



RÉSUMÉ DU RAPPORT

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



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. 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.

Ce rapport marque la conclusion de la période de consultation, mandaté par « l'Annexe K » de l'entente de règlement définitive, 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).

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.

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

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.

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 décisionnaires 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 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.

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 le rapport complet.

Afin de promouvoir l'ÉDI des personnes LGBTQI2S, 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 LGBTQI2S. Favoriser un lieu de travail inclusif est une démarche permanente et nécessaire; ce document se présente comme un outil pour soutenir les entités fédérales dans ces efforts.

Pour lire le rapport complet, visitez lgbtpurgefund.com/.