons constaté dans certains documents que si l'on ne parvenait pas à obtenir de représentation au sein de l'effectif, les évaluations des performances des gestionnaires pourraient être affectées. Or, le sondage a démontré que l'adhésion aux formations sur les questions LGBTQI2S était inégale, la moitié environ des répondant·e·s affirmant qu'elles avaient suivi une formation au cours de leur carrière. Il n'existe aucune formation de mise à niveau pour l'IEP.

Structures de formation

Le MDN partage sa formation Espaces positifs avec les FAC, bien que les membres des FAC reçoivent une compétence formelle grâce aux séances, contrairement aux employé·e·s civil·e·s. La majorité de notre évaluation pour cette catégorie est donc basée sur les résultats des FAC. Nous avons listé ci-dessous tous les résultats supplémentaires issus des entretiens avec des employé·e·s du MDN et des résultats du sondage.

Thème	Résultat
Consultation d'expert·e·s en la matière	Embryonnaire

Comme indiqué dans la section des résultats des FAC, le Réseau de la fierté du ministère de la Défense a été invité à réviser la formation IEP. Mis à part la formation IEP, les expert·e·s en ÉDI issu·e·s de la communauté LGBTQI2S ne sont pas consulté·e·s pour l'élaboration de cours destinés à lutter contre les préjugés et acquérir un savoir-faire culturel.

Thème	Résultat
Contenu du programme	Avancé

Nous renvoyons une nouvelle fois les lecteur·rice·s aux commentaires de l'évaluation des FAC pour plus de détails sur le contenu de la formation IEP. L'évaluation de cette catégorie s'est largement basée sur cette formation.

Outre l'IEP, la formation est globalement imprécise sur les préoccupations et expériences LGBTQI2S, même si le plan d'apprentissage civil d'ÉDI aborde l'orientation sexuelle dans sa formation de savoir-faire culturel et contre la discrimination. Des témoignages individuels apparaissent dans certaines formations, mais il importe de s'assurer que toutes les identités soient représentées dans ces cours. Il existe une trousse à outils de discussion pour aider les apprenant·e·s à mieux prendre conscience des biais implicites et explicites, mais nous avons été informé·e·s qu'elle ne visait pas particulièrement les différentes orientations sexuelles, expressions et identités de genre. Nous n'avons pas eu accès à cette trousse à outils, et n'avons donc pas pu évaluer son contenu à l'heure actuelle.

Thème	Résultat
Solutions adaptées aux postes de travail	Émergent

Il existe une formation pour les responsables chargé·e·s du recrutement, mais celle-ci ne traite pas spécifiquement des identités LGBTQI2S et ne fournit pas de conseils sur la façon de soutenir des candidat·e·s trans. De plus, selon ce qu'il nous a été communiqué pendant les entretiens, la trousse à

outils de discussion pourrait aider les responsables à reconnaître et traiter les biais et la discrimination au sein de leur équipe, bien qu'elle ne soit pas propre aux questions d'OSIEG.

Aussi, nous n'avons pas reçu beaucoup d'informations quant aux outils permettant de lutter contre la discrimination, même si les résultats du sondage indiquaient que les cadres supérieur-e-s et intermédiaires étaient généralement plus à l'aise avec le fait d'intervenir lors d'incidents et de déposer des plaintes officielles que le personnel de première ligne. Cela pourrait suggérer qu'elles ont un meilleur accès à la formation.

Thème	Résultat
Évaluation de la formation	Données insuffisantes

Nous avons reçu peu de données sur la prestation et l'évaluation des programmes de formation, alors nous n'avons pas pu noter ce thème. Nous fournissons cependant quelques-unes de nos observations ci-après.

L'adhésion aux formations AEP est surveillée de façon centrale et suivie selon les sites. Nous relevons tout de même que cela se fait plus consciencieusement au sein des FAC que du MDN. La formation est surtout dispensée à Ottawa, et quelques séances sont proposées sur les côtes est et ouest. Il n'y a aucune supervision de la formation pour évaluer son efficacité et son application sur le lieu de travail. Il n'existe pas non plus de cours de perfectionnement réguliers.

Résultats supplémentaires :

Les éléments suivants n'ont pas été formellement analysés, mais constituent des résultats notables.

Prestation du programme

Les formations Espaces positifs sont disponibles sous plusieurs formats : des cours de 1 heure et 3 heures, et une formation de 2 jours pour les ambassadeur·rice·s. Il n'existe apparemment pas de prise en compte de l'identité et des expériences des animateur·rices pour garantir que des perspectives diversifiées soient intégrées à la formation.

Culture organisationnelle

Thème	Résultat
Champion·ne·s et allié·e·s	Avancé

Les MDN ont un programme de mentorat formalisé qui associe des employé·e·s issu·e·s de communautés marginalisées à une personne qui les guidera dans les structures du ministère et soutiendra leur épanouissement professionnel. Il existe aussi des AEP, qui agissent comme points de contact pour les employé·e·s ayant des questions ou des préoccupations au sein du ministère. Il existe un·e champion·ne qui représente à la fois le MDN et les FAC et qui doit agir en tant que représentant·e et soutien principal de la communauté LGBTQI2S. À l'heure actuelle, ce rôle est tenu par la championne de la Défense pour les femmes jusqu'à ce qu'un·e champion·ne soit nommé·e. Nous notons que les champion·ne·s des ministères ne reçoivent aucune formation particulière pour les soutenir dans leurs efforts.

Le MDN a pris un bon départ en développant un réseau solide d'allié·e·s et de champion·ne·s pour mettre les employé·e·s en relation et s'assurer que leurs préoccupations soient entendues. Il reste encore beaucoup à faire pour officialiser ces réseaux et pour garantir des rapports constants entre les sites. Nous avons entendu dire que le Réseau de la fierté œuvrait actuellement pour accomplir cela, en développant notamment des budgets voués à financer complètement le réseau.

Thème	Résultat
Personnel dédié à l'équité	Embryonnaire

Bien que le groupe de travail pour l'examen de la dotation bénéficie d'un financement pour trois employé·e·s à temps plein, les actions effectuées pour renforcer les efforts d'ÉDI sont pour la plupart bénévoles, notamment le rôle de champion·ne et tout travail accompli au nom du Réseau de la fierté. Les personnes travaillant sur l'ÉDI se concentrent souvent sur une optique large et non sur les questions LGBTQI2S.

Un plan d'action pour l'ÉDI est en cours d'élaboration et nous avons entendu dire qu'il inclura des considérations claires à l'égard des personnes LGBTQI2S.

Thème	Résultat
Groupe de ressources des employé·e·s	Émergent

Le Réseau de la fierté est en cours d'officialisation pour s'assurer d'être traité comme tout groupe de d'équité à l'emploi (EEG). Cette officialisation devrait inclure un soutien à la gouvernance et un soutien financier, même si l'on nous a informé·e·s en entretien que les personnes LGBTQI2S ne jouissent souvent pas du même statut que les quatre autres EEG. Le manque de ressources officielles signifie que le temps

accordé au travail pour les GRE dépend du bon vouloir de chaque responsable. À mesure que le réseau se développe, il convient de le faire contribuer systématiquement aux initiatives d'ÉDI du MDN et de s'assurer qu'il écoute et transmette les voix de la communauté qu'il représente. Le réseau n'a pas encore complètement le pouvoir de contribuer à la politique ou de participer aux processus de traitement des plaintes hors de la chaîne de commandement, même si cela fait partie des objectifs actuels.

Thème	Résultat
Soutien de la direction	Émergent

L'évaluation de ce thème s'appuie largement sur les réponses au sondage. Nous considérons cependant le faible nombre de répondant-e-s comme un obstacle, tout comme le fait qu'il y ait deux fois moins de personnes s'identifiant comme LGBTQI2S que de répondant-e-s qui ne s'identifiaient pas comme tel.

49 % des répondant-e-s ont déclaré que leur superviseur-e s'y prenait « très bien » pour s'assurer que tout le monde se sente accueilli, et 47 % ont indiqué qu'il s'y prenait « bien » ou « relativement bien ». Les résultats étaient similaires lorsqu'on demandait aux répondant-e-s à quel point leur superviseur-e montrait l'exemple quant au discours et au comportement permettant de favoriser et d'affirmer un lieu de travail inclusif. Nous avons entendu dire en entretien qu'il existe une sorte de communication et de messages de la part de la direction visant à favoriser les environnements inclusifs, et que certain-e-s responsables encouragent l'identification des pronoms pendant les réunions. Nous ne savons toutefois pas si ces mesures sont uniformes.

Le sondage a relevé que les responsables pourraient davantage participer à des réseaux, des événements et des formations de soutien aux personnes LGBTQI2S, et encourager les membres de leur équipe à faire de même. Sur un ensemble de questions portant sur la participation, environ 20 % des répondant-e-s ont affirmé que leur superviseur-e n'y participait jamais.

Thème	Résultat
Climat interpersonnel	Émergent

L'évaluation de cette catégorie s'est largement appuyée sur les résultats du sondage, et est donc fournie avec les réserves susmentionnées.

Bien-être global sur le lieu de travail

Globalement, les employé-e-s considéraient que leurs supérieur-e-s faisaient en sorte que tout le monde se sente accueilli et à l'aise avec le fait d'affirmer son identité sur le lieu de travail.

57% des répondant-e-s s'identifiant comme LGBTQI2S déclaraient être « complètement à l'aise » avec le fait de partager ouvertement leur orientation sexuelle cependant, 14 % déclaraient être « pas du tout à l'aise ». De plus, nous soulignons une nouvelle fois que 20 % des répondant-e-s LGBTQI2S considéraient

que leur carrière avait été affecté négativement par leur identité de genre, leur orientation sexuelle et leur expression de genre.

Intervention en cas d'incidents et dépôt de plaintes

On nous a expliqué que souvent, les gens ne se sentent pas directement crus après avoir exprimé des préoccupations liées à l'OSIEG sur le lieu de travail. Même si 98 % des répondant·e·s se sentaient relativement à l'aise avec le fait d'intervenir en présence de comportement ou de langage injurieux envers les personnes LGBTQI2S, elles étaient moins certain·e·s que leurs collègues feraient de même (veuillez noter que nous avons observé cette tendance dans les résultats de sondage sur l'ensemble de la FPF). Le personnel de première ligne avait tendance à en être moins certain que les cadres intermédiaires et supérieur·e·s.

Nous soulignons également les résultats décrits au thème « politique anti-discrimination et anti-harcèlement » (p. 181), qui démontraient que le personnel était un peu moins à l'aise avec le fait de déposer une plainte officielle fondée sur l'OSIEG plutôt que sur d'autres formes de discrimination et de harcèlement. Le fait que la politique ne comprenne aucune définition du harcèlement et de la discrimination fondées sur l'OSIEG affecte clairement le climat interpersonnel du MDN.

Thème	Résultat
Collaboration interdépartementale	Émergent

La nouvelle évaluation de dotation, menée de concert avec le Réseau de la fierté, les RH et d'autres groupes d'ÉDI, constitue un bon point de départ pour favoriser la collaboration sur l'ensemble du ministère. De même, nous avons été informé·e·s que les RH œuvrent avec le Réseau de la fierté pour inclure une vision LGBTQI2S dans sa campagne de prévention du harcèlement. Ce genre de collaboration n'est que préliminaire à l'heure qu'il est, mais cela démontre le potentiel d'amélioration des efforts d'ÉDI relatifs aux questions LGBTQI2S du MDN.

(v) Emploi et Développement social Canada (EDSC)

Les résultats de l'EDSC s'appuient sur 3 entretiens, 19 documents et 154 réponses au sondage. Le nombre répondant·e·s s'identifiant comme LGBTQI2S était relativement égal au nombre de personnes ne s'identifiant pas comme tel. Certain·e·s répondant·e·s ont préféré ne pas indiquer leur identité et bien que les effets de cette décision soient inconnus, il convient de le relever.

Résultats détaillés

Politiques, procédures et pratiques d'inclusion sur le lieu de travail

Thème	Résultat
Pratiques générales	Émergent

Nous n'avons eu qu'un accès limité aux documents relatifs aux politiques. Les politiques auxquelles nous avons eu accès étaient généralement rédigées en langage inclusif. Le plan de communication pour l'ÉDI définit quelques objectifs, et il semble que la consultation du Réseau de la fierté soit ad hoc. Des efforts sont effectués au sein des RH pour régulièrement faire le point avec les GRE. Le guide *Guide for Transitioning Employees, their Co-Workers and Managers* (Soutien aux employés transgenres : Guide à l'intention des employés et des gestionnaires) prévoit être révisé chaque année.

Thème	Résultat
Stratégie d'ÉDI	Émergent

Le Plan de communication en matière d'inclusion et de diversité pour 2020-2021 de l'EDSC comprend des mesures prometteuses pour l'inclusion des personnes LGBTQI2S. Le Réseau de la fierté détermine actuellement les étapes de son plan d'ÉDI et travaillera également sur des stratégies de recrutement ciblé, ainsi qu'à établir des espaces sécuritaires pour que les employé-e-s partagent leur expérience sur le lieu de travail. Les ressources d'ÉDI sont hébergées par les RH, qui disposent d'un budget consacré. Les initiatives LGBTQI2S ne bénéficient cependant pas de ressources particulières.

Il existe des objectifs clairs pour le développement de la portée de l'Initiative Espaces positifs. La campagne d'auto-identification est une priorité à venir. Elle contribuera aux efforts pour améliorer la représentation et l'inclusion, et aidera à renforcer la quantification et l'évaluation des progrès effectués pour atteindre les objectifs d'ÉDI.

Thème	Résultat
Confidentialité et collecte des données	Émergent

Nous n'avons pas eu accès à la politique de collectes de données, mais nous avons été informé-e-s que la protection des données est une préoccupation constante au sein d'EDSC. Le projet *Career Conversations Change* (Carrières, conversation, changement) comprend un énoncé explicite concernant la confidentialité et la collecte des données dans son formulaire d'auto-identification, et indique que seulement quelques employé-e-s pourront accéder à ces informations. Le guide de soutien aux

employé·e·s trans traite de la confidentialité, même s'il n'a pas encore été publié et que ses recommandations n'ont pas encore été intégrées à la politique.

Thème	Résultat
Politiques relatives aux installations genrées	Avancé

Nous n'avons reçu aucune politique relative aux installations genrées. Cependant, guide de soutien aux employé·e·s trans explique que les personnes devraient utiliser les installations sanitaires où elles se sentent le mieux, et qu'on ne devrait pas leur demander d'utiliser une toilette en particulier. Cela ne reste pour l'instant qu'un conseil, et non une politique officielle. Dans le sondage, 48 % des répondant·e·s n'ont « aucune connaissance » des politiques et des prestations relatives aux installations sanitaires inclusives.

Thème	Résultat
Politiques contre la discrimination et le harcèlement	Embryonnaire

Nous n'avons reçu aucune politique contre la discrimination et le harcèlement, mais nous avons été informé·e·s que les politiques en vigueur ne comprennent pas de définitions particulières de la discrimination ou du harcèlement, ou de termes clés relatifs à l'OSIEG.

On nous a expliqué qu'il existait un procédure de grief, mais nous n'avons pas eu accès à ce document.

Au cours du sondage, 97 % des répondant·e·s ont indiqué être relativement à l'aise pour intervenir en cas de harcèlement et de discrimination liée à l'orientation sexuelle. Cette aisance augmentait plus haut dans la hiérarchie. En ce qui concerne le dépôt de plaintes, 83 % des répondant·e·s affirmaient être relativement à l'aise pour le faire si ces dernières étaient fondées sur l'orientation sexuelle. Ce taux était légèrement plus faible pour les plaintes fondées sur l'identité et l'expression de genre. Les répondant·e·s s'identifiant comme LGBTQI2S étaient légèrement moins à l'aise, ce qui indique peut-être qu'ielles ne se sentent pas assez en sécurité pour s'exprimer.

Thème	Résultat
Transition en milieu de travail	Avancé

Le guide *Guide for Transitioning Employees, their Co-Workers and Managers* (Soutien aux employés transgenres : Guide à l'intention des employés et des gestionnaires) est un excellent document, rédigé par des personnes trans travaillant à l'EDSC et qui a bénéficié d'une consultation externe sur les questions bispirituelles. Il comprend des conseils sur la transition, des conseils à l'égard de la direction au moment de soutenir les employé·e·s trans, ainsi que des pages sur les politiques d'avantages sociaux et de congés.

Il est en phase de finalisation et devrait bientôt être publié. Nous avons été informé-e-s qu'il sera diffusé via l'infolettre aux employé-e-s et sera disponible sur l'intranet.

44 % des répondant-e-s ont déclaré n'avoir « aucune connaissance » des mesures de soutien aux employé-e-s en transition. Nous espérons que cela évoluera grâce à la publication du guide.

Thème	Résultat
Intégration	Embryonnaire

Beaucoup de répondant-e-s n'ont « aucune connaissance » des politiques relatives à l'inclusion des personnes LGBTQI2S, notamment le code vestimentaire, les régimes d'avantages et les politiques relatives aux installations genrées. Cela suggère qu'il n'existe aucune présentation complète de ces politiques pendant l'intégration.

On nous a expliqué que le cours « La richesse de nos différences », obligatoire pour les nouvelles embauches, comprend désormais des références aux personnes LGBTQI2S après qu'il ait été récemment révisé par le Réseau de la fierté. Cependant, 67 % des cadres supérieur-e-s répondant au sondage affirmaient ne pas avoir reçu de formations sur les questions LGBTQI2S pendant l'intégration. Ce taux était plus élevé chez les cadres intermédiaires, 73 % indiquant ne pas avoir suivi de telle formation. 68 % du personnel de première ligne indiquait également ne pas avoir reçu de formation relative à l'ÉDI des personnes LGBTQI2S.

Thème	Résultat
Recrutement et rétention	Embryonnaire

Diffusion des offres d'emploi

Bien que les offres d'emploi indiquent généralement que l'EDSC est un employeur inclusif, elles ne mentionnent pas particulièrement l'engagement de l'EDSC envers l'inclusion et l'équité pour les personnes LGBTQI2S. Des efforts sont actuellement entrepris pour améliorer l'écriture inclusive en français, mais ils ne sont toutefois pas encore uniformes sur l'ensemble des publications.

Recrutement ciblé

À l'heure actuelle, aucun effort n'est mis en œuvre pour cibler les personnes LGBTQI2S lors du recrutement. Nous avons cependant été informé-e-s que le recrutement ciblé des personnes Autochtones fut très réussi, et que l'EDSC adaptera cette méthode aux personnes LGBTQI2S. Cela atteste d'un bon apprentissage et d'une bonne cohésion intersectionnelle entre les groupes visés par l'équité. Bien que l'EDSC lance tout juste ce processus pour recruter des personnes LGBTQI2S, ces efforts sont encourageants.

Stratégies anti-biais

Le plan de communication d'ÉDI précise que les gestionnaires du recrutement seront incité-e-s à utiliser des stratégies qui garantissent que les outils d'évaluation et les processus de nomination soient impartiaux et ne créent pas d'obstacles structurels. Cette consigne est vaste et peut-être uniquement liée aux EEG.

Il existe deux formations à l'attention des personnes en charge du recrutement qui comprennent des outils anti-biais, ainsi qu'un groupe de travail anti-biais qui se réunit une fois par mois. Cependant, 27 % des répondant-e-s au sondage s'identifiant comme LGBTQI2S ont affirmé que l'avancement de leur carrière avait été, dans une certaine mesure, négativement affecté en raison de leur orientation sexuelle. 12 % ont déclaré qu'elle avait été affectée en raison de leur identité de genre, et 17 % par leur expression de genre.

Résultats supplémentaires :

Les éléments suivants n'ont pas été formellement analysés, mais constituent des résultats notables.

Gestion des performances

Le *Career Change Project* de l'EDSC a été élaboré pour résoudre les lacunes présentes dans l'avancement professionnel des groupes visés par l'équité pour l'emploi et des groupes de la diversité. Le personnel LGBTQI2S a été invité à participer au projet pilote, ce qui constitue un excellent point.

Il faudrait néanmoins davantage de développement et d'adhésion, car comme indiqué ci-dessus, les résultats du sondage démontrent qu'un grand nombre d'employé-e-s de l'EDSC considèrent que leur avancement professionnel est affecté de façon négative par leur orientation sexuelle, leur identité ou leur expression de genre.

Obligation de prendre des mesures d'adaptation

Les lignes directrices relatives à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation mettent en avant le processus de réponse aux demandes et considèrent que l'orientation sexuelle doit faire l'objet d'une protection particulière. Cependant, l'identité et l'expression de genre ne sont pas mentionnées et il n'y a pas d'exemple pour l'OSIEG de ce qui pourrait être considéré comme un motif de demande d'adaptation (ex. : la transition sur le lieu de travail).

Structures de formation

Thème	Résultat
Consultation d'expert·e·s en la matière	Avancé

Nous avons constaté des efforts positifs pour consulter les parties prenantes LGBTQI2S pour plusieurs formations offertes par l'EDSC. La formation Espaces positifs fut développée à partir d'un mélange de la formation de la fonction publique de l'Ontario, de la formation de la SCT et de ressources issues du Winnipeg Rainbow Resources Centre. Le Réseau de la fierté a été consulté pour réviser et mettre à jour cette formation. Le projet *Career Change Conversation* a l'intention de s'adapter en fonction de la rétroaction du projet pilote et en consultation avec les groupes cibles. La formation « La richesse de nos différences » n'a cependant été examinée par le Réseau de la fierté qu'après que des réclamations aient été effectuées à propos de son contenu, qui frisait l'insulte. Cela suggère que les consultations devraient être plus systématiques pour qu'elles fassent partie de l'élaboration et de l'enseignement de toutes les formations.

Le Réseau de la fierté organise des activités d'apprentissage informelles, et les groupes issus de la diversité sont invités à raconter des expériences vécues en lien avec l'ÉDI dans des articles pour l'intranet. La nouvelle initiative des espaces sécuritaires devrait permettre aux expériences des employé·e·s LGBTQI2S d'alimenter la conception des formations.

Thème	Résultat
Contenu du programme	Émergent

La formation Espaces positifs offre un vaste éventail de définitions de termes de l'OSIEG et comprend une explication claire de l'expression de genre. Les idées fausses sont également traitées. Par exemple, il est précisé qu'une personne n'a pas à être sexuellement active pour connaître ou « prouver » son orientation sexuelle, ou encore qu'une personne trans n'a pas à passer par une « liste de contrôle » de changements (par exemple le changement de prénom ou d'apparence) dans le cadre de sa transition. Il y a également de la place faite pour aborder l'intersectionnalité et inclure des témoignages individuels par les animateur·rice·s, ainsi qu'une vidéo créée par les Nations Unies.

La formation incite les participant·e·s à prendre conscience de leurs propres biais cognitifs, mais ne les aide pas à savoir comment s'y prendre. Nous relevons également que, même si de nombreuses identités sont abordées, les difficultés auxquelles le personnel LGBTQI2S peut faire face en milieu de travail ne sont pas spécifiquement évoquées. Les ambassadeur·rice·s ne reçoivent pas de conseils précis sur la manière de réduire les biais de façon active, à part de faire preuve d'écoute active en cas de problème.

La formation originale *Richness of our Differences* (Richesse de nos différences) ne traitait pas du tout des identités LGBTQI2S, bien qu'elle ait été mise à jour après révision. Cette version améliorée devrait être disponible en 2021 et restera obligatoire.

Thème	Résultats
Solutions adaptées aux postes de travail	Émergent

Nous avons entendu dire qu'il existe une consultation des représentant-e-s régionaux.ales du Réseau de la fierté sur les problématiques régionales. Nous ne savons pas si ou comment cela se traduit en termes d'adaptation des formations, mais nous saluons les efforts faits pour comprendre les problématiques locales, car ce n'est pas courant dans les autres agences ou ministères de la FPF.

La formation IEP n'est pas adaptée selon les postes et nous n'avons pas observé de formation particulière pour les gestionnaires quant aux stratégies pour encourager le changement culturel au sein de leur équipe. De plus, 36 % du personnel de première ligne et des cadres intermédiaires répondant au sondage ont indiqué ne pas avoir suivi de formation spécifique aux questions LGBTQI2S dans le cadre de leurs efforts de formation continue officielle. Il existe un écart net entre les niveaux hiérarchiques, 78 % des cadres supérieur-e-s affirmant avoir participé à une formation formelle sur les questions LGBTQI2S.

L'EDSC travaille à mettre en œuvre davantage de formations adaptées aux postes. Le Réseau de la fierté offrira par exemple une formation de 45 minutes aux gestionnaires sur le thème des employé-e-s en transition dès que le guide *Guide for Transitioning Employees, their Co-Workers and Managers* (Soutien aux employés transgenres : Guide à l'intention des employés et des gestionnaires) sera publié. La formation d'origine « La richesse de nos différences » comprenait une version pour les gestionnaires et une autre pour le personnel de première ligne, et fournissait des renseignements pour des postes spécifiques, comme ceux responsables de la dotation en personnel. Nous espérons que la nouvelle version, qui tient compte des questions LGBTQI2S, conservera cette structure.

92 % des répondant-e-s ont déclaré que leur superviseur-e montrait la plupart du temps l'exemple du comportement et du langage à adopter pour favoriser un lieu de travail inclusif et propice à l'affirmation. C'est un taux encourageant, qui laisse penser que les superviseur-e-s reçoivent des informations, de façon officielle ou non, sur la façon de construire une équipe inclusive.

Thème	Résultat
Évaluation de la formation	Émergent

L'EDSC a l'intention de mettre en place les évaluations de niveau 3 du modèle de Kirkpatrick pour le nouveau cours *Richness of our differences* (richesse de nos différences) ». Ce cours sera testé sur un échantillon représentatif et les résultats seront utilisés pour modifier la formation avant son lancement, en janvier 2021.

Nous n'avons pas eu connaissance d'une quelconque évaluation de la formation pour d'autres cours, mais nous encourageons l'utilisation de structures similaires là où c'est possible.

Culture organisationnelle

Thème	Résultat
Champion·ne·s et allié·e·s	Avancé

Depuis septembre 2017, plus de 500 ambassadeur·rice·s ont suivi la formation IEP. Elles sont réparti·e·s sur toutes les provinces et les niveaux hiérarchiques. L'EDSC a fait des efforts pour mettre en relation des pairs des différents sites de façon numérique (ex. : le groupe Initiative Espaces positifs sur GConnex). Il existe une adresse courriel permettant aux employé·e·s trans de parler de façon confidentielle avec un·e employé·e ouvertement trans ou non binaire. De plus l'EDSC a lancé un réseau d'entraide pendant la COVID, qui comprend une option permettant de demander un soutien particulier pour les personnes LGBTQI2S.

Nous relevons qu'il n'y a aucune formation pour le rôle de champion·ne LGBTQI2S ou pour les membres de l'EDSC visant à les soutenir dans leurs efforts pour aider les initiatives d'ÉDI des personnes LGBTQI2S.

Thème	Résultat
Personnel dédié à l'équité	Émergent

La structure des bureaux pour l'équité n'est pas claire, même si nous comprenons que l'ÉDI relève des RH et compte des responsables pour différents portefeuilles (LGBTQI2S, Autochtones, femmes, etc.). Ces gestionnaires de portefeuille se réunissent régulièrement et essaient de se faire entendre lors des réunions de direction.

Les responsables de la diversité disposent de 7 heures payées, et on nous a informé·e·s d'un souhait d'en faire des postes à temps plein. Actuellement, les membres du personnel travaillant pour améliorer le ministère (par exemple en s'impliquant auprès du Réseau de la fierté) peuvent se voir accorder du temps par leur responsable. Cependant, la quantité d'heures (le cas échéant) qu'obtient une personne dépend de ses responsables. On nous a informé·e·s d'un souhait de recevoir plus de ressources pour soutenir les efforts d'ÉDI en général.

Thème	Résultat
Groupe de ressources des employé·e·s	Solide

Activités du Réseau de la fierté

Le Réseau de la fierté compte d'excellentes initiatives, telles que le guide de soutien aux employé·e·s trans, ainsi que l'adresse électronique pour que les employé·e·s trans et non binaires échangent avec d'autres de façon confidentielle. C'est le principal moyen pour que les employé·e·s LGBTQI2S se fassent

entendre. Il organise également des activités telles que des kiosques et des comités, bien que cela dépende du lieu.

Capacité à renseigner les politiques et les pratiques

Nous avons entendu des récits contradictoires sur le degré de consultation entrepris par le Réseau de la fierté. Les membres ne connaissaient pas toujours les limites claires de la consultation, mais d'autres personnes nous ont informé·e·s qu'elles avaient eu la possibilité explicite de participer au plan d'ÉDI, de siéger au groupe de travail mensuel contre les préjugés, et qu'elles pourront aussi participer aux efforts de recrutement ciblé à venir. Ces témoignages contradictoires suggèrent un manque de connaissance globale quant aux mécanismes en vigueur pour la consultation, et que cette dernière n'est pas menée systématiquement.

Ressources

Le Réseau de la fierté dispose de ressources financières pour les déplacements pour permettre au comité directeur de se réunir en personne, et pour avoir des enseignes et d'autres supports. Ce budget ne couvre toutefois pas les honoraires des conférencier·ère·s, ce qui restreint les possibilités. Le travail effectué par le Réseau de la fierté est bénévole, certains membres travaillant après leurs heures de travail pour aider le Réseau.

Intersectionnalité et principes anti-oppression

Les dirigeant·e·s du réseau GRE se réunissent une fois par mois, ce qui est une bonne base pour le travail intersectionnel sur l'ÉDI. Le Réseau de la fierté dispose également d'un mécanisme permettant de garantir que les membres trans soient représenté·e·s au comité de direction, une excellente initiative qui démontre une bonne compréhension des principes anti-oppression.

Thème	Résultat
Soutien de la direction	Émergent

Nous avons entendu dire que la participation des gestionnaires aux initiatives sont essentielles à leur réussite, mais que cela dépend actuellement de la bonne volonté de chaque gestionnaire. En effet, d'après le sondage, 31 % des répondant·e·s déclaraient que leur superviseur·e ne participait pas aux événements ou réseaux LGBTQI2S, ou aux formations en ÉDI axées sur les questions LGBTQI2S. Bien que nous ayons été informé·e·s pendant les entretiens que les bulletins internes incitent le personnel à participer à la formation Espaces positifs, 28 % des répondant·e·s au sondage ont déclaré que leurs superviseur·e·s n'incitaient pas leur équipe à participer à des activités d'ÉDI.

Il y a eu des efforts avérés pour renforcer la connaissance des initiatives d'ÉDI de l'EDSC chez les cadres supérieur·e·s, bien que nous ayons constaté que cela était moins répandu chez les cadres intermédiaires.

Thème	Résultat
Climat interpersonnel	Avancé

Degré d'aisance avec l'affirmation ouverte sur le lieu de travail

Bien que l'EDSC possède d'excellentes politiques et structures en amont, cela ne se traduit pas toujours par un changement de culture parmi le personnel de première ligne. Seul 21 % des répondant·e-s s'identifiant comme LGBTQI2S ont déclaré être « complètement à l'aise » avec le fait d'affirmer ouvertement leur orientation sexuelle sur le lieu de travail. De plus, comme exposé ci-dessus, plusieurs membres de l'équipe estimaient que leur carrière avait subi des conséquences négatives en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur expression de genre.

Étant donné que la formation originale « La richesse de nos différences » n'a pas été élaborée en collaboration avec le personnel et les expert·e-s LGBTQI2S, il comprenait du contenu qui manquait de compétence culturelle quant aux expériences vécues par les identités LGBTQI2S. Cela a peut-être agi à l'encontre des efforts pour créer un climat inclusif pour les employé·es LGBTQI2S, et certain·e-s participant·e-s ont trouvé le contenu insultant.

Réagir face aux incidents de discrimination et de harcèlement

70 % des répondant·e-s ont déclaré être « globalement » ou « absolument » certain·e-s d'intervenir en cas de langage ou de comportements injurieux envers les personnes LGBTQI2S sur le lieu de travail. Cependant, ce taux chutait à 44 % seulement lorsqu'on leur demandait s'elles pensaient que leurs collègues interviendraient. Cette tendance globale a été observée sur l'ensemble de la FPF. Avec 83 % des répondant·e-s se considérant à l'aise avec le fait de déposer des plaintes et des réclamations officielles, le taux d'aisance était assez élevé. Ce dernier était plus élevé chez les cadres supérieur·e-s.

Modification des noms et des marqueurs de genre

Les employé·e-s peuvent modifier leurs nom et pronoms sur leur profil d'employé·e et leur adresse électronique sans effectuer obligatoirement un changement de nom légal. Ce n'est pas le cas pour les données salariales. La procédure pour modifier son nom et ses pronoms est clairement expliquée dans le guide de soutien aux employé·e-s trans qui devrait être publié prochainement.

Thème	Résultat
Collaboration interdépartementale	Émergent

La collaboration horizontale est globalement bonne, les réseaux de GRE se réunissant régulièrement et les RH, les gestionnaires de dossiers et la gestion ministérielle travaillant côte à côte. Cependant, les GRE n'ont pas nécessairement le pouvoir d'influencer directement les politiques et les initiatives ou de siéger aux réunions de direction. Comme indiqué précédemment, le Réseau de la fierté souhaite être consulté de façon plus régulière et systématique.

Résultats supplémentaires :

Les éléments suivants n'ont pas été formellement analysés, mais constituent des résultats notables.

Communication

La communication interne relative aux efforts d'équité et d'inclusion est bonne, notamment grâce à la création d'une plateforme nationale pour partager les bonnes pratiques. L'EDSC décerne également des prix pour la diversité et l'équité en matière d'emploi. Ces derniers concernent parfois, mais pas tout le temps, la communauté LGBTQI2S.

Les communications externes proposent quelques exemples de représentation LGBTQI2S, par exemple en montrant un couple de même sexe dans une publication sur les allocations familiales sur les réseaux sociaux. Davantage d'efforts pourraient être faits à ce niveau pour les Fiertés et autres jours clés pour la communauté LGBTQI2S.

Disponibilité des ressources

De nouvelles ressources ont été annoncées grâce à l'infolettre Intersection, et il existe aussi un groupe GCconnex pour l'IEP, sur lequel on peut trouver de nombreux mots clés pour qu'il soit plus facile à trouver, ainsi que des définitions et des traductions en français. Cependant, le sondage suggère que la connaissance de la politique est plus élevée chez le personnel de première ligne qu'au sein de la direction.

(vi) Affaires mondiales Canada (AMC)

Les résultats d'AMC s'appuient sur 3 entretiens, 21 documents transmis pour examen et 47 réponses aux sondages. La participation au sondage était faible, ce qui influe sur le poids des résultats. Presque tous·tes les répondant·e·s s'identifiaient comme LGBTQI2S.

Résultats détaillés

Politiques, procédures et pratiques d'inclusion sur le lieu de travail

Thème	Résultat
Pratiques générales	Émergent

Nous n'avons pas reçu beaucoup de documents de politiques à examiner, mais ceux que nous avons consultés utilisaient en général un langage inclusif. Les politiques ne définissent généralement pas l'OSIEG ou n'incluent pas de contenu clairement lié à l'OSIEG.

Quelques efforts sont mis en place pour contacter les représentant·e·s et les employé·e·s LGBTQI2S impliqué·e·s dans le Réseau de la fierté pour la consultation, mais ce n'est pas une pratique officielle et elle n'est pas appliquée uniformément pour toutes les politiques.

Thème	Résultat
Stratégie d'ÉDI	Émergent

La coordination entre le Réseau de la fierté et les RH sur la stratégie d'ÉDI est bonne, et des fonds sont réservés aux initiatives du Réseau de la fierté pour aider à exécuter cette stratégie. Nous ignorons si cette coordination est officielle ou si elle s'appuie uniquement sur des relations personnelles, ce qui pourrait affecter l'organisation de la relève. L'AMC s'appuie aussi sur des individus symboliques plutôt que sur des structures officielles pour consulter des expert·e·s et des identités LGBTQI2S. Nous avons entendu dire que les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux et des évaluations des formations contribuent en partie à alimenter et à contrôler les progrès de l'ÉDI.

Les activités d'ÉDI comprennent des événements internes comme des comités. Nous n'avons pas trouvé de trace d'initiatives tournées vers l'extérieur.

Thème	Résultat
Confidentialité et collecte des données	Embryonnaire

Nous avons reçu très peu de données pour pouvoir évaluer ce thème.

Des sondages sur le bien-être ont été effectués pendant la pandémie de la COVID et comprennent un éventail d'options de réponse pour la collecte des données relatives à l'OSIEG : masculin, féminin, non binaire, autre, bispirituel·le, préfère ne pas répondre. Seul un sondage sur le bien-être a été effectué jusqu'à aujourd'hui. Les autres formulaires de collecte de données ne proposaient pas autant de choix de réponses pour la collecte des informations relatives à l'OSIEG.

Thème	Résultat
Politiques relatives aux installations genrées	Données insuffisantes

Nous n'avons reçu aucune politique relative aux installations genrées. Nous avons tout de même reçu des informations concernant la stratégie actuelle de mise à disposition d'installations, mais il faut souligner que cela ne faisait pas partie de l'évaluation formelle.

Mise à disposition d'installations

Il y a une volonté d'améliorer les installations pour que les établissements soient plus inclusifs et neutres à mesure que les bâtiments sont rénovés. Cela comprendra des installations sanitaires non-genrées à chaque étage du siège, et des installations pour l'hygiène menstruelle dans toutes les installations sanitaires. Nous avons été informé·e·s que la plupart des missions disposent d'au moins un sanitaire non-genré.

Cependant, on nous a également fait part de difficultés pour permettre aux membres du personnel d'accéder aux installations universelles, car l'accès dépendait à l'origine des laissez-passer des cartes d'accès. Cela pose beaucoup de problèmes, notamment parce que les employé·e·s trans et non binaires devaient s'identifier auprès de la sécurité, ce qui peut rendre beaucoup de personnes mal à l'aise ou les mener à ne pas se sentir en sécurité, compte tenu du passif du gouvernement avec la Purge LGBT. Ce problème d'accès fut éventuellement résolu, même s'il indique qu'il y a un manque d'éducation quant à l'utilisation des installations et sur la diversité des genres en général. Nous avons entendu dire qu'il s'agit d'une question prioritaire soulignée par le Réseau de la fierté. Nous recommandons de se concentrer davantage sur l'analyse des politiques et des pratiques en ce qui concerne l'accès inclusif aux installations genrées.

Thème	Résultat
Politiques contre la discrimination et le harcèlement	Émergent

L'OSIEG dans les politiques anti-harcèlement

Les politiques anti-harcèlement de l'AMC mentionnent la Loi canadienne sur les droits de la personne qui, comme indiqué précédemment, protège les employé·e·s au regard de l'orientation sexuelle, de l'identité

et de l'expression de genre. Cependant, cela ne s'accompagne pas de définition des termes clés de l'OSIEG et ne comprend aucun exemple de mauvais comportements relatifs à l'OSIEG.

Procédure de traitement des plaintes

Le document *Harassment in the Workplace* (Harcèlement au travail) de l'AMC définit les protocoles de base pour déposer plainte. Cependant, il ne fournit pas d'indications sur la façon de soumettre une plainte ou pour la traiter de façon sécuritaire lorsqu'elle survient au sein des rapports hiérarchiques de l'employé-e. Le document *Disclosing a Wrongdoing* (Divulgence d'actes répréhensibles) de l'AMC expose également les protocoles de base pour les employé-e-s souhaitant déposer une plainte. Ce document indique que la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles accorde aux employé-e-s un processus confidentiel pour divulguer les mauvaises conduites sur le lieu de travail. Cependant, la confidentialité ne garantit pas toujours l'anonymat, puisque les plaignant-e-s peuvent être identifié-e-s selon le type d'infraction faisant l'objet de l'enquête.

24 % des répondant-e-s ont déclaré être « pas à l'aise du tout » avec le fait de déposer une plainte concernant du harcèlement ou de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, et ce taux augmentait (33 %) pour l'identité et l'expression de genre. C'est un fait inquiétant, surtout parce que de nombreux-ses cadres supérieur-e-s ne se sentaient pas non plus à l'aise s'il fallait déposer de telles plaintes. Les cadres intermédiaires étaient légèrement plus à l'aise, ce qui pourrait suggérer qu'ielles sont peut-être plus directement impliqué-e-s dans ces procédures.

Responsabilité

Le document *Disclosing a Wrongdoing* (Divulgence d'actes répréhensibles) énonce les étapes de bases que les superviseur-e-s doivent suivre lorsqu'ielles sont informé-e-s d'actes répréhensibles, et souligne les responsabilités de ces gestionnaires lorsqu'ielles reçoivent une plainte pour harcèlement. Bien que le document identifie plusieurs degrés de mesures disciplinaires pour les auteur-e-s de harcèlement, il ne comporte aucune mesure sur la façon de diminuer les biais de l'arbitre. Des exemples clairs ainsi que des définitions plus précises pour certaines mesures disciplinaires permettraient de minimiser l'influence de la subjectivité du responsable.

Thème	Résultat
Transition en milieu de travail	Embryonnaire

L'AMC travaille actuellement à adapter le guide des SPAC pour soutenir les employé-e-s trans dans son propre contexte. Il comprendra des conseils pour aider les employé-e-s en transition lorsqu'ielles se trouvent à l'étranger. Il s'agit d'un projet à l'initiative des employé-e-s, qui exige un soutien de la direction pour garantir son exécution.

Thème	Résultat
Intégration	Données insuffisantes

Données insuffisantes pour évaluer ce thème.

Thème	Résultat
Recrutement et rétention	Embryonnaire

Recrutement ciblant les personnes LGBTQI2S

Le guide de l'ACS+ donne de bons conseils sur les mesures de recrutement pour améliorer la représentation des personnes LGBTQI2S. Ces conseils incluent notamment le fait d'avoir un énoncé clair dans les offres d'emploi pour afficher l'engagement du ministère envers l'ÉDI des personnes LGBTQI2S; l'utilisation d'un langage inclusif tout au long du processus de recrutement; proposer que les plateformes diffusent des offres à destination de groupes marginalisés et de cibler le recrutement, notamment sur les candidat·e·s LGBTQI2S. Les entretiens ont cependant révélé que les répondant·e·s n'étaient pas au courant de ces consignes. Il existait un ressenti général selon lequel seuls les groupes d'égalité à l'emploi officiels pouvaient être désignés parmi des cibles du recrutement.

Lutte contre les biais et avancement professionnel

Le guide de l'ACS+ demande aux employé·e·s chargé·e·s du recrutement de suivre une formation sur l'équité en matière d'emploi, l'ÉDI, la lutte anti-biais et l'interculturalité. Le sondage suggère que cela n'est peut-être pas appliqué, ou que la formation n'est peut-être pas assez efficace puisque la moitié des répondant·e·s LGBTQI2S déclaraient que leur carrière avait été affectée de façon négative par leur orientation sexuelle. 13 % ont affirmé que leur carrière avait subi des conséquences négatives en raison de leur identité de genre, tandis que 18 % attribuaient ce fait à leur expression de genre. Certain·e·s d'entre eux ont déclaré que leur carrière avait été « très » affectée à cause de leurs identités OSIEG.

Pratiques de recrutement inclusives

On nous a rapporté certains cas d'employé·e·s chargé·e·s du recrutement demandant les pronoms ou affirmant l'engagement de l'AMC d'être un employeur inclusif à l'égard des identités LGBTQI2S pendant des entretiens. Cependant, nous avons été informé·e·s qu'il ne s'agissait pas d'une pratique officielle et uniforme du processus de recrutement.

En dépit de la mention des principes d'ARAO contenue dans le document *Guide to applying GBA+ using a Diversity and Inclusion Lens to Staffing* (Guide pour intégrer l'analyse comparative entre les sexes plus dans la dotation de personnel); nous n'avons pas relevé de preuves attestant de leur application. Globalement, il reste encore beaucoup à faire dans les domaines du recrutement et de la rétention pour appliquer concrètement les théories établies.

Structures de formation

Nous avons reçu les supports de formation de la formation d'ÉDI de l'AMC, ainsi que de la formation plus générale *Diversity and Inclusion In-Class* (Diversité et inclusion en classe).

Thème	Résultat
Consultation d'expert·e·s en la matière	Avancé

La formation d'ÉDI de l'AMC est une adaptation de celle d'IRCC. Sa mise en application fut alimentée par les évolutions d'autres ministères et agences de la FPF. La formation a été adaptée par le personnel LGBTQI2S, mais nous notons encore une fois ici la tendance au geste symbolique et aux efforts informels plutôt qu'aux actions de consultation structurées. Il est nécessaire de garantir que des visions LGTQI2S diversifiées soient prises en compte tout au long de l'évaluation des formations.

L'AMC a accueilli un·e étudiant·e en maîtrise pour écrire un article sur l'ÉDI de l'AMC. C'est un bon exemple de consultation d'expert·e en la matière et nous encourageons le ministère à continuer d'échanger avec des expert·e·s externes.

Thème	Résultat
Contenu du programme	Émergent

Le contenu d'ÉDI de l'AMC comprend des récits personnels de personnes LGBTQI2S d'identités diverses et traite des mythes dans une section de déconstruction des préjugés. La majorité du contenu se concentre sur la sensibilisation et non sur la réflexion personnelle ou l'application de concepts à des scénarios spécifiques au travail. De même, le traitement des préjugés dans la formation en ÉDI ne comprend pas beaucoup d'éléments de développement des compétences pour réduire les préjugés.

La formation comprend des définitions de l'intersectionnalité, du colonialisme et des dynamiques de pouvoir, ce qui démontre une connaissance des principes d'ARAO. Il faut encore appliquer ces connaissances des dynamiques de pouvoir à l'environnement d'apprentissage lui-même, mais aussi élargir la représentation intersectionnelle dans le contenu du cours.

Thème	Résultat
Solutions adaptées aux postes de travail	Embryonnaire

La formation en ÉDI est offerte à des publics d'apprenant·e·s occupant des postes variés au sein du ministère. Elle n'est pas obligatoire.

Nous avons été informé-e-s que les responsables demandent parfois une formation IEP sur mesure pour leur équipe, auquel cas le contenu peut être personnalisé en consultant le prestataire de formations. Les formations IEP et d'ÉDI présentent des exemples de préjugés et de discrimination, même si nous n'avons pas observé de contenu personnalisé pour aider les responsables à favoriser des équipes équitables, diversifiées et inclusives.

Lors du sondage, lorsqu'on leur demandait s'elles avaient reçu une formation aux questions LGBTQI2S pendant l'intégration, aucun cadre supérieur et seulement 22 % des cadres intermédiaires répondaient en avoir déjà suivi. Cela met en avant le besoin de formation adaptée aux postes.

Thème	Résultat
Évaluation de la formation	Émergent

Il existe quelques évaluations pour la formation d'ÉDI, qui sont utilisées pour renseigner son évolution future. Étant donné que la formation est axée sur la prise de conscience et non sur le développement de compétences particulières, l'incidence de la formation sur la compétence culturelle des apprenant-e-s n'est pas mesurée. Nous avons entendu dire que l'accent est mis sur l'évaluation quantitative en mesurant la participation aux formations, ce qui a amené l'AMC à fournir des cours supplémentaires pour répondre à la demande.

Culture organisationnelle

Thème	Résultat
Champion·ne·s et allié·e·s	Émergent

Conseil pour l'ÉDI et formation des champion·ne·s

L'AMC possède un conseil pour l'ÉDI composé de 10 champion·ne·s et de 6 représentant·e·s, chacun·e issu·e d'un réseau de GEE différent. Bien que certain·e·s champion·ne·s puissent puiser dans leurs expériences personnelles pour soutenir leur réseau, il n'existe aucune formation particulière les concernant, et certain·e·s n'ont pas suivi de formation IEP. Le nombre d'AEP augmente toutefois sur l'ensemble du réseau. Nous ne savons pas exactement si les représentant·e·s sont réparti·e·s de façon uniforme sur l'ensemble des sites locaux ni leur capacité d'amener des changements culturels sur leur lieu de travail.

Mettre en relation les champion·ne·s et leurs homologues

Au sein de l'AMC, les rôles des champion·ne·s se trouvent au niveau de la direction du ministère. Il y a un manque de représentation au niveau de la direction intermédiaire. Il existe un réel besoin d'occasions d'échanger les connaissances entre les réseaux et de nouer des relations avec les homologues de première ligne.

Thème	Résultat
Personnel dédié à l'équité	Émergent

Représentation des personnes LGBTQI2S et initiatives

Les bureaux pour l'ÉDI relèvent des RH, qui proposent des consultations sur les initiatives ainsi qu'une coordination entre les agences. Dans ces bureaux, un·e conseiller·e LGBTQI2S aide à la communication et à l'organisation d'événements. Puisque les efforts d'ÉDI axés sur les personnes LGBTQI2S s'appuient sur le Réseau de la fierté, une grande partie des actions encourageant l'ÉDI s'effectuent sans financement. Dans certains cas, les responsables peuvent accorder des heures dédiées aux membres du Réseau pour qu'ielles participent à l'ÉDI, mais cela est entièrement à la discrétion des gestionnaires. Le seul poste officiellement financé lié à l'ÉDI pour les personnes LGBTQI2S est celui de champion·ne· De même, il n'existe aucune structure garantissant la représentation LGBTQI2S sur l'ensemble du ministère.

Consultation pour les politiques

Étant donné que les champion·ne·s se trouvent au niveau de la direction, les champion·ne·s et les président·e·s des réseaux peuvent influencer les initiatives. Le conseil des champion·ne·s fournit également des moyens aux GRE pour qu'ils travaillent ensemble et participent aux politiques. Des

suggestions ont été transmises par des conseiller·e·s afin d'établir des objectifs clairs pour pouvoir contrôler le progrès vers l'ÉDI des personnes LGBTQI2S, même si ce processus n'en est qu'à ses débuts.

Thème	Résultat
Groupe de ressources des employé·e·s	Solide

Activités

Le Réseau de la fierté possède un large éventail de bonnes initiatives, notamment le guide de soutien aux employé·e·s en transition adapté aux besoins de l'AMC, ainsi qu'un tableau de bord informant les employé·e·s LGBTQI2S en mission à l'étranger sur leurs droits et leur sécurité hors du pays. Il a également commandé un sondage pour repérer les lacunes au sein de ses activités, ce qui prouve que le Réseau est conscient que les employé·e·s les plus vulnérables ne sont peut-être pas aussi actifs·ives au sein du réseau et qu'il essaie de trouver comment y remédier. Le Réseau a investi son financement annuel de 2020 dans une conférence contre le racisme. Il semble être conscient qu'il peut faire plus pour assurer une plus grande représentation au sein du réseau, aussi bien en termes d'identités et de postes au sein du ministère.

Ressources et soutien

Il existe une aide financière permettant aux GRE d'organiser des activités et de payer pour du matériel, qui a par exemple été utilisé pour fabriquer des dragonnes et des broches couleurs arc-en-ciel pour inciter les gens à participer à des formations sur les questions LGBTQI2S, ou encore pour élaborer un sondage qui aiderait l'AMC à comprendre les conditions auxquelles le personnel LGBTQI2S fait face sur l'ensemble des sites. Les GRE comme le Réseau de la fierté bénéficient actuellement d'une aide à la direction de la part des RH pour les projets d'ÉDI. Cependant, comme indiqué plus haut, le travail des membres du Réseau de la fierté pour atteindre les objectifs d'ÉDI des personnes LGBTQI2S n'est pas financé. Pour participer à ces efforts, la plupart des membres travaillent de façon bénévole, en dehors de leur travail et de leurs responsabilités normales au sein de l'AMC.

Thème	Résultat
Soutien de la direction	Émergent

Durant les entretiens, nous avons été informé·e·s que le soutien aux efforts d'ÉDI était élevé, et que les directeur·rice·s et ministres assistaient à des événements LGBTQI2S pour accueillir les gens. La direction a poussé les équipes à participer davantage aux formations IEP, chose que les résultats des sondages tendent à confirmer dans l'ensemble. Cependant, 44 % des répondant·e·s ont indiqué que leur superviseur·e ne participait pas aux événements et réseaux LGBTQI2S.

Dans l'ensemble, les résultats du sondage ont dressé un portrait en demi-teinte du soutien par la direction, bien que 89 % des répondant-e-s aient déclaré que leur supérieur-e faisait en sorte, dans une certaine mesure, que chaque membre de l'équipe se sente à sa place.

Thème	Résultat
Climat interpersonnel	Émergent

Bien-être des personnes LGBTQI2S au travail

92% des répondant-e-s LGBTQI2S ont déclaré qu'ielles avaient un certain degré de confort avec le fait de partager ouvertement leur orientation sexuelle, mais seulement 21% ont déclaré qu'ielles étaient «complètement à l'aise».

Pendant les entretiens, nous avons constaté qu'il y a eu par le passé des réactions négatives de la part de certain-e-s employé-e-s envers la célébration par le ministère des journées clés pour les communautés LGBTQI2S. Les répondant-e-s ont toutefois indiqué que la situation avait évolué et qu'ielles ne reçoivent plus de telles réactions négatives. Nous avons dans l'ensemble entendu que l'AMC semblait offrir un environnement inclusif, et que de nombreux AEP affichent des autocollants couleur arc-en-ciel sur leur bureau, ce qui envoie un message inclusif au reste des employé-e-s.

L'AMC est en quelque sorte une exception parmi les ministères et agences de la FPF participantes, puisque beaucoup de ses employé-e-s travaillent à l'étranger. Une constatation récurrente chez tous-tes les répondant-e-s était qu'ielles se sentaient plus à l'aise au Canada, étant donné que les expériences peuvent varier selon les contextes juridiques et culturels relatifs à l'inclusion des personnes LGBTQI2S à l'étranger. Le tableau de bord créé par le Réseau de la fierté aide quelque peu les employé-e-s à se renseigner avant d'accepter une offre.

Soutien du personnel LGBTQI2S

91 % des répondant-e-s ont déclaré qu'ielles étaient « relativement sûr-e-s d'elles-mêmes » d'intervenir face à des propos ou comportements anti-LGBTQI2S au travail. Le sondage sur le bien-être de l'AMC relevait des inquiétudes quant au harcèlement au travail en lien avec l'identité et l'expression de genre. Ces résultats étaient corroborés par notre sondage dans laquelle les répondant-e-s étaient bien moins à l'aise avec le fait de déposer plainte pour ces raisons.

Possibilités de changement des noms et des marqueurs de genre

Les employé-e-s ont le droit de choisir librement quels noms et marqueurs de genre ielles veulent voir apparaître sur leur carte de visite. Cependant, cette procédure est bien plus complexe pour les courriels et bon nombre d'autres éléments sur l'ensemble des systèmes administratifs du ministère. Beaucoup d'employé-e-s ne connaissaient pas vraiment la marche à suivre, car il n'existe aucune politique à ce sujet, même si l'AMC compte plusieurs personnes ouvertement trans.

Thème	Résultat
Collaboration interdépartementale	Émergent

Il existe des preuves attestant de la collaboration étroite entre le Réseau de la fierté, la personne qui agit comme Champion·ne, l'ÉDI et les RH au sein de l'AMC. Cependant, comme indiqué plus haut, nous ne savons pas exactement s'il s'agit d'une collaboration délibérée ou s'il s'agit du fruit de relations individuelles existantes.

(vii) Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)

Les résultats de l'IRCC s'appuient sur 3 entretiens, 28 documents partagés pour examen et 142 réponses au sondage. Environ un tiers des répondant·e·s au sondage s'identifiaient comme LGBTQI2S contre deux tiers ne s'identifiant pas comme tel. Bien que nous ne sachions pas exactement ce que cela implique, il convient de noter que plusieurs répondant·e·s n'ont pas souhaité renseigner leur identité.

Résultats détaillés

Politiques, procédures et pratiques d'inclusion sur le lieu de travail

Thème	Résultat
Pratiques générales	Émergent

Les politiques sont généralement rédigées en écriture inclusive, même si nous n'avons pas encore observé de politiques en français à l'heure actuelle. Les politiques ne reflètent pas tous les éléments que la Loi canadienne sur les droits de la personne considère comme devant faire l'objet d'une protection, même si plusieurs sont régulièrement révisées.

Nous reconnaissons qu'il existe un souhait de renforcer les efforts de consultation et que le Réseau de la fierté est l'un des GRE les plus impliqués à ce niveau. Il n'existe cependant aucune structure uniforme visant à consulter les parties prenantes LGBTQI2S pendant ces révisions. De plus, nous avons été informé-e-s qu'une approche globale de l'ÉDI est désormais appliquée à toutes les politiques et tous les programmes, même si elle a été mise en œuvre seulement après que des problèmes soient survenus. Bien qu'une optique ACS+ soit appliquée aux soumissions présentées au cabinet, cet aspect pourrait être amélioré grâce à une approche intersectionnelle, et en tenant particulièrement compte des questions d'inclusion des personnes et familles LGBTQI2S.

Nous avons été informé-e-s que le progrès interne de l'IRCC quant à l'ÉDI des personnes LGBTQI2S est lié à ses activités tournées vers l'extérieur. Par exemple, en 2019, les passeports ont commencé à proposer une option « X » pour le genre. Nous avons constaté que ce type de progrès externe peut influencer les politiques et procédures internes, et que cela se traduit par un désir de moderniser les pratiques relatives à l'OSIEG de l'IRCC, conformément au rapport du SCT.

Thème	Résultat
Stratégie d'ÉDI	Émergent

Des efforts sont effectués pour adapter certaines initiatives à des audiences et des besoins régionaux particuliers, avec certain-e-s champion-ne-s en ÉDI régionaux. Certains bureaux du ministère possèdent également leurs propres séances de formation IEP. Ces mesures n'en sont qu'à leurs prémices. Il existe de bonnes activités tournées vers l'extérieur, par exemple le partenariat avec Rainbow Railroad pour aider les personnes LGBTQI2S persécutées à s'installer au Canada. L'IRCC est l'unique ministère de la PFP à mentionner son implication dans des initiatives communautaires et de tierces parties de ce type.

Thème	Résultat
-------	----------

Confidentialité et collecte des données

Données
insuffisantes

Nous avons reçu une quantité très limitée de renseignements sur la protection des données.

Excepté un énoncé très général sur la confidentialité, il n'existe aucune politique particulière pour protéger le caractère confidentiel des antécédents de genre des collègues. Nous reconnaissons que l'IRCC procède actuellement à la mise à jour de la procédure de collecte des données d'OSIEG.

Thème	Résultat
Politiques relatives aux installations genrées	Embryonnaire

Nous avons entendu dire que les cadres supérieur·e·s visaient à véhiculer le message que toutes les personnes avaient le droit d'accéder aux installations genrées comme elles le souhaitaient. D'après nos observations, cependant, cette initiative n'était pas intégrée à la politique. Les réponses au sondage indiquaient que 59 % des répondant·e·s ne connaissaient pas les politiques relatives aux installations inclusives, même si les responsables semblaient légèrement mieux les connaître. Cela laisse à penser qu'il y a un manque de messages clairs et de politiques quant à l'utilisation des installations.

Mise à disposition des installations

Bien que nous n'ayons pas officiellement évalué ce thème, nous avons entendu dire que la plupart des installations sanitaires étaient des cabines de toilettes uniques. L'adaptation est par conséquent déjà en place, mais une signalisation claire des sanitaires universels est nécessaire.

Thème	Résultat
Politiques contre la discrimination et le harcèlement	Émergent

Le Code de conduite d'IRCC comprend des définitions complètes de la discrimination et du harcèlement et inscrit l'OSIEG parmi les éléments exigeant une protection, sans toutefois définir les termes de l'OSIEG. Il comprend plusieurs exemples de ce qui relève du harcèlement et de la discrimination, bien qu'aucun de ces exemples ne soit propre aux personnes LGBTQI2S.

Le *grievance guide* (guide de réclamation) explique la procédure pour déposer une plainte et expose les avantages du recours au CGICP pour soumettre une plainte. Cependant, il ne montre pas clairement comment la plainte sera traitée dans le cas de réclamations survenant dans l'échelle hiérarchique.

15 % des répondant·e·s n'étaient pas à l'aise avec le fait de déposer plainte pour de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Ce taux passait à 20 % pour l'identité et l'expression de genre. Ces chiffres comprenaient notamment les réponses de plusieurs cadres supérieur·e·s qui n'étaient pas à l'aise

avec le fait de déposer une plainte en raison de discriminations liées au genre. D'autre part, 95 % des répondant·e·s étaient à l'aise avec le fait d'intervenir en cas de harcèlement et de discrimination, et 45 % ont déclaré être « complètement » à l'aise. Cela laisse entendre que des réserves existent quant aux plaintes officielles, même s'il y a une volonté d'agir en cas de discrimination et de harcèlement grâce à des interventions plus informelles.

Thème	Résultat
Transition en milieu de travail	Émergent

L'IRCC utilise le guide de soutien aux employé·e·s en transition développé par SPAC, publié sur le site de l'ACS+. Cependant, les réponses au sondage confirment un manque de connaissances concernant le soutien détaillé dans le guide. 50 % des répondant·e·s ont déclaré qu'ielles ne connaissaient pas les politiques de soutien aux employé·e·s en transition.

Thème	Résultat
Intégration	Émergent

L'IRCC compte des plateformes d'intégration particulières, et nous avons été informé·e·s que ces dernières comprennent une composante sur l'ACS+. Les pratiques relatives au code de conduite sont en pleine évolution, même si nous avons examiné dans une version actuelle que l'OSIEG était répertoriée comme élément exigeant une protection face aux discriminations et au harcèlement. Nous savons qu'un document d'engagement à participer aux efforts d'ÉDI à signer par les personnes nouvellement embauchées est en cours de rédaction.

Les résultats du sondage indiquent qu'il n'y a aucun examen complet des politiques relatives aux questions LGBTQI2S pendant l'intégration. 50 à 60 % des employé·e·s ne connaissaient pas les politiques, notamment celles relatives aux avantages sociaux, aux codes vestimentaires et aux installations sanitaires inclusives en lien avec les identités LGBTQI2S. 83 % des répondant·e·s ont déclaré n'avoir suivi aucune formation relative à l'équité et l'inclusion des personnes LGBTQI2S dans le cadre du processus d'intégration.

Thème	Résultat
Recrutement et rétention	Embryonnaire

Certains efforts sont déployés en vue améliorer les pratiques de recrutement et de rétention au sein de l'IRCC, mais ils n'en sont qu'à leurs prémices.

Offres d'emploi

Beaucoup d'offres d'emploi sont rédigées avec une écriture inclusive, en français et en anglais. De nombreuses offres comprennent une déclaration sur l'engagement à offrir des environnements de travail inclusifs et diversifiés, bien que cela manque d'uniformité, surtout pour les offres publiées sur des plateformes tierces.

Recrutement ciblé

L'IRCC participe aux événements LGBTQI2S tels que les marches des Fiertés, en partie pour affirmer publiquement son engagement envers l'ÉDI. La campagne de recrutement : «Global reach, human impact (Une portée mondiale à dimension humaine) » fut avant tout créée afin de mettre en avant l'engagement de l'IRCC envers l'ÉDI en tant qu'employeur. Cependant, il n'existe aucun recrutement ciblé pour les identités LGBTQI2S.

Pratiques de recrutement

Nous avons été informé·e·s que certain·e·s employé·e·s étaient invité·e·s à indiquer leurs pronoms d'usage et leurs marqueurs de genre pendant le recrutement. Nous ne sommes cependant pas certain·e·s que cela se produit de façon uniforme ou conformément aux meilleures pratiques. Nous constatons que les membres du personnel chargés du recrutement auraient besoin de plus de formation quant à l'utilisation d'un langage favorisant l'affirmation lorsqu'ielles abordent les identités et les expériences trans.

Efforts de recrutement anti-préjugés

Nous n'avons constaté que peu d'efforts déployés pour minimiser les préjugés lors du processus de recrutement. Les décisions de recrutement doivent être détaillées à l'écrit pour être validées, en employant des critères et des preuves spécifiques pour les justifier. Cependant, la politique de recrutement n'aborde pas particulièrement la réduction des préjugés envers les communautés marginalisées, tandis que le cours de lutte contre les préjugés ne donne qu'une description limitée des techniques permettant de lutter contre les préjugés fondés sur l'OSIEG.

De plus, 43 % des répondant·e·s s'identifiant comme LGBTQI2S ont déclaré que leur avancement professionnel s'était trouvé affecté, dans une certaine mesure, en raison de leur orientation sexuelle. 22 % ont affirmé s'être trouvé·e·s pénalisé·e·s dans leur carrière en raison de leur identité de genre, et 25 % attribuaient cela à leur expression de genre. Nous notons également que plusieurs employé·e·s ont répondu « préfère ne pas répondre » lorsqu'on leur demandait si ielles s'identifiaient comme LGBTQI2S et si leur carrière avait été affectée en raison de leur OSIEG. Cela peut laisser entendre une peur des répercussions s'ielles choisissent de répondre ouvertement.

Résultats supplémentaires :

Les éléments suivants n'ont pas été formellement analysés, mais constituent des résultats notables.

Sondage des employé·e·s

Bien que des démarches aient été entreprises pour effectuer des sondages auprès des employé·e·s depuis le début de la pandémie de COVID-19, ceux-ci ne comprenaient aucune question sur les identités OSIEG. Nous avons été informé·e·s de la volonté d'inclure des données fondées sur l'OSIEG dans les sondages de fin d'entrevue, et que les champion·ne·s ont demandé des données du SAFF sur les employé·e·s LGBTQI2S.

Gestion des performances

Bien qu'il existe des efforts informels pour récompenser les efforts d'ÉDI au travail, par exemple le système de *culture coin* (jeton culturel), ceux-ci ne semblent pas être ancrés dans les mesures de gestion des performances officielles. Les résultats du sondage sur les préjugés dans le cadre de l'avancement professionnel suggèrent un manque d'obligations formelles à réduire les préjugés. De plus, 87 % des répondant·e·s ont déclaré qu'elles avaient suivi une formation d'ÉDI axées sur les questions LGBTQI2S dans le cadre de leur avancement professionnel.

Structures de formation

Thème	Résultat
Consultation d'expert·e·s en la matière	Émergent

L'IRCC a fait de bons efforts pour consulter des expert·e·s sur la formation relative à l'ÉDI axée sur les questions LGBTQI2S. Le ou la champion·ne de la fierté et le Réseau de la fierté ont fourni des conseils quant aux formations anti-préjugés obligatoires, et la formation Espaces positifs fut lancée par le Réseau de la fierté avant d'être davantage soutenue et développée au sein de l'EFPC et étendue à l'ensemble de la PPF. Nous avons constaté que si beaucoup de formations s'appuient sur le travail entrepris par le SCC, elles ont été adaptées aux besoins particuliers de l'IRCC. Le réseau Espaces positifs de l'IRCC a également fourni des informations au groupe de travail Gender X et a participé aux échanges préliminaires avec Apprentissage et perfectionnement afin d'élaborer une formation de sensibilisation à la disparité entre les genres et de préparer le *Settlement Design Challenge* (Défi conception de l'accueil des nouveaux et nouvelles arrivant·e·s) de l'IRCC.

Bien que 50 % des répondant·e·s ont affirmé avoir déjà participé à une formation informelle, nous avons relevé que peu d'options d'apprentissage informelles incluaient des intervenant·e·s et des expert·e·s en ÉDI pour les personnes LGBTQI2S. Il semblerait également que les expert·e·s LGBTQI2S ne soient pas consulté·e·s pour les formations sur d'autres thèmes que l'ÉDI.

Thème	Résultat
Contenu du programme	Émergent

Nous avons reçu plusieurs versions de la formation IEP de l'IRCC. Elles contenaient de bonnes définitions de termes clés relatifs à l'OSIEG et aux communautés LGBTQI2S, et la version la plus récente donnait des exemples de difficultés auxquelles les employé·e·s trans peuvent être confronté·e·s au travail. Nous saluons l'inclusion d'une déclaration de reconnaissance des terres dans la version française de la formation, bien qu'elle n'apparaisse pas dans les versions anglaises. On trouve du contenu sur les oppressions et les discriminations, notamment des définitions de l'intersectionnalité et un commentaire sur l'invisibilisation des personnes LGBTQI2S et trans racisées à travers l'histoire.

Cependant, les idées reçues répandues à propos de l'orientation sexuelle et de la diversité des genres ne sont pas traitées. On constate un manque d'exemples pratiques sur les difficultés auxquelles tous·tes les membres de la communauté LGBTQI2S sont confronté·e·s, mais aussi de conseils concrets sur la façon de les résoudre ou d'œuvrer activement contre l'oppression. De plus, les documents ne donnent aucun conseil clair sur la façon dont les participant·e·s peuvent mettre en pratique les acquis de la formation à leur poste en particulier, bien que 98 % des répondant·e·s aient affirmé que la formation LGBTQI2S qu'elles avaient suivi traitait de cela.

Nous avons relevé quelques problèmes quant à la traduction française de la formation IEP. De plus, la version française désigne systématiquement les animateur·rice·s par des pronoms masculins, même si un·e des animateur·rice·s s'identifie comme non binaire et qu'une autre s'identifie comme femme.

Thème	Résultat
Solutions adaptées aux postes de travail	Émergent

Les responsables doivent obligatoirement suivre une formation anti-préjugés, et une version a également été testée pour le personnel des RH. Il existe également une formation anti-discrimination spécifique destinée aux responsables. La formation IEP comprenait des versions spécifiques pour les responsables. Toutefois, le contenu n'était que légèrement différent entre les documents examinés, et le contenu pédagogique ne traitait pas particulièrement de la façon dont ces concepts s'appliquaient aux postes des cadres. Les résultats du sondage suggèrent cependant que les effets de la formation adaptée pour les cadres se font sentir. 94 % des répondant-e-s ont déclaré que leur superviseur-e montrait concrètement l'exemple du langage et des comportements à adopter pour favoriser un lieu de travail inclusif pour les personnes LGBTQI2S.

Nous avons entendu dire que le personnel chargé du recrutement a participé à une retraite pour se concentrer sur la lutte anti-préjugés, une approche intéressante pour adapter les formations.

Thème	Résultat
Évaluation de la formation	Embryonnaire

Nous avons été informé-e-s que seules les formations obligatoires avaient des objectifs et des évaluations quantifiables. Les formations obligatoires utilisent des formulaires de rétroaction ainsi que des taux de mesure de la participation et de l'achèvement des formations, bien qu'il ne semble pas exister de mesures à long terme pour l'efficacité des formations.

Il existe un formulaire de rétroaction pour la formation IEP, mais aucune procédure claire pour mettre en application les résultats du sondage. On nous a toutefois fourni plusieurs versions de la formation IEP, ce qui signifie que le contenu est régulièrement révisé, et nous avons constaté que dans l'ensemble, le contenu s'améliorait dans les versions les plus récentes. Nous ne savons pas exactement qui mène ces révisions ou si elles sont alimentées grâce à des consultations ou l'application des résultats des évaluations.

Résultats supplémentaires :

Les éléments suivants n'ont pas été formellement analysés, mais constituent des résultats notables.

Prestation du programme

Nous n'avons pas observé d'adaptation locale des formations dans les documents envoyés. Il semble qu'il n'existe aucune formation de perfectionnement ou de formations adaptées aux différents niveaux de connaissances préacquises. On note quelques tentatives pour représenter des identités variées au sein de la communauté LGBTQI2S dans le panel d'animateur-ric-e-s, mais elles sont peu nombreuses.

Culture organisationnelle

Thème	Résultat
Champion·ne·s et allié·e·s	Avancé

L'IRCC a formé 115 AEP, dont des représentant·e·s régionaux.ales. Tous·tes les champion·ne·s ÉDI se réunissent, et nous avons été informé·e·s qu'ielles visent à le faire plus régulièrement. Il existe différents types de champion·ne·s : les champion·ne·s du département, qui se trouvent au niveau de la direction, et les champion·ne·s du réseau, qui sont des directeurs généraux et directrices générales. Le Réseau de la fierté se compose d'employé·e·s de niveaux inférieurs. Un événement de réseautage social au profit du Réseau de la fierté a été organisé et l'intranet de l'IRCC propose une page Fiertés pour mettre les homologues des différents sites en relation, en leur permettant de poser des questions et de partager des informations.

Thème	Résultat
Personnel dédié à l'équité	Embryonnaire

Le personnel dédié à l'équité de l'IRCC compte une équipe d'ACS+ et des champion·ne·s pour le département et le réseau. Les postes des champion·ne·s ne sont actuellement pas financés, même si nous avons été informé·e·s qu'un secrétariat aux champion·ne·s était en cours d'élaboration pour résoudre ce problème. L'équipe d'ACS+ possède des fonds spécifiques même si l'ÉDI des personnes LGBTQI2S n'est pas leur mission principale.

L'équipe d'ACS+ révise tous les programmes et les budgets, et puisque les champion·ne·s sont présent·e·s aux niveaux exécutifs, ielles ont le pouvoir de participer aux politiques et aux pratiques. Comme il n'existe cependant pas de stratégie d'ÉDI, il y a souvent un manque d'objectifs officiels et de mesure des initiatives LGBTQI2S dans les équipes dédiées à l'équité.

Thème	Résultat
Groupe de ressources des employé·e·s	Avancé

À l'heure actuelle, le Réseau de la fierté ne bénéficie d'aucune ressource financière ou humaine. Nous savons qu'il a été demandé aux RH de se charger des fonctions administratives pour contribuer à améliorer sa capacité. Le réseau a connu plusieurs changements de direction, et il réfléchit actuellement à une façon de concentrer ses efforts de façon optimale à l'avenir. Il agit actuellement comme interlocuteur principal pour transmettre les questions des employé·e·s LGBTQI2S de l'IRCC et compte 80 membres. Le ou la champion·ne du Réseau de la fierté travaille étroitement avec le réseau, ce qui veut dire que ce dernier est représenté aux réunions de direction. Le réseau a grandement participé à

l'élaboration et à la promotion des formations, mais il pourrait davantage s'impliquer dans la consultation stratégique. Le Réseau de la fierté collabore avec les autres GRE pour intégrer les questions d'intersectionnalité aux initiatives d'ÉDI de l'IRCC.

Thème	Résultat
Soutien de la direction	Émergent

93 % des répondant·e·s ont déclaré que leur superviseur·e faisait en sorte que tout le monde se sente accueilli, et 91 % ont déclaré que leur superviseur·e soutenait, dans une certaine mesure, les questions d'OSIEG. Les réponses étaient similaires chez les répondant·e·s s'identifiant comme LGBTQI2S et les répondant·e·s hétérosexuel·le·s, ce qui confère un sentiment positif.

Le code de conduite indique qu'il incombe aux responsables d'incarner les valeurs et l'éthique de l'équipe, et nous avons entendu dire que le ou la directeur·rice général·e donnait le ton et définissait les attentes en matière d'inclusion. Nous savons également que les directeur·rice·s généraux·ales cherchaient activement à savoir comment former des liens entre les groupes visés par l'équité en matière d'emploi (GEE) pour représenter l'intersectionnalité.

Néanmoins, les résultats du sondage concernant la participation des cadres aux événements, réseaux et formations LGBTQI2S étaient moins positifs. 36 % des personnes s'identifiant comme LGBTQI2S ont déclaré que leur superviseur·e ne participait pas aux formations LGBTQI2S et 39 % indiquaient que leur supérieur·e n'encourageait pas les employé·e·s à reconnaître l'importance de participer aux formations et événements. Cela peut se justifier par l'activité réduite du Réseau de la fierté pendant une période de changement de direction, bien que cela puisse aussi suggérer que les bonnes intentions de la direction n'aboutissent pas à des actions de la part des gestionnaires de personnes.

Thème	Résultat
Climat interpersonnel	Émergent

28 % des répondant·e·s s'identifiant comme LGBTQI2S ont déclaré être « complètement à l'aise » avec le fait d'affirmer ouvertement leur orientation sexuelle au travail. Comme indiqué plus haut, plusieurs employé·e·s ont « préféré ne pas répondre » lorsqu'on leur demandait d'indiquer leur identité. Cela peut faire référence à l'histoire de la Purge LGBT et aux peurs persistantes des répercussions en cas d'affirmation.

96 % des répondant·e·s ont déclaré être relativement à l'aise avec le fait d'intervenir en cas de discrimination et de harcèlement envers des personnes LGBTQI2S au travail, mais seulement 28 % d'entre eux ont dit être « complètement à l'aise ». Cependant, à l'instar de la tendance observée sur l'ensemble des entités participantes, elles étaient moins certain·e·s que leurs collègues feraient de même. 15 à 20 % des répondant·e·s ont déclaré n'être « pas à l'aise du tout » avec le fait de déposer une plainte pour de nombreux motifs. Certains cadres supérieur·e·s étaient notamment moins à l'aise avec le fait de déposer

une plainte pour des motifs relevant de l'identité de genre et de l'expression de genre. Cela peut signifier qu'il faudrait que les procédures et les exemples des types de discriminations soient plus clairs dans la documentation et la formation.

Nous avons entendu dire que de plus en plus de personnes indiquent leurs pronoms d'usage dans leurs signatures de courriel, et que les nouveaux et nouvelles employé·e·s ont le choix de ne faire apparaître que leur nom de famille dans leur adresse électronique, ce qui vise à favoriser les employé·e·s trans. Cependant, cela ne concerne pas les employé·e·s trans travaillant déjà à l'IRCC.

Thème	Résultat
Collaboration interdépartementale	Embryonnaire

Puisqu'il n'existe aucune stratégie d'ÉDI globale, les possibilités de collaboration entre les différents bureaux du ministère pour atteindre les objectifs d'ÉDI sont limitées. Certain-e-s champion-ne-s entreprennent des tentatives pour encourager la collaboration entre les départements, bien que ces actions n'en soient qu'à leurs débuts. Les RH travaillent avec chaque responsable pour résoudre les problèmes à mesure qu'ils surviennent. Il n'existe cependant pas de collaboration systématique concernant les efforts d'ÉDI. Nous avons été informé-e-s que le Réseau de la fierté souhaitait davantage participer à des politiques et des initiatives plus variées. L'IRCC démontre une volonté claire de collaborer davantage sur les questions d'ÉDI des personnes LGBTQI2S, mais cela nécessite un soutien organisationnel plus important.

(viii) Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)

Le SCT est chargé de conseiller le gouvernement sur la gestion de la trésorerie. Cependant, il comprend également le BDPRH-SCT, qui agit comme organe de RH et employeur de tous·tes les employé·e·s de la FPF. Nous avons échangé avec des employé·e·s du SCT ainsi que du BDPRH, bien que les résultats présentés ici se concentrent en grande partie sur les efforts d'ÉDI internes du SCT. Les résultats du BDPRH sont inclus lorsque nécessaire, et ont également été utilisés pour alimenter l'évaluation de la FPF plus haut. À noter que la séparation entre les efforts d'ÉDI du SCT et ceux du BDPRH n'est pas toujours claire, ce qui peut avoir influencé les résultats des consultations.

Les résultats du SCT s'appuient sur 3 entretiens, 34 documents et un très petit nombre de répondant·e·s²⁶, qui s'identifiaient tous·tes comme LGBTQI2S. Le SCT est l'unique ministère à nous avoir transmis ses données de SAFF, qui ont été utilisées, avec le sondage sur la Purge LGBT, pour alimenter les résultats.

²⁶ Le nombre total de répondant·e·s au sondage n'est pas divulgué afin de préserver leur anonymat.

Résultats détaillés

Politiques, procédures et pratiques d'inclusion sur le lieu de travail

Thème	Résultat
Pratiques générales	Embryonnaire

En anglais, les politiques sont rédigées en utilisant une écriture inclusive, mais nous n'avons pas vu les versions françaises et ainsi nous ne pouvons pas assurer qu'il s'agit d'une pratique utilisée dans les deux langues officielles. Nous avons relevé un grand manque de cohérence sur l'ensemble des conventions collectives. Deux grands manquements présents dans plusieurs conventions collectives analysées étaient l'absence de définitions des concepts LGBTQI2S et OSIEG clés, ainsi qu'une incapacité à fournir de façon systématique des traductions françaises des termes clés présentés. Ces manquements peuvent influencer l'interprétation des termes des conventions par les membres des syndicats et les administrateur·rice·s. Les politiques ne semblent pas révisées régulièrement ou dans le cadre d'une procédure standardisée. Nous n'avons pas observé de normes pour la procédure de consultation des parties prenantes LGBTQI2S concernant l'élaboration de politiques, de formations ou de stratégies.

Thème	Résultat
Stratégie d'ÉDI	Embryonnaire

Au moment du sondage, il n'existait aucune stratégie d'ÉDI globale au sein du SCT. Nous avons entendu dire qu'il n'existait pas non plus de financement particulier pour les initiatives LGBTQI2S.

Il a été demandé au personnel ÉDI d'élaborer un plan stratégique pour faire progresser l'ÉDI sur l'ensemble de la Fonction publique fédérale, mais sa publication semble stagner depuis qu'il a été transmis aux cadres supérieur·e·s. Cela a compliqué l'évaluation des progrès du SCT quant à ses objectifs d'ÉDI, même si nous comprenons que les employé·e·s continuent de surveiller les activités de façon informelle en attendant. Le plan d'action non publié comprend plusieurs activités et mesures importantes pour l'ÉDI en général. Or, il est impossible d'y donner suite tant qu'il n'a pas été publié.

Les dirigeant·e·s ont la responsabilité précise de faire avancer concrètement l'ÉDI dans leur domaine, et le Cadre de responsabilisation de gestion que le SCT utilise pour évaluer l'ensemble des services et des agences de la FPF comprend des questions pour évaluer dans quelle mesure les dirigeant·e·s répondent à ces attentes. Cependant, sans stratégie pour définir des objectifs clairs pour les dirigeant·e·s, il est difficile de savoir de quelle façon la réussite est mesurée. Nous n'avons pas eu accès aux évaluations ou aux rapports d'avancement existants du CRG. Nous n'avons découvert aucune autre indication de stratégie d'ÉDI adaptée aux postes.

Thème	Résultat
Confidentialité et collecte des données	Émergent

Le SCT ne collecte pas officiellement de données démographiques LGBTQI2S sur ses propres employé-e-s. Il existe des procédures pour protéger la vie privée d'autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi (EEG), même si elles ne vont pas au-delà des obligations légales de base.

Le SCT a élaboré le document *Moderniser les pratiques du gouvernement du Canada en matière d'information relative au sexe et au genre*²⁷ en collaboration avec le ministère de la Justice, qui a pour visée d'être utilisé sur l'ensemble des bureaux de la FPF pour améliorer la collecte des données. Ce document est prometteur, en particulier car il donne une manière détaillée d'expliquer les objectifs de la collecte de données d'OSIEG.

Thème	Résultat
Politiques relatives aux installations genrées	Données insuffisantes

Nous n'avons pas reçu de politiques sur les installations genrées au moment de la collecte de données. Nous reconnaissons cependant que des politiques de ce type existent.

Thème	Résultat
Politiques contre la discrimination et le harcèlement	Embryonnaire

Politique spécifique à l'OSIEG

La désignation de l'orientation sexuelle comme élément nécessitant une protection apparaît uniquement dans quelques documents concernant la lutte contre le harcèlement. La protection pour des raisons d'identité de genre ou d'expression de genre n'apparaissait pas dans les documents transmis. Les documents de politique donnent des exemples de situations qui constituent du harcèlement, et bien qu'aucune ne faisait explicitement référence à l'OSIEG, certains reflétaient des problèmes auxquels les personnes LGBTQI2S sont souvent confrontées, par exemple les « blagues insultantes » et les « questions, remarques ou suggestions inappropriées à propos de la vie sexuelle d'autrui ». Nous avons aussi été informé-e-s que l'approche ACS+ n'avait pas été formellement appliquée au plan d'action ou aux campagnes anti-discrimination et anti-harcèlement à ce jour.

²⁷ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. 2019. *Moderniser les pratiques du gouvernement du Canada en matière d'information relative au sexe et au genre*.

Procédures de traitement des plaintes

Bien que la procédure de dépôt de plainte standard soit expliquée clairement, elle comporte de sérieuses lacunes pour ce qui est de garantir que les plaintes soient déposées en toute sécurité. Lorsque des incidents de discrimination ou de harcèlement sont signalés à un-e responsable, c'est à cette personne de décider si cette plainte est recevable ou non. L'auteur-e de l'acte répréhensible est ensuite informé-e qu'une plainte a été déposée à son encontre. Elle a le droit de demander une copie de ladite plainte, et de demander davantage d'informations à la personne responsable, qui peuvent lui être données au besoin. Ce processus risque de permettre l'identification de la partie plaignant-e, et par conséquent de la mettre en danger. Cette procédure pose également problème dans les cas où la plainte est déposée à l'encontre de la personne responsable en personne. Les employé-e-s ont le choix entre s'adresser aux Services de gestion des conflits ou au Bureau de l'ombudsman si l'incident se produit dans leur hiérarchie. Pour ce faire, la procédure n'était cependant pas claire dans les documents qui nous ont été fournis, et nous n'avons pas reçu de liens vers d'autres ressources, comme le CGICP.

Responsabilisation

De la même façon, la responsabilisation des auteur-es est décentralisée et relève de l'avis de la personne responsable. Elle dépend également des antécédents et de la valeur du travail de l'auteur-e de l'acte répréhensible, ce qui ouvre la voie à une partialité de la part de la personne responsable.

Thème	Résultat
Transition en milieu de travail	Embryonnaire

Le SCT ne possède aucun guide particulier pour aider les employé-e-s en transition, bien qu'il puisse accéder au modèle de SPAC. Ce point n'a cependant pas été abordé pendant les entretiens. Nous avons été informé-e-s que les RH et le Bureau de l'ombudsman pouvait apporter des conseils au cas par cas pour des requêtes concernant par exemple le changement du prénom, mais nous n'avons pas constaté de ressources propres au SCT pour aider les responsables à soutenir les employé-e-s en transition, ni de guides à l'intention des employé-e-s.

Thème	Résultat
Intégration	Embryonnaire

Toutes les nouvelles embauches doivent signer un code de conduite qui comprend un engagement à participer à un environnement de travail respectueux et non discriminant, bien que nous ne sachions pas si cela inclut des questions ou exemples LGBTQI2S en particulier.

100 % des répondant-e-s au sondage ont affirmé connaître plus ou moins certaines politiques relatives à l'inclusion et à l'équité des personnes LGBTQI2S. Il convient de rappeler que le nombre de répondant-e-s était très faible.

Nous avons entendu dire qu'un projet pilote de formation sur les préjugés implicites était en cours. De plus, le *TBS Departmental Employment Equity, Diversity and Inclusion Action Plan 2019-22* (Plan d'action départemental sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion du SCT 2019-22), qui n'a pas encore été publié, comprend des idées prometteuses, notamment « s'assurer que les procédures et le contenu inclus dans l'intégration et l'accueil des nouvelles embauches tiennent compte de la diversité et de l'inclusion » (traduction libre d'un extrait de ce guide). Reste à voir comment cela sera mis en œuvre et si cela couvrira les questions LGBTQI2S en particulier.

Thème	Résultat
Recrutement et rétention	Embryonnaire

Certaines offres d'emploi contiennent un énoncé clair sur l'accueil et l'inclusion des personnes LGBTQI2S, tandis que d'autres indiquent uniquement les quatre groupes EEG. Nous relevons et saluons les efforts du SCT pour utiliser le langage inclusif dans les annonces en français (ex. « directeur(trice) général(e) »).

Nous n'avons pas échangé avec des personnes directement impliquées dans le processus de recrutement. Nos informations sur le processus de présélection sont par conséquent peu nombreuses.

Structures de formation

Thème	Résultat
Consultation d'expert·e·s en la matière	Émergent

Le SCT ne possède pas d'Initiative Espaces positifs. Nous savons cependant que le BDPRH consulte les réseaux IEP dans d'autres milieux de travail fédéraux. Puisqu'il n'existe aucun Réseau de la fierté officiel au sein du SCT, les structures pour consulter officiellement les employé·e·s LGBTQI2S au moment de l'élaboration des formations sont peu nombreuses.

Par le passé, le SCT a organisé plusieurs événements où intervenaient des conférencier·ère·s LGBTQI2S, dont certains étaient organisés en collaboration avec l'EFPC. Le SCT a également publié toute l'année des ressources pédagogiques informelles qui comprenaient des témoignages de personnes LGBTQI2S. De plus, la personne qui représente les personnes LGBTQI2S du département intervient personnellement lors d'événements et met à profit son statut afin de s'assurer que les présentations effectuées par d'autres personnes aient été élaborées en tenant compte des besoins et des perspectives LGBTQI2S.

Thème	Résultat
Contenu du programme	Émergent

Outre le projet pilote de 2018, le SCT n'opère aucune formation Espaces positifs, bien que les employé·e·s puissent accéder à la formation directement depuis l'EFPC.

La formation en équité et inclusion en matière d'emploi se concentre sur les quatre GEE et ne mentionne que brièvement l'OSIEG comme étant un élément de plus bénéficiant d'une protection légale en cas de harcèlement et de discrimination.

Les communications internes mettant en avant les dates importantes pour les personnes LGBTQI2S sont mises à profit comme occasions d'apprentissage supplémentaires. Des communications antérieures contenaient des liens et des vidéos d'employé·e·s LGBTQI2S anglophones et francophones décrivant leurs expériences. Celles-ci sont transmises à tous·tes les employé·e·s et constituent un excellent exemple d'utilisation des récits personnels LGBTQI2S pour sensibiliser de façon informelle.

Thème	Résultat
Solutions adaptées aux postes de travail	Embryonnaire

La formation générale ÉDI pour les gestionnaires est disponible, mais se concentre sur les obligations légales et ne traite pas des facteurs sociaux ou professionnels qui affectent des groupes en particulier, ni de la gestion efficace des équipes diversifiées. Nous avons été informé·e·s que le Bureau de l'ombudsman

offrait une formation sur les valeurs et l'éthique comprenant du contenu relatif aux questions LGBTQI2S, mais nous n'avons pas pu analyser ces outils directement. Outre ceci, nous n'avons pas observé d'autres exemples de solutions de formation adaptées.

Thème	Résultat
Évaluation de la formation	Embryonnaire

En 2017, le SCT a mené une évaluation complète du projet pilote de l'Initiative Espaces positifs pour toutes les agences et tous les ministères participants, en collaboration avec l'EFPC. Cependant, au moment de la rédaction du présent rapport, la version révisée et mise à jour de la formation n'avait pas encore été publiée.

Nous n'avons pas reçu de données d'évaluation pour les autres formations.

Culture organisationnelle

Thème	Résultat
Champion·ne·s et allié·e·s	Embryonnaire

Il n'existe aucun·e champion·ne LGBTQI2S ni de réseau d'allié·e·s au sein du SCT. Le manque d'ambassadeur·rices IEP est une lacune connue. Parmi les ministères que nous avons évalués, le SCT est le seul à ne pas posséder de tel réseau, et le seul à ne pas compter de Réseau de la fierté officiel. En l'absence de défense des intérêts au niveau exécutif et d'options pour que les employé·e·s LGBTQI2S expriment collectivement leurs préoccupations, les besoins et les soutiens risquent de passer inaperçus ou de voir leur développement stagner.

Thème	Résultat
Personnel dédié à l'équité	Embryonnaire

Notre sondage a découvert que le SCT n'accordait pas le même degré d'attention, de priorité ou de financement aux initiatives axées sur l'équité LGBTQI2S qu'à celles visant les groupes officiels visés par l'équité en matière d'emploi. Il y a un·e « représentant·e LGBTQI2+ du ministère », sous la direction du Comité consultatif sur les politiques d'équité, de diversité et d'inclusion. Cependant, ce poste n'était pas un poste à temps plein financé au moment de l'évaluation, ce qui soulève des questions quant à sa stabilité.

Thème	Résultat
Groupe de ressources des employé·e·s	Émergent

Il n'existe aucun Réseau de la fierté officiel au sein du SCT, bien qu'il existe un réseau LGBTQI2S informel. Ce réseau est la source principale d'activités et de ressources LGBTQI2S. Nous avons constaté de bonnes communications internes sur la diversité des genres. On craint que le manque d'officialisation restreigne la planification de la succession. Il n'y a également pas de possibilités systématiques de consultation du réseau sur les initiatives d'ÉDI.

Thème	Résultat
Soutien de la direction	Embryonnaire

Le *TBS Departmental Employment Equity, Diversity and Inclusion Action Plan 2019-22* (Plan d'action départemental sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion du SCT 2019-2022) indique que les gestionnaires ont la responsabilité de participer aux initiatives d'ÉDI axées sur les questions LGBTQI2S. Globalement, le SCT ne semble pas mal fonctionner dans ce domaine, et la majorité des employé·e·s considère que leur responsable aide à faire en sorte que les personnes LGBTQI2S se sentent les bienvenues. Cependant, les résultats du SAFF du SCT²⁸ suggèrent également que les incidents causés par des biais et impliquant des superviseur·e·s ne sont pas complètement inconnus, et notre recherche a révélé des inquiétudes quant au niveau perçu de soutien des cadres supérieur·e·s pour les initiatives traitant précisément des problèmes des personnes LGBTQI2S en milieu de travail. La mise en œuvre du plan d'action pour l'équité et la diversité en matière d'emploi aurait un effet stimulant et montrerait la marche à suivre pour résoudre ces problèmes.

Thème	Résultat
Climat interpersonnel	Émergent

Les résultats du sondage sont limités par la participation très faible, même si généralement les répondant·e·s étaient relativement à l'aise avec le fait d'affirmer leur identité OSIEG en milieu de travail. De plus, tous·tes les répondant·e·s étaient relativement à l'aise avec le fait d'intervenir en cas de harcèlement et de discrimination. Des efforts ont été effectués pour promouvoir un environnement plus inclusif, en invitant notamment les employé·e·s à préciser leurs pronoms d'usage dans leur signature de courriel.

Ceci étant, les données du SAFF du SCT suggèrent que les cas de préjugés ne seraient parfois pas suffisamment traités, et que l'inquiétude parmi les employé·e·s LGBTQI2S persiste, surtout chez les personnes de genre non conforme. De plus, 14 % des répondant·e·s considéraient que l'avancement de leur carrière avait été affecté de façon négative en raison de leur orientation sexuelle. Pendant les entretiens, nous avons également appris que parmi les employé·e·s hétérosexuel·le·s et cisgenres, il existait un certain malaise lorsqu'on abordait et traitait des sujets et questions liées aux personnes LGBTQI2S.

Il existe de nets écarts entre l'expérience en milieu de travail des employé·e·s LGBTQI2S et celle des employé·e·s hétérosexuel·le·s et cisgenres.

Thème	Résultat
Collaboration interdépartementale	Embryonnaire

La *Directive on Employment Equity, Diversity, and Inclusion* (Directive sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion) indique que les cadres supérieur·e·s chargé·e·s des groupes visés par l'équité en matière d'emploi doivent collaborer avec le BDPRH et le SCT afin de partager et de rapprocher les

²⁸ Il convient de noter que le SCT est le seul ministère ayant officiellement partagé ses données SAFF avec l'équipe de recherche.

données, mais aussi collaborer avec les employé·e·s de GEE, gestionnaires, agent·e·s négociateur·rice·s ministériel·le·s, ainsi qu'avec des employé·e·s dans tous les aspects de l'ÉDI. Cependant, cette directive ne s'adresse malheureusement qu'aux groupes officiels visés par l'équité en matière d'emploi. Les cadres ne sont par conséquent pas obligé·e·s de compter l'inclusion des personnes LGBTQI2S dans ces efforts. Notre sondage a confirmé que cela s'est effectivement traduit par une adhésion faible des cadres aux initiatives LGBTQI2S.

Résultats supplémentaires

Les éléments suivants n'ont pas été formellement analysés, mais constituent des résultats notables.

Communications

Les stratégies de communication sont généralement bonnes, le réseau LGBTQI2S informel du SCT organisant notamment une table ronde à l'entrée des bâtiments pendant la saison des Fiertés, avec une bonne communication et reconnaissance des journées commémoratives pour les identités LGBTQI2S sur les médias sociaux. La personne représentant les personnes LGBTQ2+ au ministère transmet des informations au personnel du SCT afin de faire connaître les aides et activités disponibles pour soutenir l'ÉDI des personnes LGBTQI2S. Nous saluons ces efforts et encourageons leur continuation.

(ix) Gendarmerie royale du Canada (GRC))

Comme indiqué à la section [2.3 Déclaration sur le contexte actuel](#), la GRC a beaucoup de défis à relever compte tenu de son histoire et de la discrimination continue dont elle a fait preuve envers les personnes marginalisées. Au départ, nous avons eu des difficultés à assurer l'implication de la GRC à la présente évaluation, et plusieurs des documents demandés ne nous ont pas été transmis. Nous incitons les dirigeant·e·s de la GRC à utiliser le présent document comme outil pour l'aider à améliorer l'inclusion des personnes LGBTQI2S à leurs milieux de travail.

En raison de l'envergure et de l'étendue géographique de la GRC, il est probable que les expériences varient beaucoup entre les divisions et que nos résultats ne s'appliquent pas à toutes les sections locales.

Les résultats s'appuient sur 9 entretiens, 11 documents envoyés pour examen et 67 réponses au sondage. Le nombre de répondant·e·s s'identifiant comme LGBTQI2S était relativement égal au nombre de personnes ne s'identifiant pas comme tel. Étant donné le faible nombre de réponses en général, les résultats du sondage présentent un intérêt limité dans l'évaluation.

Remarque supplémentaire :

L'utilisation dans le présent document de « direction » ou « responsables » s'applique à tous·tes les dirigeant·e·s de la GRC, aussi bien les membres civil·e·s que les membres régulier·ère·s. Cela coïncide largement avec les documents que nous avons examinés. À noter que la majorité des personnes interrogées étaient des membres civil·e·s, et les expériences peuvent différer entre les agent·e·s de police et les fonctionnaires qui les assistent.

Résultats détaillés

Politiques, procédures et pratiques d'inclusion sur le lieu de travail

La GRC n'a fourni aucun document concernant le code vestimentaire, la collecte de données et la confidentialité, les installations genrées, ou de politiques contre la discrimination, le harcèlement et les préjugés. Nous avons eu accès au guide de ressources pour les employé-e-s, à l'ébauche de la *Equity, Diversity and Inclusion (EDI) Strategy 2020-2022* (Stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) 2020-2022) et au *Vulnerable persons unit 2019/2020 annual report* (Rapport annuel de la division pour les collectivités vulnérables 2019/2020). On nous a également transmis le *RCMP Guide to Supporting Transgender, Non-Binary, and Two-Spirit Employees* (Guide de la GRC à l'appui des employé-e-s trans, non binaires et bispirituel-le-s), que nous appellerons parfois « guide trans », bien qu'il ne soit pas encore une politique officielle. Les résultats s'appuient sur ces documents et sur ce que nous avons entendu pendant les entretiens.

Thème	Résultat
Pratiques générales	Embryonnaire

Nous avons été informé-e-s que les termes clés de l'OSIEG et LGBTQI2S sont définis dans la politique contre les préjugés. Nous n'avons pas eu accès à ce document, et les documents examinés ne comprenaient pas de définitions similaires de ces termes clés.

Nous avons entendu dire que la GRC comptait établir un calendrier de révision pour toutes les politiques. Par exemple, le Guide de la GRC à l'appui des employés trans, non binaires et bispirituels devrait être révisé chaque année. Afin de soutenir ces révisions, la GRC a créé plusieurs groupes consultatifs, notamment 17 comités travaillant sur le genre et le harcèlement à travers le pays. Il existe également un comité national qui compte une représentation LGBTQI2S. Lorsque les politiques sont révisées, les questions d'OSIEG sont traitées avec l'approche ACS+. L'uniformité de cette approche n'est cependant pas claire, et elle ne comprend pas nécessairement de thèmes LGBTQI2S ou de consultation des parties prenantes LGBTQI2S.

Thème	Résultat
Stratégie d'ÉDI	Embryonnaire

La stratégie est en cours de développement. L'ébauche de la stratégie comprend quelques bons objectifs de haut niveau, bien qu'elle n'intègre pas encore de stratégies particulières pour les différents groupes cherchant l'équité ni de plan d'action concret pour atteindre ces objectifs. Nous ne savons pas exactement si la stratégie finale mettra explicitement en avant les objectifs et plans d'ÉDI pour les personnes LGBTQI2S.

À l'heure actuelle, il n'y a pas de budget dédié aux initiatives LGBTQI2S. Nous avons également été informé-e-s que bien que l'établissement de rapports et les occasions de participation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi officiels sont solides, les questions LGBTQI2S passent souvent à la trappe. La représentation LGBTQI2S n'est pas contrôlée ou même nommée dans la stratégie de recrutement et de rétention.

Les divisions ont des possibilités d'effectuer des changements au niveau local. Nous avons entendu dire que si ces changements locaux s'avèrent efficaces, ils pourraient alors être repris au niveau national. Il semble cependant que cette procédure soit généralement non officielle.

Il existe quelques stratégies d'ÉDI orientées vers l'extérieur, par exemple l'envoi de plusieurs représentant-e-s (aussi bien fonctionnaires que membres civil-e-s) à la *Conference for LGBTQI2S Criminal Justice Professionals* (Conférence des spécialistes en justice pénale LGBTQI2S). Certains efforts d'ÉDI sont également diffusés via Gouvernement ouvert (un site pour l'ensemble du gouvernement visant à rendre l'information accessible à tous-tes).

Thème	Résultat
Code vestimentaire	Avancé

Le code vestimentaire fut révisé en 2017/2018, ce qui s'est traduit par des progrès conséquents. Désormais, il n'y a qu'un uniforme standard pour tous-tes les membres régulier.ère.s, quel que soit leur genre. Grâce à l'ACS+, la nouvelle politique ne contient plus aucun élément de langage et de démarcation genrés. Bien qu'il y ait un choix entre plusieurs options (ex. les jupes et/ou les pantalons), cela relève du choix personnel de chacun-e.

Le le *RCMP Guide to Supporting Transgender, Non-Binary, and Two-Spirit Employees* (Guide de la GRC à l'appui des employés transgenres, non binaires et bispirituels) reconnaît que tous les articles et toutes les tailles d'uniformes ne sont pas aussi facilement accessibles pour tout le monde. Nous n'avons pas pu vérifier l'accessibilité de toutes les tailles, coupes et formes, bien que ce soit un aspect important pour s'assurer que les codes vestimentaires soient inclusifs.

Thème	Résultat
Confidentialité et collecte des données	Embryonnaire

Nous n'avons pas eu accès aux politiques relatives à la confidentialité, bien que le *RCMP Guide to Supporting Transgender, Non-Binary, and Two-Spirit Employees* (Guide de la GRC à l'appui des employés transgenres, non binaires et bispirituels) explique clairement les pratiques liées à la protection des antécédents de genre des employé-e-s et cite la Loi sur la protection des renseignements personnels. Il indique également que l'individu doit être seul-e à décider s'ielle souhaite divulguer de telles informations.

La GRC mène des sondages sur le bien-être et la santé physique. Nous n'avons pas consulté ces formulaires, mais nous avons entendu dire que la GRC avait ajouté une option de zone de texte pour

indiquer le genre. Le guide trans de la GRC affirme également que la GRC vise à appliquer la politique du SCT pour moderniser ses procédures de collecte de données d'OSIEG, bien que cela ne se soit pas encore produit.

Plusieurs répondant-e-s au sondage qualitatif ont exprimé des préoccupations par rapport au fait que la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* était citée pour décourager activement toute discussion sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle entre collègues. Bien qu'elle parte peut-être de la bonne intention de protéger la vie privée, cette approche s'est en réalité soldée par le fait que plusieurs membres se sentaient découragé-e-s d'être ouvertement LGBTQI2S ou que cette l'expression de leur identité n'était pas la bienvenue.

Thème	Résultat
Politiques relatives aux installations genrées	Embryonnaire

Le *RCMP Guide to Supporting Transgender, Non-Binary, and Two-Spirit Employees* (Guide de la GRC à l'appui des employés transgenres, non binaires et bispirituels) affirme explicitement que toutes les personnes ont le droit d'accéder aux installations genrées selon leurs besoins et préférences personnelles, bien que cela n'ait pas été mis en œuvre dans des politiques officielles. Seuls 21 % des répondant-e-s se disaient « très familièr-e » avec les politiques relatives aux installations genrées, et 28 % disaient n'en avoir « aucune connaissance ». Cela renforce le besoin de politique officielle, ainsi qu'une communication explicite sur l'utilisation des installations.

Mise à disposition des installations

Bien que cet élément n'ait pas été officiellement évalué, nous relevons qu'un projet pilote d'espaces universels était en cours au sein de la division Dépôt. Les personnes interrogées estimaient qu'il devrait être étendu au niveau national, avec une stratégie claire concernant les espaces inclusifs. Cela pourrait grandement améliorer l'expérience en milieu de travail des membres LGBTQI2S, surtout s'il s'accompagne de signalisation et de communication claire.

Thème	Résultat
Politiques contre la discrimination et le harcèlement	Données insuffisantes

Nous n'avons pas reçu de politiques contre la discrimination et le harcèlement. Nous n'avons par conséquent pas pu évaluer cette catégorie. Pendant les entretiens, il y avait peu de connaissance des procédures de réclamation, bien que nous ayons entendu dire qu'il existe un programme informel de gestion des conflits, et qu'on incite les employé-e-s à recourir au CGICP en première instance.

Thème	Résultat
Transition en milieu de travail	Avancé

Le guide trans de la GRC est publié et hébergé à plusieurs endroits. C'est un document solide dans l'ensemble, qui comprend une préface de la commissaire (qui indique ses pronoms dans sa signature), et une déclaration claire sur comment favoriser l'inclusion. Il a été élaboré en consultant le Secrétariat LGBTQ2 du gouvernement et des personnes concernées, ainsi que le Comité consultatif patronal-syndical et la Commission canadienne des droits de la personne. Il fournit des informations détaillées sur les éléments importants pour les employé-e-s trans, non binaires et bispirituel-le-s en milieu de travail, notamment la vie privée et la confidentialité, les noms et pronoms, les installations genrées, les codes vestimentaires, les tâches professionnelles, le harcèlement et la collecte des données. Il fournit ensuite des conseils sur la façon dont les collègues peuvent soutenir un-e employé-e vivant une transition, avec des considérations particulières pour les gestionnaires.

Il s'agit d'un nouveau document et les personnes interrogées (y compris les cadres supérieur-e-s) ne savaient pas qu'il avait été publié. De même, 35 % des répondant-e-s n'avaient « aucune connaissance » de comment accéder à de l'aide concernant les transitions d'affirmation de genre en milieu de travail.

Thème	Résultat
Intégration	Embryonnaire

Il existe un module « Respect au travail » pour les nouvelles embauches, qui comprend un scénario LGBTQI2S. Nous n'avons toutefois pas eu accès à ce contenu pédagogique. Puisqu'il s'agit d'une évolution récente, les personnes interrogées n'étaient pas vraiment au fait de son existence, et seul-e-s les membres les plus récent-e-s l'avaient suivi. Nous avons entendu dire qu'à l'heure actuelle, le processus d'intégration ne comprend pas d'examen des pratiques sans préjugés, et ne sensibilise pas au droit à l'adaptation. Les nouvelles embauches doivent signer un code de conduite concernant le respect en milieu de travail, mais il ne cite pas les identités LGBTQI2S. Le personnel des RH ne reçoit également aucune intégration particulière, et nous avons été informé-e-s pendant les entretiens qu'il existe un besoin réel d'aller au-delà du contenu anti-préjugés de base des formations RH.

Ces résultats se reflètent dans le sondage : 29 % des répondant-e-s ont affirmé que leur intégration traitait particulièrement de l'équité et de l'inclusion des personnes LGBTQI2S. Le nombre de cadres intermédiaires/officier.ère.s de rang moyen affirmant avoir reçu une telle formation pendant l'intégration étaient légèrement plus élevé, ce qui peut être attribué à la nouvelle formation sur la direction inclusive.

Thème	Résultat
Recrutement et rétention	Embryonnaire

Les offres d'emploi comprennent une déclaration générale sur l'engagement de la GRC envers l'ÉDI, mais ces efforts ne sont pas spécifiques aux personnes LGBTQI2S. Nous avons été informé·e·s qu'on essaie souvent d'utiliser une écriture inclusive dans des affiches et des lettres, mais l'on constate cependant un manque de compétence pour l'appliquer en français. Les offres d'emploi en français font référence aux « policiers », et ne font aucun effort pour être neutres. Le site de recrutement a récemment été mis à jour pour être inclusif envers les genres, même si cela ne tenait pas compte des considérations LGBTQI2S.

Le recrutement des membres régulier·ère·s ne tient généralement pas compte des compétences culturelles ou des aptitudes personnelles des candidat·e·s. Il se base le plus souvent sur la condition physique et l'absence de casier judiciaire. Étant donné que certaines personnes LGBTQI2S ont un casier judiciaire en raison de poursuites antérieures à leur rencontre fondées sur l'orientation sexuelle ou car leur genre ne se conforme pas aux normes sociales, cette exigence est discriminante envers les candidat·e·s LGBTQI2S. Les recruteur·euse·s des membres régulier·ère·s ne reçoivent aucune formation pour contrer les biais, et nous avons entendu dire qu'il y avait de grandes disparités entre les compétences anti-biais des différent·e·s responsables.

Le guide trans de la GRC offre des conseils clairs sur la façon de protéger les antécédents de genre des candidat·e·s, et comment demander le nom et les pronoms de façon respectueuse. Nous n'avons pas observé de preuves confirmant que cela est présentement appliqué dans la pratique.

Résultats supplémentaires

Les éléments suivants n'ont pas été formellement analysés, mais constituent des résultats notables.

Sondage des employé·e·s

Le sondage sur la condition physique et les sondages sur le bien-être s'appuyaient sur le modèle de SAFF pour la collecte des données d'OSIEG, et comprenaient en plus une zone de texte libre pour l'identité de genre. Nous avons entendu dire que la participation aux sondages est généralement faible, ce qui peut suggérer une réticence à rendre compte des expériences en milieu de travail, ou simplement que les membres privilégient d'autres travaux. Lors des entretiens, les répondant·e·s ont démontré une connaissance limitée de la formulation exacte des questions et du type de données collectées, ainsi que la façon dont elles sont utilisées pour alimenter la stratégie d'ÉDI.

Politiques de congés

Le guide trans explique comment les congés peuvent être utilisés pendant les transitions : il n'y a généralement pas de congé particulier pour les transitions, qui semblent être traitées comme des congés maladie.

Obligation de prendre des mesures d'adaptation

Bien que le guide trans fasse clairement référence à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, les motifs d'adaptation en raison de l'OSIEG ne sont pas définis dans le Guide de ressources des employé·e·s. Ce guide fait effectivement référence à la Loi canadienne sur les droits de la personne, et la formation sur la direction inclusive désigne l'adaptation comme un droit pratiquement constitutionnel. Elle conseille aux gestionnaires de faire appel à leur jugement personnel, de traiter les demandes d'adaptation en tenant compte des besoins de l'employeur·euse et de l'employé·e, et fournit des exemples (bien que ceux-ci ne comptent peut-être pas d'exemples LGBTQI2S). Dans la formation de la division Dépôt, la seule adaptation proposée est un temps supplémentaire lors des examens. Les examens de condition physique ne sont pas différents selon les genres.

Globalement, bien que l'on prenne en compte le fait que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation inclue les questions d'OSIEG, celles-ci n'ont pas été réellement présentées ou mises en application, et sont traitées au cas par cas.

Structures de formation

Dans l'ensemble, la GRC offre de nombreux modules et cours de formation. Certains sont fournis par le Réseau canadien du savoir policier (RCDSB), qui propose également des formations aux forces de police autres que la GRC, et certains sont spécifiques à la GRC.

Nous avons eu accès au contenu de la formation du RCDSB sur les personnes « 2SLGBTQ+ » (acronyme employé dans les documents), qui est en cours de révision majeure et qui n'a pas encore été lancée. Elle n'est pas développée par la GRC, et bien que nous l'ayons pris en compte dans notre évaluation, les résultats dépendent davantage du contenu pédagogique propre à la GRC.

Les autres formations liées à l'ÉDI comptent notamment le cours « Cultural Awareness and Humility » (Sensibilisation aux cultures et humilité culturelle) et la formation « Inclusive Leadership » (Direction inclusive) de la GRC. Nous avons uniquement eu accès au plan global de ces formations, et non au contenu en soi.

La GRC ne compte actuellement pas d'IEP actif, bien que les membres participent parfois à des formations IEP offertes par d'autres organes fédéraux.

Thème	Résultat
Consultation d'expert·e·s en la matière	Émergent

Le cours du RCDSB a bénéficié d'une importante consultation, aussi bien auprès d'autres corps fédéraux que des EM LGBTQI2S comme Egale, un·e membre du conseil d'administration du Fonds Purge LGBT (qui a été personnellement touché·e par la Purge LGBT) et un éventail d'organisations policières et d'organismes d'application de la loi. Il s'agit d'un excellent modèle de consultation, bien qu'il n'ait pas été appliqué à toutes les formations pour inclure une vision LGBTQI2S. Le cours « Cultural Awareness and Humility » (Sensibilisation aux cultures et humilité culturelle) a bénéficié d'une consultation auprès d'autres organes fédéraux (Femmes et Égalité des genres Canada [FEGC] et le Comité consultatif national de la commissaire sur les Autochtones), ainsi que d'autres ME, y compris des organismes LGBTQI2S.

Il existe des structures solides de consultation au moment de l'élaboration des formations, notamment des comités consultatifs pour superviser la consultation. Cependant, nous ne sommes pas certain·e·s que les personnes LGBTQI2S sont représentées à ces comités. Il semblerait également que seuls les cours axés sur l'ÉDI incluent une consultation LGBTQI2S, et que ce n'est pas une pratique courante pour toutes les offres.

Nous avons observé de bonnes possibilités d'apprentissage informel dans le cadre de la semaine de la diversité, avec notamment des intervenant·e·s venant de l'extérieur. Ces activités semblent généralement se concentrer autour d'Ottawa et n'ont lieu que peu de fois pendant l'année. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une formation, le guide trans peut être considéré comme un document pédagogique et a bénéficié d'une bonne consultation, notamment par des personnes ayant des expériences vécues.

Il semblerait que les employé·e·s LGBTQI2S aient peu d'occasions de participer à la conception des formations. Il y a peu de possibilités de consultation des employé·e·s à différents postes pour évaluer comment le contexte de la formation peut s'appliquer à différents postes.

Thème	Résultat
Contenu du programme	Émergent

Notre évaluation pour ce thème se base sur le cours « 2SLGBTQ+ » du RCDSP. Nous n'avons pas eu accès à la totalité du contenu pédagogique des autres cours, et il semblerait qu'il s'agisse de la seule formation de la GRC avec du contenu spécifique aux personnes LGBTQI2S. Ce cours n'a pas encore été lancé.

Cours 2SLGBTQ+ du RCDSP

Parmi les objectifs du cours, le cours indique que les participant·e·s pourront nommer les différentes identités que l'acronyme 2SLGBTQ+ englobe, parler de la terminologie ACS+ et des identités trans. Il comprend de bonnes définitions des termes clés et des scénarios en milieu de travail liés à l'OSIEG. Il compte également une activité de « démystification » qui traite de certaines fausses idées répandues à propos des identités 2SLGBTQ+. Le cours aborde les préjugés implicites ainsi que les préjugés conscients, et explique pour quelles raisons cela fait partie intégrante de la discrimination. Il ne propose cependant aucune stratégie détaillée pour réduire les préjugés mentionnés. Il comprend également du contenu sur l'histoire des communautés 2SLGBTQ+, notamment des liens vers des renseignements sur la Purge LGBT. Ce cours définit l'intersectionnalité et donne des exemples de la façon dont les identités qui s'entrecoupent peuvent affecter les expériences vécues. Il y a de nombreux liens vers des vidéos de personnes 2SLGBTQ+ relatant des expériences personnelles, notamment la série *Pride Without Prejudice* et le documentaire *The Fruit Machine*.

Autres formations d'ÉDI

Outre la formation du RCDSP, nous avons entendu dire que les profils d'employé·e·s LGBTQI2S de la GRC étaient mis en avant, bien que cela ne fasse pas partie d'efforts de formation officiels.

La formation « Cultural Awareness and Humility » (Sensibilisation aux cultures et humilité culturelle) donne un exemple sur l'orientation sexuelle, bien que nous n'ayons pas eu accès au cours complet pour vérifier l'étendue de son contenu LGBTQI2S. Le plan du cours montre que l'intersectionnalité et l'oppression sont abordées par endroits.

Le cours sur la direction inclusive est adapté aux responsables d'équipes. Il mentionne brièvement l'orientation sexuelle comme étant un terrain fertile pour les préjugés, et demande aux participant·e·s de répondre à deux ou plus de versions de leur choix du Test d'association implicite de Harvard²⁹. Certain·e·s participant·e·s peuvent par conséquent choisir de répondre à ce test pour les questions LGBTQI2S. Le cours affirme qu'il existe des groupes outre les groupes visés par l'équité en matière d'emploi officiels qui

²⁹Test d'associations Implicite, "Projet Implicite", <https://implicit.harvard.edu/implicit/canadafr/>, consulté le 4 mai 2021

ont besoin d'être activement pris en compte dans les efforts d'inclusion, et donne l'exemple des personnes LGBTQI2S. C'est là tout le contenu sur les personnes LGBTQI2S dans ce cours. D'un point de vue d'ÉDI plus global, il comprend du contenu sur les préjugés, l'obligation de s'adapter, souligne les obligations légales des responsables quant à l'inclusion, et définit l'inclusion dans le cadre des droits de la personne. Il encourage les participant·e·s à créer un plan d'action personnel pour favoriser l'inclusion.

Ces formations ne comprennent pas de contenu spécifique aux personnes LGBTQI2S, et le cours du RCDSP n'est pas obligatoire. Il n'y a aucune preuve attestant que les formations portant sur d'autres thèmes que l'ÉDI abordent les questions LGBTQI2S.

Thème	Résultat
Solutions adaptées aux postes de travail	Embryonnaire

D'après nos observations, la formation sur la direction inclusive était l'unique cours adapté à un poste en particulier. Les cadres auquel·le·s nous avons parlé ne connaissaient généralement pas du tout ce cours. Nous avons entendu dire que le cours « Cultural Awareness and Humility » (Sensibilisation aux cultures et humilité culturelle) inclut différents postes dans ses scénarios, bien que la formation soit dispensée à une audience variée. Les personnes interrogées ont exprimé le besoin de plus de solutions adaptées aux postes, surtout en ce qui concerne le développement des compétences, puisque les formations génériques ne sont pas suffisamment détaillées pour ce faire.

Chaque unité a la capacité de créer des solutions pédagogiques particulières qui reflètent sa situation, par exemple des ateliers s'adressant à une communauté locale en particulier. Nous avons également entendu dire que les contextes provinciaux sont considérés comme faisant partie du processus de consultation dans le cadre de l'élaboration des formations.

La formation ACS+ est obligatoire pour les responsables et comprend du contenu sur la façon de reconnaître ses biais. Nous n'avons toutefois pas eu accès à cette formation.

Thème	Résultat
Évaluation de la formation	Embryonnaire

Les équipes d'enseignement de la GRC possèdent les compétences pour mener tous les niveaux (1 à 3) des évaluations de formations de l'échelle de Kirkpatrick. Le niveau 3 concerne l'évaluation du transfert des connaissances, de la modification du comportement et du développement des compétences.

Ces cadres d'évaluation ne sont cependant pas appliqués de façon uniforme, et puisque la GRC offre de très nombreuses formations, les ressources limitent quelles formations seront entièrement évaluées. La formation du RCDSP utilisera les sondages post-formation et on compte collecter des données à plus long terme dans les années à venir. La formation « Cultural Awareness and Humility » (Sensibilisation aux cultures et humilité culturelle) ne semble pas posséder de stratégie d'évaluation assez solide pour

soutenir le développement des compétences et les changements culturels. Nous avons entendu dire que les plans d'évaluation de ces deux formations sont toujours en cours d'élaboration.

Puisque la stratégie d'ÉDI est toujours en développement, la façon dont l'évaluation des formations peut se rattacher aux objectifs plus globaux n'a pas encore été envisagée.

Résultats supplémentaires

Les éléments suivants n'ont pas été formellement analysés, mais constituent des résultats notables.

Prestation du programme

Nous avons entendu dire que même si les divisions ont la possibilité d'adapter les formations en fonction de leur situation locale, les divisions elles-mêmes ne semblent pas être au courant de cela. Toutes les formations IEP proposées sont enseignées au siège, et elles ne sont par conséquent pas accessibles pour toutes les divisions.

Culture organisationnelle

La GRC a beaucoup à faire pour améliorer sa culture d'entreprise en termes d'inclusion. Comme indiqué à la section [2.3 Déclaration sur le contexte actuel](#), plusieurs enquêtes en cours, et d'autres qui ont été publiées, confirment ce besoin d'amélioration. Le *Rapport Bastarache*³⁰ a notamment découvert que la GRC est un environnement « toxique » pour les femmes et les personnes LGBTQI2S, et fait état de cas institutionnalisés et répandus de harcèlement, de préjugés et de discrimination. Quelques initiatives récentes aident à clarifier et à résoudre ces problèmes, comme indiqué ci-dessous, mais il reste encore beaucoup à faire pour opérer un changement de fond sur l'ensemble de la GRC.

Thème	Résultat
Champion·ne·s et allié·e·s	Néant

Puisque l'IEP n'est pas encore très active sur l'ensemble de la GRC, il n'existe aucun réseau d'ambassadeur·rice·s actif. Il existe un nouveau poste de champion·ne, mais qui n'en est également qu'à ses débuts.

Thème	Résultat
Personnel dédié à l'équité	Embryonnaire

Il existe un conseil national sur la Diversité et l'Inclusion, mais seulement un·e responsable de la Diversité et de l'Inclusion au niveau des divisions (au sein de la Division E, à Vancouver). Il existe une unité d'ACS+ bénéficiant de ressources limitées, bien que dans chaque unité, un·e membre formé·e à l'ACS+ aide à répartir la charge de travail sur l'ensemble de l'organisation. L'ACS+ doit inclure les questions LGBTQI2S, même si nous avons entendu dire que cela ne se produit pas de façon uniforme.

Les comités consultatifs sur l'égalité des genres et le harcèlement nationaux et divisionnaires fournissent des conseils en continu à la commissaire et aux commandant·e·s divisionnaires sur les questions liées au genre, à l'orientation sexuelle, au harcèlement, à l'équité et l'inclusion au sein de la GRC.

Les initiatives d'ÉDI des personnes LGBTQI2S ne bénéficient d'aucun budget particulier, et il n'existe aucune stratégie spécifique pour l'ÉDI des personnes LGBTQI2S.

Thème	Résultat
Groupe de ressources des employé·e·s	Embryonnaire

³⁰ Michel Bastarache, n.d. *Broken Dreams, Broken Lives*

Le Réseau de la fierté de la GRC est tout récent et compte peu d'adhérent·e·s. De nombreux·ses répondant·e·s à des postes de direction n'étaient pas au courant de son existence. Nous avons été informé·e·s qu'il est difficile d'organiser des événements et des réunions à cause des obligations des membres en tant que premier·ère·s intervenant·e·s. Le Réseau de la fierté de la GRC est en contact avec les Réseaux de la fierté des domaines de la sécurité et des renseignements, bien que nous ayons entendu dire qu'il y a un manque de communication entre les unités locales. Certains sites peuvent avoir organisé leur propre réseau, mais ne travaillent pas forcément ensemble à l'échelle de l'organisation.

Le Réseau de la fierté existant a organisé des ventes de pâtisseries, une projection du documentaire *The Fruit Machine*, et a aidé à organiser les quelques formations IEP dispensées à Ottawa. Il travaille également pour faire approuver un blason des Fiertés que les membres pourraient porter pour afficher leur soutien.

Nous avons été informé·e·s que le Réseau fut créé à cause de la frustration d'employé·e·s qui considéraient que leur avis n'était pas écouté. Il n'existe pour l'instant aucune structure permettant de garantir que leurs questions soient transmises à la direction, et il n'y a aucune consultation régulière du réseau de la part des bureaux d'ÉDI.

Thème	Résultat
Soutien de la direction	Émergent

Les cadres supérieur·e·s ont émis des messages positifs envers les personnes LGBTQI2S, notamment la commissaire elle-même, qui a également assisté à des événements des Fiertés et a rédigé une préface pour le guide trans.

Cependant, il s'est également avéré que plusieurs officier·ère·s supérieur·e·s n'étaient pas au courant qu'il existait un GRE LGBTQI2S au sein de la GRC, et près de la moitié (47 %) des répondant·e·s indiquaient que leur supérieur·e hiérarchique ne participait pas à des événements LGBTQI2S à leur connaissance. Il est certain que lorsque les supérieur·e·s participent à des initiatives, leur présence confère un certain poids et une visibilité à l'initiative, et pourrait améliorer l'engouement et la participation sur l'ensemble de l'organisation. Il est cependant crucial que les messages affirmant la position soient soutenus par une stratégie d'ÉDI solide et des actions concrètes sur le terrain.

Notre sondage a dévoilé des expériences variées concernant la capacité des responsables à encourager leurs équipes à participer à des formations sur l'ÉDI, ainsi que des écarts conséquents quant à la participation des responsables à ces formations. Environ un tiers des répondant·e·s affirmait que leur supérieur·e hiérarchique ne participait pas aux formations et n'encourageait pas son équipe à le faire. Certain·e·s répondant·e·s (41 %) ont indiqué que leur supérieur·e faisait « très bien » en sorte que tous·tes les membres se sentent accueilli·e·s, bien que seulement 37 % déclaraient que leurs supérieur·e·s soutenaient les questions d'OSIEG. Ceci étant, certain·e·s cadres supérieur·e·s ont reconnu le besoin qu'il y avait à ce qu'elles s'éduquent sur les identités et expériences LGBTQI2S et ont exprimé leur intérêt à cet égard.

Au fur et à mesure que la formation LGBTQI2S est lancée et que les réseaux et événements se développent, il sera important de gérer le soutien de la part des responsables.

Thème	Résultat
Climat interpersonnel	Émergent

Bien-être au travail

La majorité des répondant·e·s au sondage affirmait être plus ou moins à l'aise avec le fait d'affirmer leur orientation sexuelle, leur expression de genre et identité de genre. Nous avons entendu pendant les entretiens que le degré d'inclusion des milieux de travail dépend beaucoup de la région. Certain·e·s répondant·e·s ont « préféré ne pas répondre » lorsqu'on leur demandait d'indiquer leur identité. Le degré d'aisance était très différent entre les répondant·e·s s'identifiant comme LGBTQI2S et les répondant·e·s hétérosexuel·le·s. 38 % des répondant·e·s s'identifiant comme LGBTQI2S étaient « complètement à l'aise » avec le fait d'affirmer leur orientation sexuelle.

Les systèmes de la GRC présentent de nombreux obstacles pour changer les noms et les marqueurs de genre. Ce point est abordé dans le guide trans, qui explique qu'il n'existe aucune procédure claire pour ce faire.

Avancement professionnel

42 % des répondant·e·s s'identifiant comme LGBTQI2S affirmaient que leur avancement professionnel avait été, dans une certaine mesure, affecté négativement par leur orientation sexuelle. 25 % de tous·tes les répondant·e·s déclaraient que leur carrière avait été affectée en raison de leur identité de genre. Ce taux était élevé pour les répondant·e·s LGBTQI2S comme pour les personnes qui ne s'identifiaient pas comme tel, et coïncide avec les résultats des rapports récents sur les préjugés fondés sur le genre au sein de la GRC³¹.

Discrimination et harcèlement

97 % des répondant·e·s affirmaient être relativement à l'aise avec le fait d'intervenir en cas de discrimination et de harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle. Ce taux était légèrement inférieur pour l'identité et l'expression de genre. 55 % des employé·e·s étaient « complètement sûr·e·s » d'intervenir en cas de propos et de comportements injurieux envers les personnes LGBTQI2S au travail, bien que 20 % n'étaient pas du tout sûr·e·s que leurs collègues feraient de même. Cela coïncide avec les résultats de tous les autres organes participants. 18 % n'étaient pas à l'aise avec le fait de déposer plainte pour des motifs liés à l'OSIEG, mais un peu plus de personnes étaient à l'aise si cela concernait la race ou le handicap.

Les données du SAFF montrent qu'un nombre significatif d'employé·e·s LGBTQI2S avaient subi du harcèlement et des discriminations au cours de l'année passée. Les résultats qualitatifs du sondage mené dans le cadre de cette évaluation démontraient également que les personnes LGBTQI2S étaient plus

³¹ Michel Bastarache, n.d. *Rêves brisés, vies brisées : Les effets dévastateurs du harcèlement sexuel sur les femmes au sein de la GRC.*

susceptibles de régler les conflits de façon informelle, que peu d'entre eux s'adressaient aux RH et que plusieurs répondant·e·s considéraient que ces incidents n'étaient pas totalement résolus.

Thème	Résultat
Collaboration interdépartementale	Émergent

La GRC est une grande organisation, qui exige une bonne collaboration entre le personnel dédié à l'équité, les comités nationaux, les unités locales et divisionnaires, les RH et les services de recrutement sur l'ÉDI des personnes LGBTQI2S. Il existe un comité national pour conseiller sur l'ÉDI, ainsi qu'un sous-groupe pour les questions LGBTQI2S. Cependant, en raison du manque de connaissances relatives au Réseau de la fierté, il y a trop peu de collaboration entre eux et les structures organisationnelles pour développer des initiatives. L'équipe d'ACS+ et le personnel chargé du recrutement ne connaissaient pas le GRE. L'évaluation des formations est considérée comme la responsabilité de l'équipe de Développement et Apprentissage, et elle n'est pas effectuée en collaboration avec les équipes d'ÉDI pour mesurer l'efficacité des initiatives de formation. Il semblerait que des efforts et des comités soient en cours de développement au siège, mais les chefs de division ne sont pas forcément au courant de cela ou bien consulté·e·s. Le manque de stratégie d'ÉDI claire et de communication concernant les objectifs d'ÉDI limite les possibilités de collaboration.

Résultats supplémentaires :

Les éléments suivants n'ont pas été formellement analysés, mais constituent des résultats notables.

Communications

La GRC fait de bons efforts de communication, notamment avec des publications sur les réseaux sociaux mettant en avant le lever du drapeau arc-en-ciel et le dévoilement d'un passage piéton arc-en-ciel au siège. Des communications internes commémoraient des journées importantes pour la communauté, et mettaient en avant des portraits des employé·e·s.

Néanmoins, beaucoup de ces efforts sont relativement superficiels et ne sont pas forcément soutenus par des pratiques en milieu de travail. Nos résultats sur ce point se reflètent également dans les résultats qualitatifs du sondage : plusieurs employé·e·s ont affirmé que la bonne communication doit être renforcée par des actions « plus audacieuses » pour assurer l'inclusion sur le lieu de travail.

Participation communautaire

En raison de son rôle orienté vers le public, la GRC a commencé à agir de façon plus visible dans les communautés locales. Par exemple, dans la région de la capitale nationale (RCN), elle a établi des partenariats avec des organisations non gouvernementales LGBTQI2S et a participé à des collectes de fonds. Nous avons constaté que des efforts localisés similaires auraient lieu partout au Canada, mais qu'ils ne sont pas le fruit d'une stratégie uniforme sur l'ensemble de l'organisation.

La GRC a également pris part à une conférence des services de police LGBTQI2S et participe aussi officiellement aux événements des Fiertés et de la semaine de la diversité.

Annexe B – « L'Annexe K »

ANNEXE K

CONSULTATIONS

Suivant l'article 5.03 de l'entente de règlement définitive (« ERD »), les Forces armées canadiennes (« FAC »), la Gendarmerie royale du Canada (« GRC ») et l'École de la fonction publique du Canada (« EFPC ») consulteront un expert en la matière (« EM ») provenant d'un organisme non gouvernemental choisi par le Groupe spécial des mesures de réconciliation et de commémoration (« Groupe spécial des MRC »), sur les façons permettant d'améliorer la formation actuelle sur l'inclusion des personnes LGBTQ2 dans le milieu de travail. Le Secrétariat du LGBTQ2 au Bureau du Conseil privé (« BCP ») consultera également l'EM, sur les façons permettant d'améliorer l'inclusion des personnes LGBTQ2 dans le milieu de travail fédéral.

Le présent document propose un calendrier des consultations. Si les circonstances l'exigent, le processus, le calendrier ou les représentants peuvent faire l'objet de modifications ou de remplacement par les organismes désignés, sur avis donné au Groupe spécial des MRC, en vue de surmonter des difficultés et d'atteindre l'objectif des consultations.

1. Représentants désignés

Les représentants relativement aux consultations sont les suivants :

a) FAC

Colonel François Bariteau
Directeur général, Personnel militaire
Francois.bariteau@forces.gc.ca
613-901-8944

Lieutenant-colonel Nathalie Boisvert
Directrice - Droits de la personne et diversité
Nathalie.Boisvert@forces.gc.ca
613-901-9029

b) EFPC

Nathalie Laviades-Jodouin
Directrice générale, Formation essentielle et spécialisée
nathalie.laviades-jodouin@canada.ca
819-956-5585

c) GRC

Janet Henstock
Gestionnaire nationale, Diversité et équité en matière d'emploi
janet.henstock@rcmp-grc.gc.ca

613-843-6404

d) Secrétariat du LGBTQ2, BCP

Samantha Macdonald

Directrice exécutive, Secrétariat du LGBTQ2

samantha.mcdonald@pco-bcp.gc.ca

613-943-5567

e) EM

À désigner par le Groupe spécial des MRC

2. Nomination et financement de l'EM par le Groupe spécial des MRC

Après constitution ou dans les plus brefs délais par la suite, le Groupe spécial des MRC choisira un EM qui participera aux consultations afin que soient respectés les engagements relatifs aux consultations énoncés à l'article 4.03 de l'ERD. Suivant les articles 4.01 et 4.03 de l'ERD, les frais raisonnables de l'EM seront approuvés par le Groupe spécial des MRC et payés à même le Fonds pour les MRC.

3. Consultations en matière de formation

Il est proposé que les consultations concernant la formation sur l'inclusion des personnes LGBTQ2 menées entre les FAC, l'EFPC, la GRC et l'EM comportent trois étapes : Étape I - Évaluation des besoins, Étape II - Élaboration, et Étape III - Mise au point.

Étape I – Évaluation des besoins

4. Au cours de la période allant du 15 juillet 2018 au 30 septembre 2018, les représentants des parties organiseront une ou deux réunions officielles. D'autres réunions entre l'EM et les représentants désignés de certains organismes pourraient se tenir au besoin;
5. Les FAC, l'EFPC et la GRC transmettront à l'EM de l'information au sujet du contenu de la formation actuelle sur la diversité, et aideront celui-ci à comprendre leurs organismes, leur structure et leurs processus;
6. L'EM partagera son expertise en la matière et indiquera les types d'élaboration de programmes, donnera des conseils et fera part de ses commentaires;
7. Toutes les parties échangeront des idées sur les méthodes permettant d'élaborer et d'améliorer la formation sur l'inclusion des personnes LGBTQ2 offertes par les FAC, l'EFPC et la GRC;
8. Toutes les parties conviendront des dates de réunion pour les étapes II et III;
9. L'EM fournira une estimation de ses frais raisonnables au Groupe spécial des MRC, pour examen et approbation.

Étape II – Élaboration

- Au cours de la période allant du 1er octobre 2018 au 31 décembre 2018, les représentants des parties organiseront une ou deux réunions officielles pour discuter des points à améliorer suggérés par l'EM. D'autres séances de communication et d'autres réunions pourraient être organisées sur consentement;

- L'EM élaborera et présentera des propositions relativement à la formation et à son contenu, et donnera des conseils sur l'intégration des propositions ou du matériel suggéré dans le cadre des programmes de formation offerts par les FAC, l'EFPC et la GRC;
- À la réception d'un rapport provisoire faisant état des propositions et du contenu, les FAC, l'EFPC et la GRC auront l'occasion de formuler des commentaires et des suggestions pour veiller à ce que les recommandations tiennent compte de la formation et des programmes actuels, que l'EM examinera et intégrera, s'il y a lieu;
- Le cas échéant, l'EM mettra à jour l'estimation de ses frais raisonnables et la fournira au Groupe spécial des MRC, pour examen et approbation.

Étape III – Mise au point

- Au cours de la période allant du 1er janvier 2018 au 31 mars 2019, l'EM, en collaboration avec les FAC, l'EFPC et la GRC, mettra au point ses recommandations et propositions relatives aux initiatives d'amélioration de la formation;
- L'EM présentera son rapport qui résume les propositions et les recommandations aux FAC, à l'EFPC et à la GRC, et fournira un exemplaire au Groupe spécial des MRC;
- L'EM soumettra la facture finale de ses frais raisonnables concernant ses services de consultation au Groupe spécial des MRC, pour examen et approbation.

4. Consultations sur l'inclusion des personnes LGBTQ2 dans le milieu de travail fédéral

Le Secrétariat du LGBTQ2 consulera l'EM afin d'explorer des idées novatrices pour promouvoir la diversité et l'inclusion des personnes LGBTQ2 dans le milieu de travail fédéral. L'EM 186 proposera des pratiques exemplaires et des idées novatrices pour promouvoir la diversité et l'inclusion des personnes LGBTQ2, y compris un examen des pratiques exemplaires dans le contexte gouvernemental et celui des organismes non gouvernementaux.

Processus de consultation

- Au cours de la période allant du 15 juillet 2018 au 30 septembre 2018, l'EM tiendra une réunion avec les représentants du BCP pour discuter des types de conseils et de propositions que celui-ci sera en mesure d'offrir;
- Le BCP facilitera des rencontres entre l'EM et les ministères concernés, le Secrétariat du Conseil du Trésor par exemple, afin d'obtenir de l'information sur les approches actuelles en matière de diversité et d'inclusion;
- Au cours de la période allant du 30 septembre 2018 au 31 mars 2019, d'autres séances de communication et d'autres réunions pourraient être organisées au besoin. Pendant cette période:
 - L'EM effectuera l'examen des pratiques exemplaires et des idées novatrices visant à promouvoir l'inclusion des personnes LGBTQ2 dans le milieu de travail fédéral;
 - Le BCP aura l'occasion de formuler des commentaires et des suggestions pour veiller à ce que les recommandations tiennent compte des initiatives existantes, que l'EM examinera et intégrera, s'il y a lieu;
- L'EM présentera un rapport qui résume les propositions et les recommandations au BCP, et fournira un exemplaire au Groupe spécial des MRC;
- L'EM soumettra la facture finale de ses frais raisonnables concernant ses services de consultation au Groupe spécial des MRC, pour examen et approbation.

Annexe C – Outil d'évaluation

Catégorie	Thème	Indicateurs
STRUCTURES DES FORMATIONS	Consultation d'expert·e·s en la matière	Des expert·e·s en ÉDI de la communauté LGBTQI2S travaillent en étroite collaboration avec l'équipe responsable de la conception des formations, pour chaque étape de l'élaboration de formations sur la lutte contre les préjugés et la compétence culturelle.
		Des expert·e·s en ÉDI de la communauté LGBTQI2S sont régulièrement invité·e·s à intervenir auprès du personnel dans le cadre d'activités d'apprentissage informelles (ex. discussions, articles, outils de travail).
		Des membres de la communauté LGBTQI2S sont consulté·e·s lors de l'élaboration de tous les supports de formation, quel qu'en soit le sujet, pour s'assurer que les personnes LGBTQI2S et leur familles sont représentées de manière juste et positive.
		La conception des formations en ÉDI s'inspire directement des expériences vécues par le personnel LGBTQI2S en milieu de travail.
		Des membres du personnel qui représente le public cible est consulté lors de la conception des formations afin d'identifier avec précision la manière dont les concepts de la formation s'appliquent à leurs rôles.
	Contenu du programme	Les programmes concernant la compétence culturelle et la lutte contre la discrimination abordent de manière bien spécifique la diversité des orientations sexuelles et les problèmes qui peuvent y être associés dans le milieu de travail.
		Les programmes concernant la compétence culturelle et de lutte contre la discrimination abordent de manière bien spécifique la diversité des identités de genre et les problèmes qui peuvent y être associés dans le milieu de travail.
		Les programmes concernant la compétence culturelle et de lutte contre la discrimination abordent de manière bien spécifique la diversité des expressions de genre et les problèmes qui peuvent y être associés dans le milieu de travail.
		Les solutions de formation abordent les mythes liés à l'orientation sexuelle et à la diversité de genre.
		Les solutions de formation comprennent des éléments qui permettent aux apprenant·e·s de mieux comprendre certain biais implicites et explicites à l'égard des personnes LGBTQI2S et les répercussions que les stéréotypes et les préjugés peuvent avoir sur ces

		<p>personnes, ainsi que d’acquérir les compétences nécessaires pour affronter ces biais.</p>
		<p>Les solutions de formation intègrent des possibilités pour les apprenant-e-s d’explorer l’application des différents concepts à leur situation particulière, ou plus généralement à leur milieu de travail, et de mettre en place les stratégies qui leur permettront de surmonter les éventuelles résistances.</p>
		<p>Les solutions de formation intègrent des témoignages qui font part de leur expérience de personnes LGBTQI2S.</p>
		<p>La conception des programmes et du matériel pédagogique ancre la formation à la compétence culturelle LGBTQI2S dans les principes d’équité et de lutte contre l’oppression.</p>
	<p>Solutions adaptées aux postes de travail</p>	<p>Les solutions de formation sont créées en tenant compte des besoins spécifiques rattachés à certains rôles et à certains niveaux d’autorité (ex. RH, gestionnaires du personnel, personnel de première ligne).</p> <p>Les solutions de formation sont créées en tenant compte des divers contextes et enjeux au niveau local.</p> <p>Les solutions de formation destinées aux gestionnaires du personnel et aux cadres supérieur-e-s intègrent l’acquisition de compétences et l’élaboration de stratégies pour mener le changement culturel (ex. les bons comportements à adopter, la gestion des réactions d’opposition).</p> <p>Les solutions de formation destinées aux gestionnaires du personnel et aux cadres supérieur-e-s s’intéressent à la gestion « culturellement compétente » d’équipes diversifiées (sur le plan des orientations sexuelles et des identités et expressions de genre).</p> <p>Les solutions de formation destinées aux gestionnaires du personnel et aux cadres supérieur-e-s contiennent des éléments qui permettent d’identifier les préjugés et la discrimination au sein de l’équipe, et de prendre les mesures nécessaires pour y remédier.</p>
	<p>Prestation du programme*</p>	<p>La mise en œuvre de la solution de formation ancre les discussions autour de la compétence culturelle LGBTQI2S dans les principes d’équité et de lutte contre l’oppression.</p> <p>Les animateur-ric-e-s des formations représentent un large éventail de la communauté LGBTQI2S.</p> <p>Des solutions de formation ciblant différents niveaux de savoir ou de connaissances spécialisées sont proposées à intervalles réguliers.</p> <p>Les sites ont le pouvoir de mettre sur pied de nouvelles interventions ÉDI qui s’adaptent à leurs besoins au niveau local.</p>

		Les solutions mises en place au niveau local font l'objet d'un suivi centralisé pour évaluer leur impact et leur capacité à inspirer les solutions de formation proposées dans d'autres sites.
	Évaluation de la formation	Les plans d'évaluation comprennent une collecte de données immédiate et différée auprès des participant·e·s et des superviseur·e·s.
		Les plans d'évaluation prévoient des mesures pour les trois domaines d'apprentissage (connaissances, compétences, comportements).
		Les plans d'évaluation intègrent diverses méthodes de mesure (ex. sondages, observation directe, modification des métriques d'entreprise).
		Les résultats de l'évaluation sont utilisés pour le suivi des objectifs stratégiques d'ÉDI à court et à long terme.
		L'adaptation des interventions et la mise en place de nouvelles interventions se nourrissent des résultats de l'évaluation.
		Les gestionnaires sont impliqué·e·s de manière visible dans le processus d'évaluation afin d'appuyer la collecte de données au niveau local et de soutenir le changement de comportement.
		Les interventions et le matériel de formation sont révisés et mis à jour selon un calendrier préétabli.
CULTURE ORGANISATIONNELLE	Champion·ne·s et allié·e·s	Les unités locales ont identifié les différent·e·s allié·e·s et champion·ne·s qui peuvent contribuer à sensibiliser leurs pairs et à favoriser un changement culturel positif.
		Les allié·e·s et champion·ne·s LGBTQI2S bénéficient d'une formation et d'un soutien particulier pour promouvoir le changement à l'échelle locale (ex. idées de stratégies, etc.).
		Il existe de solides réseaux d'allié·e·s et de champion·ne·s qui mettent en relation les pairs de différents sites, favorisant ainsi le partage des connaissances.
		Il existe des champion·ne·s du changement à tous les échelons de l'organisation.
	Communications*	Les stratégies de communication externe comprennent la sensibilisation du public à l'engagement du service en faveur de l'équité et de l'inclusion des personnes LGBTQI2S.
		Les stratégies de communication externe comprennent la sensibilisation du personnel à la manière de soutenir les efforts du service en faveur de l'équité et de l'inclusion des personnes LGBTQI2S.
	Personnel dédié à l'équité	Les bureaux de l'équité disposent de représentant·e·s spécialisé·e·s dans chaque site ou région.

	<p>Les bureaux de l'équité ont les ressources suffisantes en personnel pour apporter des améliorations substantielles en matière d'équité pour les personnes LGBTQI2S du service concerné.</p> <p>Les bureaux de l'équité ont les ressources financières suffisantes pour apporter des améliorations substantielles en matière d'équité pour les personnes LGBTQI2S du service concerné.</p> <p>Les bureaux de l'équité ont l'autorité légitime pour éclairer les politiques du service et jouer un rôle dans le traitement des plaintes.</p> <p>Les bureaux de l'équité ont des personnes LGBTQI2S parmi leur personnel ou au sein du conseil d'administration/comité de direction.</p> <p>Les services dédiés à l'équité disposent de stratégies, d'objectifs et de mandats bien définis en matière d'inclusion LGBTQI2S.</p>
Engagement communautaire*	<p>Le service commémore de façon visible les journées de sensibilisation LGBTQI2S.</p> <p>Le service favorise les relations et le dialogue avec les organisations LGBTQI2S.</p> <p>Le service ou les représentant-e-s du service participent activement aux événements de la communauté LGBTQI2S.</p> <p>Le service contribue aux campagnes de tiers s'attaquant aux problèmes rencontrés par la communauté LGBTQI2S.</p>
Groupes de ressources des employé-e-s (GRE)	<p>Les GRE spécialisés LGBTQI2S sont dotés de ressources financières et de ressources liées à la gouvernance pour soutenir la stabilité et la durabilité du groupe.</p> <p>Les GRE spécialisés LGBTQI2S ont la possibilité de contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre d'initiatives de diversité en rapport avec le personnel LGBTQI2S.</p> <p>Les GRE spécialisés LGBTQI2S permettent de faire remonter les besoins et les inquiétudes du personnel LGBTQI2S dans le milieu de travail.</p> <p>Les GRE spécialisés LGBTQI2S fonctionnent autour des principes d'intersectionnalité et de lutte contre l'oppression.</p> <p>Les GRE spécialisés LGBTQI2S proposent des activités ou des ressources spécialement axées sur la diversité de genre.</p>
Soutien de la direction	<p>Les dirigeant-e-s promeuvent ou soutiennent activement les activités des GRE.</p> <p>Les dirigeant-e-s participent de manière visible aux initiatives en matière de diversité et d'inclusion.</p>

	<p>Les dirigeant·e·s favorisent un sentiment d’adhésion en mettant en place des stratégies tenant compte des identités LGBTQI2S.</p> <p>Les dirigeant·e·s ont un comportement exemplaire en matière de diversité et d’inclusion des personnes LGBTQI2S.</p> <p>Les dirigeant·e·s participent volontairement à des formations sur la diversité et l’inclusion des personnes LGBTQI2S.</p> <p>Les dirigeant·e·s encouragent fortement les employé·e·s à suivre des formations sur la diversité et l’inclusion.</p>
Climat interpersonnel	<p>Les personnes LGBTQI2S n’ont aucun mal à parler ouvertement et sans réserve de leur identité dans leur milieu de travail.</p> <p>Les membres du personnel LGBTQI2S n’ont aucun mal à exprimer leurs inquiétudes concernant un éventuel problème lié à l’OSIEG en milieu de travail.</p> <p>Les évènements professionnels sont ouverts à toutes les identités et structures familiales LGBTQI2S.</p> <p>Les personnes n’ont aucun mal à parler ouvertement de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur expression de genre en milieu de travail, sans craindre de répercussions négatives.</p> <p>Tous·tes les membres du personnel sont prêt·e·s à faire entendre leur voix pour s’opposer à la discrimination et au harcèlement fondés sur l’OSIEG.</p> <p>Les membres du personnel ont la possibilité de choisir le nom et les marqueurs de genre qu’ielles souhaitent voir apparaître sur leurs supports d’identification professionnelle (ex. carte professionnelle, plaque nominative, signature de courriel, ID de sécurité, etc.).</p>
Accessibilité des ressources*	<p>L’intranet de l’organisation possède un large éventail de termes de recherche pour faciliter l’accès aux ressources LGBTQI2S.</p> <p>Les politiques, les pratiques et autres ressources de l’organisation (ex. lutte contre la discrimination, équité en matière d’emploi, codes vestimentaires, toilettes et vestiaires, soutien aux employé·e·s, code de conduite, etc.) concernant l’expérience des employé·e·s LGBTQI2S en milieu de travail sont en accès libre et faciles à trouver par tous·tes les employé·e·s.</p>
Culture visuelle*	<p>Les symboles d’inclusion des personnes LGBTQI2S sont visibles dans les différents espaces du service (ex. drapeau de la fierté et drapeau trans, avis sur un espace sécuritaire, décorations murales, etc.).</p>

		<p>La signalétique présente dans les espaces genrés (ex. toilettes, vestiaires, etc.) montre clairement l'ouverture de ces espaces aux personnes trans et traduit les politiques du service contre la discrimination et le harcèlement.</p>
	Espaces genrés*	<p>Des installations non-genrées (toilettes, douches, vestiaires) sont disponibles en option, lorsque cela est possible.</p> <p>Des toilettes non-genrées sont réparties dans les différents sites du service.</p> <p>D'autres options en matière d'intimité sont disponibles dans les vestiaires genrés pour toutes les personnes qui en expriment le souhait.</p>
POLITIQUES, PROCÉDURES ET PRATIQUES D'INCLUSION	Pratiques générales	<p>Les politiques sont rédigées de manière inclusives.</p> <p>Les politiques définissent clairement les termes « LGBTQI2S », « orientation sexuelle », « non binaire », « expression de genre » et « identité de genre ».</p> <p>Les politiques portant sur l'équité pour les personnes LGBTQI2S sont détaillées et mesurables.</p> <p>Les politiques font l'objet d'un examen avec les parties prenantes LGBTQI2S (pratique exemplaire : tous les 3 à 5 ans).</p> <p>Toutes les politiques de l'organisation font l'objet d'un examen, au cours duquel une attention particulière est portée à l'inclusion des personnes et des structures familiales LGBTQI2S.</p>
	Sondages des employé·e·s*	<p>Des sondages sont volontairement menés auprès des employé·e·s et intègrent des questions précises qui permettent de mesurer l'ÉDI pour les différentes identités LGBTQI2S, au-delà des quatre GEEs (femmes, Autochtones, minorités visibles, personnes handicapées).</p> <p>Des sondages auprès des employé·e·s sont effectués de manière périodique.</p> <p>Les réponses aux sondages sont dissociées des profils des répondant·e·s et ne sont rapportées que sous forme agrégée.</p>
	Stratégie d'ÉDI	<p>Le service dédié à l'équité dispose d'un budget spécialement affecté aux projets LGBTQI2S.</p> <p>Les personnes LGBTQI2S ont la possibilité de contribuer à l'élaboration de la stratégie en matière de diversité et d'inclusion.</p> <p>Les efforts déployés en matière de diversité et d'inclusion comprennent des activités orientées vers l'interne et vers l'externe.</p> <p>Les stratégies en matière de diversité et d'inclusion sont élaborées en tenant compte des besoins locaux et régionaux.</p>

		<p>L'efficacité de la formation sur la diversité et l'inclusion est mesurée ou reliée à une stratégie plus large en matière d'inclusion.</p> <p>Les stratégies en matière de diversité et d'inclusion sont adaptées au public visé.</p> <p>Les projets d'ÉDI comprennent des stratégies limitant le risque de tokénisme.</p> <p>La représentation des différentes identités LGBTQI2S fait l'objet d'un suivi à tous les échelons et dans tous les domaines de l'organisation.</p> <p>Les initiatives en matière d'ÉDI incluent clairement les populations LGBTQI2S dans les objectifs de recrutement et de rétention du personnel.</p>
	<p>Code vestimentaire</p>	<p>Le code vestimentaire proscrit toute règle vestimentaire fondée sur le genre.</p> <p>Les codes vestimentaires font l'objet d'un examen régulier.</p> <p>Les uniformes proposés ne sont pas différenciés selon le genre.</p> <p>Les uniformes proposés sont disponibles pour l'ensemble du personnel, indépendamment du genre.</p> <p>Les uniformes proposés sont disponibles dans toutes les tailles, formes et coupes.</p>
	<p>Confidentialité et collecte des données</p>	<p>La politique énonce clairement l'obligation pour l'ensemble des employé·e·s de protéger l'histoire personnelle de leurs collègues en matière de genre (notamment les noms et les marqueurs de genre).</p> <p>Des procédures et des pratiques ont été mises en place pour encadrer l'utilisation, le stockage et la présentation des données démographiques et/ou des données de santé concernant les employé·e·s, de manière à protéger la vie privée et la confidentialité de ces dernier·ère·s.</p> <p>Toute demande de renseignements sur l'OSIEG des employé·e·s l'est à titre facultatif et s'accompagne d'une déclaration d'intention et d'une explication sur la manière dont ces données seront utilisées (ex. suivi de l'efficacité des initiatives en matière d'ÉDI)</p> <p>Toute demande de renseignements sur l'OSIEG offre à l'intéressé·e la possibilité de sélectionner ce qui s'applique parmi un large éventail d'options au-delà du binaire.</p> <p>Toute demande de renseignements sur l'OSIEG s'accompagne d'une option de texte libre qui permet à l'intéressé·e de s'auto-identifier.</p> <p>Les politiques relatives à la protection de la vie privée des employé·e·s sont mises à la disposition du personnel en divers endroits.</p>

Avantages offerts aux employé·e·s	Les programmes d'avantages sociaux comprennent la prise en charge de thérapies liées à la transition de genre.
	Les programmes d'avantages sociaux couvrent les interventions médicales d'affirmation du genre.
	Les programmes d'avantages sociaux comprennent une prise en charge des services de transition en conformité avec les lignes directrices de la WPATH/CPATH.
	Les structures familiales non hétéronormatives sont incluses dans la définition de la famille dans les régimes d'avantages sociaux.
	Les employé·e·s LGBTQI2S ont eu la possibilité d'intervenir et ont été consulté·e·s relativement à la couverture dont elles ont besoin.
	Le plan d'avantages sociaux et la documentation connexe sont facilement accessibles à tous·tes.
Politiques relatives aux installations genrées	La politique énonce clairement que toutes les personnes ont le droit d'accéder à des installations genrées en fonction de leurs besoins.
	La politique intègre des réponses aux questions ou aux préoccupations fréquentes concernant l'accès et l'utilisation des installations genrées.
	La politique énonce clairement qu'aucune personne ne peut être tenue, ni par la direction ni par personne d'autre, d'utiliser des installations séparées si elle n'en fait pas elle-même la demande.
	Les politiques sont communiquées de façon bien visible en divers endroits (ex. site Web, intranet, manuel de l'employé·e, trousse d'accueil, guides de formation, etc.)
Politiques en matière de congés*	Les politiques de congé protègent clairement les employé·e·s contre toute conséquence négative (ex. harcèlement et discrimination) liée au fait d'avoir demandé ou pris un congé pour des raisons en rapport avec l'identité ou la structure familiale LGBTQI2S.
	Les politiques autorisent clairement les congés dans le cadre d'un processus de transition de genre.
	Les prestations de congé parental ne sont pas différenciées selon le genre du parent.
	Les options de congé parental sont ouvertes à toutes les structures familiales et à tous les types de relation (ex. enfants en famille d'accueil, adoption, familles-PMA, familles homoparentales, parents trans, polyamour, etc.)
	Les prestations de compassion sont offertes sans discrimination à tous·tes les employé·e·s qui demandent à bénéficier d'un congé temporaire pour s'occuper d'une personne de leur choix, sans être limitée par la définition traditionnelle ou légale de la famille.

	<p>Politiques contre la discrimination et le harcèlement</p>	<p>La politique contient des définitions claires et précises de la discrimination, du harcèlement, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et de l'expression de genre, en conformité avec la législation en matière de droits de la personne.</p> <p>Les politiques contre le harcèlement et contre la discrimination protègent expressément les employé·e·s contre toute forme de harcèlement ou de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre.</p> <p>Les politiques contre le harcèlement et la discrimination décrivent clairement les différents types de comportements constituant du harcèlement ou de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre.</p> <p>Les protocoles de plainte décrivent clairement les processus de présentation des plaintes, y compris le traitement sécuritaire concernant des problèmes avec la ligne hiérarchique de l'employé·e (ex. gestionnaire, superviseur·e).</p> <p>Il existe des mécanismes permettant de présenter une plainte de manière anonyme.</p> <p>Il existe des procédures et des protocoles clairs pour répondre aux plaintes/griefs.</p> <p>Il existe des procédures et des protocoles clairs décrivant la responsabilité des auteur·e·s de discrimination et de harcèlement.</p>
	<p>Obligation de prendre des mesures d'adaptation*</p>	<p>La politique décrit des processus clairs pour répondre aux demandes d'adaptation liées à l'orientation sexuelle, l'expression de genre ou l'identité de genre (ex. accès sécuritaire aux installations, etc.).</p> <p>La politique contient une définition claire des termes « obligation d'adaptation » et « adaptation », en conformité avec la législation en matière de droits de la personne, et en fournit des exemples concrets.</p> <p>La politique décrit clairement les protections étendues et les considérations portées aux familles LGBTQI2S, comme le déploiement militaire dans des régions non favorables aux personnes LGBTQI2S.</p>
	<p>Exigences relatives aux fournisseur·euse·s/entrepreneur·e·s*</p>	<p>Des clauses relatives au code de conduite des fournisseur·euse·s/vendeur·euse·s/entrepreneur·e·s figurent clairement dans les contrats de service.</p> <p>Les contrats de service prévoient l'obligation pour l'entrepreneur·e de disposer de protections et de mesures anti-préjugés formelles en matière d'OSIEG (ex. politiques, recrutement/embauche, etc.).</p>

		Les contrats de service prévoient une clause autorisant de résilier les contrats et/ou d'écarter les entrepreneur·e·s de toute opportunité d'affaires future en cas de manquement à leurs obligations.
	Transition en milieu de travail	Des lignes directrices sur la transition en milieu de travail ont été publiées et sont facilement accessibles. Il existe un guide pratique de la transition en milieu de travail qui décrit tous les besoins potentiels en matière de ressources pour le personnel de supervision et les employé·e·s.
PERSONNEL (fait partie intégrante de la catégorie Politiques, procédures et pratiques et Culture organisationnelle)	Collaboration interdépartementale*	Les équipes des RH, de l'ÉDI ainsi que d'autres équipes travaillent en étroite collaboration pour ce qui est de la définition et du suivi des objectifs de diversité à tous les niveaux du service.
		Les chefs d'équipe travaillent en étroite collaboration avec les équipes des RH et de l'ÉDI pour la définition et le suivi des objectifs de diversité au sein de leur ligne hiérarchique.
		Les équipes des RH, de l'ÉDI ainsi que d'autres équipes travaillent de manière collaborative avec le GRE pour déterminer les activités visant à promouvoir la diversité et l'égalité des chances pour le personnel LGBTQI2S.
	Intégration	Dans le cadre du processus d'intégration du personnel, toutes les politiques et ressources en lien avec les différentes identités LGBTQI2S sont passées en revue.
		Les nouvelles recrues, à tous les échelons, sont tenues de signer une déclaration de code de conduite confirmant qu'elles acceptent de se conformer à toutes les politiques LGBTQI2S.
		Le processus d'intégration pour les gestionnaires du personnel comprend le fait de se familiariser avec les responsabilités et de développer les compétences nécessaires pour favoriser une culture d'équipe inclusive.
Le processus d'intégration pour les membres des RH comprend le fait de se familiariser avec certaines responsabilités et de développer certaines compétences pour travailler directement avec le personnel sur les questions liées aux identités LGBTQI2S.		
Gestion des performances*	Les mesures de performance de la haute direction et des cadres supérieur·e·s comprennent des activités et des mesures de diversité et d'inclusion LGBTQI2S.	
	Une formation sur la compétence culturelle, l'inclusion en milieu de travail et la lutte contre les préjugés à l'égard des personnes LGBTQI2S est offerte aux employé·e·s de tous les échelons.	

		<p>Une formation de rappel sur les sujets d’inclusion des personnes LGBTQI2S en milieu de travail est offerte régulièrement aux employé·e·s.</p>
		<p>Les obstacles à l’avancement professionnel fondés sur l’OSIEG sont pris en compte et traités de manière proactive.</p>
		<p>La haute direction et les gestionnaires du personnel bénéficient d’un soutien particulier pour traiter les questions relatives à l’expression et l’identité de genre, ainsi qu’à la transition en milieu de travail.</p>
	<p>Recrutement et rétention</p>	<p>Les offres d’emploi contiennent une description formelle de l’engagement du service en matière d’équité et d’inclusion des personnes LGBTQI2S et encouragent les candidat·e·s LGBTQI2S à postuler.</p>
		<p>Les offres d’emploi et les activités de recrutement sont annoncées par le biais des médias, des évènements et des organismes d’affichage qui s’adressent aux personnes LGBTQI2S ou pour lesquels il existe une présence LGBTQI2S connue.</p>
		<p>Les offres d’emploi sont rédigées en écriture inclusive (ex. en évitant les références genrées).</p>
		<p>Les activités de recrutement ciblées sont abordées sous une perspective intersectionnelle et accordent une attention particulière aux personnes queer, trans, Noires, Autochtones et de couleur.</p>
		<p>Les responsables de l’embauche et du recrutement sont en mesure de discuter avec les candidat·e·s de manière compétente et honnête de la culture actuelle du milieu de travail, ainsi que des stratégies et activités mises en œuvre par le service pour atteindre les objectifs qu’il s’est fixés en matière d’équité pour les personnes LGBTQI2S.</p>
		<p>Il est explicitement donné la possibilité aux candidat·e·s d’indiquer leur nom et leurs pronoms sur les formulaires de candidature et/ou au cours de l’entrevue.</p>
		<p>Des stratégies en matière de gestion des préjugés et de la vie privée sont appliquées lors des vérifications d’antécédents afin de protéger les antécédents de transition des candidat·e·s et/ou les changements de nom légal ou de marqueurs de genre.</p>
		<p>Des stratégies en matière de gestion des préjugés et de la vie privée sont appliquées lors des vérifications d’antécédents afin de protéger les antécédents criminels non pertinents liés à l’identité LGBTQI2S des candidat·e·s.</p>
		<p>Les responsables du recrutement et le personnel des RH utilisent des techniques pour gérer les préjugés cissexistes ou hétérosexistes tout au long des processus de recrutement, d’embauche ou d’avancement.</p>

		Les processus de sélection des candidat·e·s et les guides d'entrevue sont ancrés dans des cadres ARAO (anti-racisme et anti-oppression).
--	--	--

Annexe D – Formulaire de demande de documentation

Ce document avait, à l'origine, été envoyé en anglais, il s'agit là d'une traduction

Expert-e en la matière du Fonds Purge LGBT– Diversité et inclusion des personnes LGBTQI2S en milieu de travail

Demande de données et de documents préliminaires

Aperçu du projet :

Pour cette mission, Égale s'est associée à deux (2) autres organismes : Fondation Émergence et Optimus SBR. De cette manière, elle entend fournir une expertise de pointe à l'appui du mandat du Fonds Purge LGBT portant sur l'amélioration de l'inclusion des personnes LGBTQI2S et de la formation en matière d'inclusion des personnes LGBTQI2S.

La demande de données et de documents préliminaires permettra de nourrir les rapports sur l'état actuel de cette mission :

- Rapport sur l'état actuel de l'inclusion des personnes LGBTQI2S en milieu de travail
- Rapport sur l'état actuel de la formation à l'inclusion des personnes LGBTQI2S en milieu de travail

Demande de données et de documents préliminaires :

L'équipe (Égale, Fondation Émergence et Optimus SBR) cherche à recueillir des données et des documents afin de connaître l'état actuel de l'inclusion des personnes LGBTQI2S dans le milieu de travail fédéral. Ces documents permettront à l'équipe de mieux comprendre l'ensemble des activités qui se déroulent actuellement au sein des organisations et de mettre au point la phase de consultation du projet. Veuillez fournir une liste complète des documents demandés pour chaque catégorie, tels qu'ils sont décrits dans le tableau ci-dessous.

Domaine	Documents demandés	Description
Plans stratégiques	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plans stratégiques/de vision 2. Politiques 3. Rapports connexes 	<p>Tous les documents relatifs à la vision ou à la planification qui donnent des informations sur les lignes directrices, les politiques, les codes de conduite internes et les priorités stratégiques des entités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forces armées canadiennes • Gendarmerie royale du Canada • Fonction publique fédérale du Canada • Secrétariat LGBTQ2 <p>Tous les documents qui traitent des politiques pour les parents de même genre qui prennent un congé parental et des assurances maladie concernant les coûts liés à la transition.</p>

Domaine	Documents demandés	Description
		<p>Tous les documents qui mettent en évidence la procédure suivie pour communiquer sur les politiques d'entreprise à l'interne.</p> <p>Le cas échéant, tous les rapports transcrivant les efforts déployés par les organisations en matière d'inclusion des personnes LGBTQ+, qui ont été présentés à des intervenant·e·s externes.</p>
Organisationnel	<p>4. Organigrammes des structures organisationnelles</p> <p>5. Ventilation des statistiques sur les employé·e·s en ETP</p> <p>6. Structures hiérarchiques</p>	<p>Les organigrammes des structures organisationnelles des entités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forces armées canadiennes • Gendarmerie royale du Canada • Fonction publique fédérale du Canada • Secrétariat LGBTQ2 <p>Toutes les données concernant le nombre d'employé·e·s (en équivalent temps plein ou temps partiel). Si possible, veuillez fournir les statistiques démographiques concernant les employé·e·s des entités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forces armées canadiennes • Gendarmerie royale du Canada • Fonction publique fédérale du Canada • Secrétariat LGBTQ2 <p>Tous les documents concernant la ligne hiérarchique, qui décrivent de manière précise la répartition des responsabilités en fonction des rôles et des fonctions au sein de la hiérarchie organisationnelle, notamment sur les questions relatives à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La discrimination; • L'inclusion à différents niveaux hiérarchiques; et • L'équité. <p>Le cas échéant, veuillez fournir tous les documents en rapport avec les entrevues de départ.</p>
Contenu de formation	<p>7. Contenu des programmes de formation</p> <p>8. Rétroaction ou sondages sur la formation</p>	<p>Tous les documents relatifs au contenu et aux supports de formation actuels lorsqu'ils existent, sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'inclusion des personnes LGBTQ+; • Les espaces positifs; et • Les initiatives en matière de diversité. <p>Tous les documents en rapport avec les programmes et procédures existants ou passés</p>

Domaine	Documents demandés	Description
		<p>qui ont été suivis dans le but d’améliorer l’inclusion des personnes LGBTQ+.</p> <p>Tous les examens internes ou externes (sondages et rapports de rétroaction) réalisés au cours des 5 dernières années relativement au contenu utilisé pour les programmes de formation et relativement aux procédures suivies dans le cadre de ces programmes.</p>
<p>Programmes et initiatives</p>	<p>9. Initiatives d’inclusion des personnes LGBTQ+ 10. Procédures et protocole 11. Campagnes, visuels, brochures promotionnelles de sensibilisation</p>	<p>Tous les documents ou les rapports relatifs aux initiatives actuelles portant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L’inclusion des personnes LGBTQ; • Les espaces positifs; et • Les initiatives en matière de diversité. <p>Tous les documents ou rapports portant sur d’anciennes initiatives en matière d’inclusion des personnes LGBTQ+.</p> <p>Les documents relatifs à certaines politiques pertinentes, notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les pratiques d’embauche équitables; • Les procédures d’adaptation; et • Les procédures de plainte et de sanctions en cas de non-respect des politiques. <p>Les documents ou rapports décrivant la procédure ou le protocole suivi dans le cadre des plaintes de discrimination, de harcèlement, etc.</p> <p>Si possible, veuillez fournir les documents ou les dossiers relatifs aux plaintes formulées par des employé·e·s.</p> <p>Les documents portant sur les initiatives en matière d’homophobie et de transphobie (ou de discrimination fondée sur l’orientation sexuelle ou l’identité/l’expression de genre).</p> <p>Tous les examens internes ou externes réalisés au cours des 5 dernières années relativement aux initiatives d’inclusion.</p> <p>Les documents de sensibilisation qui mettent en évidence les données de représentation.</p>
<p>Assurance</p>	<p>12. Police d’assurance</p>	<p>Toute police d’assurance qui mentionne les différents types de couverture (en particulier concernant les traitements hormonaux, la PrEP, la CRS (chirurgie de réattribution sexuelle))</p>

Domaine	Documents demandés	Description
Conventions collectives	13. Conventions collectives avec les syndicats	Toutes les conventions qui existent.

Annexe E – Questions d'entrevue

Questions d'entrevue (français)

- Parlez-nous des stratégies de diversité et d'inclusion des personnes LGBTQI2S au niveau des services.
- Expliquez-nous un peu de quelle manière vous encouragez le personnel à (a) être ouvert quant à son identité sur le lieu de travail; (b) à faire part de ses préoccupations concernant l'orientation sexuelle et l'identité de genre (OSIG)?
- Qu'a fait votre département pour s'assurer que les besoins du personnel LGBTQI2S soient pris en compte dans tous les manuels de directives?
- Comment assurez-vous que l'environnement de travail soit exempt de discrimination et de harcèlement fondés sur l'OSIG?
- Comment assurez-vous que les régimes d'avantages sociaux tiennent compte des besoins du personnel LGBTQI2S et des membres de leur familles?
- Comment les transitions sont-elles gérées ou soutenues en milieu professionnel?
- Comment mesurez-vous le succès et l'efficacité de vos efforts en matière de diversité et d'inclusion des personnes LGBTQI2S?
- Que faites-vous pour promouvoir et garantir l'équité pour les personnes LGBTQI2S dans les efforts de recrutement?
- Comment les attentes, les responsabilités et les ressources en matière de diversité et d'inclusion LGBTQI2S sont-elles communiquées lors du processus d'intégration?
- Parlez-nous du fonctionnement de votre équipe Diversité et Inclusion (D&I) au sein de votre service.
- Parlez-nous des politiques relatives aux espaces genrés.
- Comment votre département aborde-t-il les codes vestimentaires/les politiques d'uniformes en matière d'inclusion et de diversité des genres?
- Quels sont les formations et autres matériels d'apprentissage existants qui traitent de l'équité et de l'inclusion des personnes LGBTQI2S?
- Dites-nous-en plus sur le contenu de votre programme d'apprentissage sur l'équité et l'inclusion LGBTQI2S (par exemple: les grandes lignes des sujets abordés, les principes fondateurs).
- Comment la formation à l'inclusion est-elle adaptée aux différents rôles professionnels? (exemple : direction, responsables, personnel de première ligne, administration, etc.)
- Comment mesurez-vous la réussite et l'efficacité de la formation?

Questions d'entrevue (anglais)

- Tell us about LGBTQI2S diversity and inclusion strategies at the department level.
- Tell us about how your Diversity & Inclusion (EDI) unit operates within your department.
- Tell us a bit about how you foster a sense of comfort for staff to (a) be open with their identities in the workplace; (b) come forward with concerns related to Sexual Orientation, Gender Identity and Expression (SOGIE) identities?
- How have you ensured benefits packages are inclusive of the needs of LGBTQI2S staff and family members?
- Tell us about policies related to gendered facilities.
- How does your organization approach dress codes/uniform policies with regards to gender inclusivity?
- How do you measure the success and effectiveness of your LGBTQI2S EDI efforts?
- What has your department done to ensure the needs of LGBTQI2S staff are addressed across all policy manuals?
- How do you ensure the work environment is free from discrimination and harassment based on SOGIE?
- How are transitions in the workplace being managed or supported?
- What training/learning materials exist that discuss LGBTQI2S equity and inclusion?
- Tell us more about what is included in your LGBTQI2S equity and inclusion curricular content (e.g. frameworks, principles).
- How is inclusivity training adapted for different job roles? (e.g., senior leaders, managers, frontline staff, administrators, etc.)
- How do you promote and ensure equity for LGBTQI2S people in recruitment efforts?
- How do you ensure the onboarding process is free from discrimination and harassment based on SOGIE?
- How are expectations, responsibilities, and resources around LGBTQI2S EDI communicated during onboarding?

Annexe F – Questions du sondage

1. Votre ministère : [CHOIX MULTIPLE]

Choix de réponses :

- Forces armées canadiennes
- École de la fonction publique du Canada
- Gendarmerie royale du Canada
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
- Affaires mondiales Canada
- Emploi et Développement social Canada
- Agence du revenu du Canada
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
- Ministère de la Défense nationale

2. Votre secteur, branche ou bureau directement sous la direction de votre ministère : [QUESTION OUVERTE]

3. Assurez-vous la supervision d'autres personnes ? [CHOIX MULTIPLE]

Choix de réponses

- Oui, plusieurs équipes ou unités
- Oui, une équipe ou unité
- Non

De nos jours, différents acronymes sont utilisés pour décrire les personnes LGBTQI2S. Pour les besoins de cette étude, nous utiliserons LGBTQI2S comme l'acronyme de Lesbienne, Gai, Bisexuel·le, Trans, Queer (ou en Questionnement), Intersexe et Bispirituel·le.

Les questions suivantes nous aideront à comprendre la disponibilité de politiques et de documents connexes dans les différents ministères, secteurs, branches et bureaux.

5. Veuillez évaluer votre degré de connaissance des clauses contenues dans les politiques de votre ministère relatives à l'équité et l'inclusion des personnes LGBTQI2S

	Aucune connaissance	Quelques connaissances	Plutôt familier·ère	Très familier·ère
Équité en matière d'emploi				
Pratiques d'embauche				
Toilettes et installations non genrées				
Uniformes ou codes vestimentaires non sexistes				
Protections contre la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre				

Comment porter plainte ou faire une réclamation liée à la discrimination ou au harcèlement				
Comment recevoir de l'aide concernant l'expression de la transition de genre sur le lieu de travail				
Régime(s) de prestations				

La question suivante nous aidera à comprendre le climat régnant sur le lieu de travail quant à l'Orientation sexuelle, l'Identité et l'Expression de Genre.

6. Veuillez indiquer votre degré d'assurance par rapport à ce qui suit :

	Pas du tout à l'aise	Relativement à l'aise	Essentiellement à l'aise	Complètement à l'aise	Je préfère ne pas répondre
Je suis à l'aise de partager ouvertement mon orientation/attirance sexuelle sur le lieu de travail					
Je suis à l'aise d'exprimer ouvertement mon genre sur le lieu de travail					
Je suis à l'aise de partager ouvertement mon identité de genre					

Les questions suivantes nous aideront à connaître les ressources pédagogiques et de formation disponibles et les opportunités d'appliquer des techniques/pratiques inclusives sur le lieu de travail.

7. J'ai été formé.e spécifiquement sur l'inclusion et l'équité pour les personnes LGBTQI2S :

	Oui	Non
Lors de mon accueil dans l'entreprise, la formation de base ou l'orientation		
Lors de formations continues officielles (p. ex. des cours ou modules en ligne)		
Lors d'autres événements ou avec d'autres ressources non liées à une séance de formation (ex. infolettres, séances d'information, assemblées, etc.)		

Remarque : si vous avez répondu « oui » à l'une des propositions ci-dessus, veuillez répondre à la question 7, sinon veuillez passer à la question 8.

8. La formation que j'ai entreprise qui traitait des thèmes LGBTQI2S portait une attention particulière sur comment je pourrais appliquer ces concepts à mon travail ou sur mon lieu de travail. [CHOIX MULTIPLE]

- Pas du tout
- Un peu
- En grande partie
- Absolument

9. Mon/ma supérieur·e hiérarchique et mes superviseur·e-s aux échelons supérieurs montrent l'exemple d'un langage et des comportements qui favorisent un lieu de travail inclusif et qui encouragent l'affirmation pour les personnes LGBTQI2S. [CHOIX MULTIPLE]

- Pas du tout
- Un peu
- La plupart du temps
- Beaucoup

10. Veuillez évaluer à quel point votre supérieur·e hiérarchique applique les pratiques d'équité et d'inclusion des personnes LGBTQI2S suivantes :

	Pas du tout	Assez bien	Bien	Très bien
Connait les ressources et politiques pertinentes				
Participe aux évènements ou réseaux de soutien alliés et LGBTQI2S (p. ex. un groupe-ressource d'employé·e-s.)				
Nous encourage, mes collègues et moi, à nous impliquer dans des évènements ou des réseaux de soutien aux personnes LGBTQI2S				
Appuie ou donne son soutien aux questions liées à l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre				
Participe et soutient activement les efforts de formation en matière d'inclusion et d'équité pour les personnes LGBTQI2S				
Encourage les membres de l'équipe à valoriser la participation à des formations et évènements liés à l'inclusion et l'équité pour les personnes LGBTQI2S				
S'assure que tous ses pairs et subalternes se sentent à leur place et qu'ielles sont inclu·e-s (y compris les personnes aux différentes orientation sexuelle, identité de genre et expression de genre).				

La question suivante nous aidera à déterminer les incidences négatives que le lieu de travail actuel peut avoir sur l'évolution de la carrière.

11. Je pense que l'évolution de ma carrière au sein du ministère a été affectée négativement par les facteurs personnels suivants :

	Pas du tout	Un peu	Significativement	Beaucoup
mon orientation sexuelle				
mon identité de genre				
mon expression de genre				

La question suivante nous aidera à comprendre l'attitude relative aux interventions fondées sur la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail.

12. Veuillez évaluer votre degré d'assurance à intervenir si vos collègues subissaient des incidents liés à une discrimination ou du harcèlement fondé sur :

	Pas à l'aise du tout	Relativement à l'aise	Plutôt à l'aise	Complètement à l'aise
L'orientation sexuelle				
Le genre (identité de genre)				
L'expression de genre				
La race/l'ethnie				

Le handicap				
-------------	--	--	--	--

13. Veuillez évaluer votre degré d'assurance si vous deviez engager une plainte ou faire une réclamation liée à une discrimination ou du harcèlement que vous subissez sur la base de :

	Pas à l'aise du tout	Relativement à l'aise	Plutôt à l'aise	Complètement à l'aise
L'orientation sexuelle				
Le genre (identité de genre)				
L'expression de genre				
La race/l'ethnie				
Le handicap				

14. Veuillez évaluer votre degré d'assurance si vous deviez intervenir contre un langage et des comportements anti-personnes LGBTQI2S sur votre lieu de travail. [CHOIX MULTIPLE]

- Pas sûr.e de moi du tout
- Relativement sûr.e de moi
- Plutôt sûr.e de moi
- Complètement sûr.e de moi

15. Veuillez évaluer votre degré de certitude que tous les membres de votre équipe interviendraient immédiatement en cas de langage et de comportements anti-personnes LGBTQI2S sur votre lieu de travail. [CHOIX MULTIPLE]

- Pas sûr.e de moi du tout
- Relativement sûr.e de moi
- Plutôt sûr.e de moi
- Complètement sûr.e de moi

16. Veuillez indiquer trois éléments qui fonctionnent bien selon vous et qui devraient rester en place sur votre lieu de travail, en lien avec l'équité et l'inclusion pour les personnes LGBTQI2S : [QUESTION OUVERTE]

- 1)
- 2)
- 3)

17. Veuillez indiquer trois éléments que vous considérez comme positifs et qui devraient rester dans les formations ou ressources pédagogiques disponibles, en lien avec l'équité et l'inclusion pour les personnes LGBTQI2S : [QUESTION OUVERTE]

- 1)
- 2)
- 3)

18. Veuillez indiquer trois éléments qui, selon vous, rendraient votre lieu de travail actuel plus équitable et inclusif envers les personnes LGBTQI2S : [QUESTION OUVERTE]

- 1)
- 2)
- 3)

19. Veuillez indiquer trois éléments qui, selon vous, rendraient les formations ou ressources pédagogiques disponibles plus équitables et inclusives pour les personnes LGBTQI2S : [QUESTION OUVERTE]

- 1)
- 2)
- 3)

Les informations suivantes serviront à observer d'éventuelles différences entre les groupes de différentes orientation sexuelles et d'identité de genre.

20. Je suis une personne LGBTQI2S : [CHOIX MULTIPLE]

- Oui
- Non
- Incertain·e
- Préfère ne pas répondre

21. Je fais partie du ou des groupes suivant(s) visé(s) par l'équité en matière d'emploi (cocher tous les éléments vous concernant): [CHOIX MULTIPLE]

- Femme
- Première nation, Inuit, Métis
- Personne handicapée
- Visible minority
- Autre (veuillez préciser)

Annexe G – Sources des données

Service	Entrevues	Documents	Réponses au sondage	TOTAL
Agence du revenu du Canada (ARC)	3	54	213	270
École de la fonction publique du Canada (EFPC)	3	53	0	56
Forces armées canadiennes (FAC)	16	24	247	287
Ministère de la Défense nationale (MDN)	3	22	54	79
Emploi et Développement social Canada (EDSC)	3	19	154	176
Affaires mondiales Canada (AMC)	3	21	47	71
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)	3	28	142	173
Gendarmerie royale du Canada (GRC)	9	11	67	87
Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)	3	34	8	45
TOTAL	46	272	932	1250