

Fierté au travail Canada
Rapport annuel
2024-2025



Ensemble, nous
appartenons
partout.



Reconnaissance territoriale

Le siège social de Pride at Work Canada/Fierté au travail Canada se situe à Tkarón:to/Toronto, qui est couvert par le Traité 13 signé avec les Mississaugas de la Première Nation de Credit et les Traités Williams signés avec plusieurs bandes de Mississaugas et de Chippewas. Ces terres et ces eaux sont les foyers et les territoires traditionnels des Anishinaabek, des Hurons-Wendats, des Chippewas, des Haudenosaunee et des Mississaugas de la Première Nation de Credit, qui en prennent soin.

Plus de 70 traités ont été signés entre le gouvernement du Canada et diverses nations autochtones. En tant qu'organisme national, nous soutenons et respectons ces traités. Dans un souci de réconciliation, nous soutenons également les initiatives nationales autochtones, telles que les programmes d'aménagement du territoire et d'éducation à la citoyenneté, la souveraineté et la protection du territoire et de l'eau et les questions relatives aux droits de la personne en ce qui a trait aux communautés autochtones. Nous souscrivons à la Déclaration des droits des peuples autochtones des Nations Unies et nous nous efforçons d'autonomiser les peuples autochtones 2SLGBTQIA+ résidant dans la région connue sous le nom colonial de Canada.

Pride at Work Canada/Fierté au travail Canada a pour mandat d'inspirer les organismes employeurs canadiens, par le dialogue, l'éducation et le leadership éclairé, à créer des milieux de travail qui célèbrent l'ensemble du personnel, peu importe l'expression de genre, l'identité de genre et l'orientation sexuelle de chaque personne. À ces fins, nous responsabilisons et élevons les peuples autochtones bispirituels, indigiqueer et LGBTQIA+, tout en comprenant la complexité des diverses identités autochtones et le fait qu'elles ne sont pas définies par la langue française ou anglaise. À cet égard, nous nous sommes associés à 2 Spirits in Motion et à Indigenous Works pour soutenir nos initiatives en réciprocité avec les communautés autochtones.

Pour lire les engagements spécifiques et réalisables de Pride at Work Canada/Fierté au travail Canada pour l'exercice 2022-2023 en matière de réconciliation avec les Autochtones, veuillez nous envoyer un courriel à l'adresse info@prideatwork.ca.

Table des matières

1. Mot de l'équipe de Fierté au travail Canada
3. Une année à queeriser les espaces
5. Voix du changement
7. Façonner des secteurs inclusifs
9. Établir la confiance
11. Accompagner les partenaires dans le changement
13. Partager les expériences, inspirer l'action
15. Notre réseau de soutien



Mot de l'équipe de Fierté au travail Canada

Jade Pichette prend la parole lors du SPARK Toronto 2025



Fierté au travail Canada lors du SPARK Toronto 2025

Le 11 juin 2025, notre équipe s'est réunie pour faire un exercice de réflexion sur les moments qui nous lient le plus profondément à notre mission. Nous avons partagé nos sentiments de fierté, d'accomplissement et de motivation. Nous avons évoqué les moments qui nous ont convaincu·es de la pertinence de notre travail et discuté du pourquoi.

Avec ces réflexions comme point de départ, nous avons dégagé ce qui nous motive individuellement et en tant qu'équipe : la collaboration, l'impact et un engagement commun à créer des milieux de travail où nos communautés savent et sentent qu'elles ont leur place.

Dans ce rapport, nous utilisons l'expression « nos communautés » plutôt que des sigles comme « 2SLGBTQIA+ ». Bien qu'il existe de nombreuses variantes de ce sigle, aucune version ne permet de nous saisir dans toute notre diversité. Pour nous,

« nos communautés » inclut les personnes de tous genres, orientations et sexualités et englobe la diversité des familles, des parents, des proches aidant·es et des ami·es qui nous permettent de nous épanouir.

Ce rapport reflète à la fois notre année et une année dans la vie de nos communautés : les défis relevés, les progrès réalisés et les espaces queerisés* ensemble. Les personnes et les communautés qui nous permettent d'accomplir notre travail sont au cœur de ce rapport. Cette histoire est aussi la vôtre.

**Si c'est la première fois que vous voyez le mot « queer » employé de cette manière (queeriser), rassurez-vous, vous êtes au bon endroit. Lisez la suite!*



Une année à queeriser les espaces

Fierté au travail Canada se prépare à faire une présentation au Sénat

3

En 2024-2025, Fierté au travail Canada a connu l'une des années les plus importantes depuis sa fondation en 2008. L'année a été marquée par d'importantes turbulences géopolitiques et une recrudescence des attaques contre nos communautés ici et ailleurs dans le monde, en grande partie menées par des acteur-trices d'extrême droite aux États-Unis.

L'année a aussi été marquée par des discours trop simplistes concernant la décision de plusieurs entreprises de suspendre leur soutien à certaines célébrations de la Fierté - des discours qui ne tiennent pas compte du contexte plus large des décrets américains sur le genre et l'EDI, des tarifs douaniers injustes imposés aux entreprises canadiennes et du potentiel accru de manifestations lors d'événements de la Fierté. Malgré ce contexte périlleux, Fierté au travail Canada a poursuivi sa mission, en continuant d'outiller les employeurs canadiens pour créer des milieux de travail qui célèbrent l'ensemble des employé-es, indépendamment de leur expression de genre, de leur identité de genre ou de leur orientation sexuelle.

Alors que le mouvement anti-genre intensifiait ses attaques, nous n'avons pas minimisé nos voix dans

la lutte pour les droits de la personne de nos communautés. Au contraire, nous avons consciemment choisi de queeriser des espaces qui nous ont traditionnellement été inaccessibles. En 2024-2025, nous nous sommes retrouvés au sommet des affaires, du commerce et de la politique au Canada - des espaces qui, il n'y a pas si longtemps, étaient complètement hostiles envers nos communautés - et nous les avons imprégnés de nos voix, de notre présence et d'une joie queer sans retenue.

Au cours de l'année, nous avons parcouru le Canada pour réunir nos communautés et nos partenaires et faire avancer notre mission de créer des milieux de travail plus inclusifs. D'un océan à l'autre, nous avons aidé les employeurs et les employé-es des secteurs privé, public et à but non lucratif à créer des espaces plus sûrs qui reconnaissent et célèbrent les talents de nos communautés.

En traversant le pays, nous avons investi des lieux et des sphères qui, pendant des décennies, ont souvent été hostiles à nos communautés. Ces étapes et ces moments décisifs ont façonné notre travail de défense et nos efforts collectifs cette année.

Fierté au travail Canada à ProFierté Winnipeg 2024



4



Fierté au travail Canada et invités à la cérémonie d'ouverture de la Bourse de Toronto

Un tournant dans l'histoire : Fierte au travail Canada ouvre les marchés à la Bourse de Toronto

Le 17 mai 2024, Fierte au travail Canada a marqué l'histoire en ouvrant les marchés à la Bourse de Toronto (TSX) à l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie. Quelle émotion de voir nos communautés ouvrir les marchés sous un tonnerre d'applaudissements et une pluie de confettis arc-en-ciel, en plein cœur du quartier financier de Toronto. Jade Pichette (elle/la), directrice des programmes, a mené la cérémonie d'ouverture en soulignant l'importance de l'inclusion des personnes trans et non binaires, rejointe par des collègues, des Partenaires communautaires et des Fières partenaires.

Lors de l'ouverture des marchés, Fierte au travail Canada a aussi annoncé ses 15 ACTEUR.TRICE.S DE CHANGEMENT pour 2024-2025, quinze personnes qui sont forces de changement en matière d'inclusion 2SLGBTQIA+ dans les secteurs privé, public et à but non lucratif au Canada. Nous avons amplifié leurs voix et mis en lumière leurs contributions au développement d'un pays où chaque personne peut réaliser son plein potentiel au travail, peu importe son expression de genre, son identité de genre ou son orientation sexuelle.

Un jalon franchi : Fierte au travail Canada présente le rapport Diriger avec fierte au Sénat du Canada

Le 29 octobre 2024, dans une salle bondée de membres du Sénat, de député-es et de membres du personnel parlementaire à Ottawa, Fierte au travail Canada a présenté son rapport Diriger avec fierte : pratiques exemplaires pour l'avancement du leadership 2SLGBTQIA+.

Ce rapport présente une analyse des parcours professionnels et des expériences de leaders de nos communautés, ainsi que des pratiques des employeurs des secteurs privé, public et à but non lucratif, afin de mettre en lumière les obstacles, les soutiens et les possibilités qui s'offrent aux personnes qui aspirent à occuper des postes de direction au Canada. Lors de la séance « Diriger avec fierte », nous avons reçu des pionnier-es des droits de la personne au Canada : le sénateur René Cormier, coprésident du Caucus canadien de la Fierte, le sénateur Dr Kristopher Wells et l'honorable Robert Oliphant, secrétaire parlementaire de la ministre des Affaires étrangères.

Nous nous réjouissons que ces membres exceptionnels de notre communauté siègent au Parlement, et que des partenaires comme la CGLCC, Start Proud, QueerTech et Administrateurs de sociétés LGBTQ Canada travaillent à nos côtés pour faire progresser l'inclusion.



Fierte au travail Canada présente le rapport « Lead with Pride »

Tranna Wintour à Fierté des neiges

Fierté des neiges : Comment le leadership inclusif peut favoriser le changement et la solidarité face à l'adversité

Le 18 février 2025, Fierte au travail Canada a organisé un événement inoubliable de la Fierté des neiges dans l'emblématique salle de conférence montréalaise de la plus grande banque du Canada, RBC. La soirée avait pour thème le rôle vital des leaders 2SLGBTQIA+ dans un monde où les droits et la représentation sont de plus en plus menacés.

Avec le soutien de Beneva, ce rassemblement hivernal a mis en lumière des histoires de résilience, des stratégies de plaidoyer et des idées pratiques pour permettre aux leaders de naviguer et de s'épanouir dans ces circonstances difficiles. Les allocutions et les échanges avec le personnel, les membres du conseil d'administration et les Fières partenaires ont souligné comment le leadership inclusif peut renforcer la solidarité et susciter le changement, même dans les moments d'incertitude.

Ces conversations se sont déroulées sur un fond d'urgence, quelques jours seulement après que le travail avec nos communautés ait fait l'objet de nouvelles menaces politiques à l'étranger. Le contexte a clairement démontré la nécessité de se réunir, de partager des stratégies et de se préparer à répondre collectivement aux défis émergents.



Voix du changement

Tables rondes nationales au Canada

Au printemps et à l'été 2024, la série de tables rondes pour les employeurs de Fierté au travail Canada a réuni des leaders de l'industrie afin de se pencher sur les facteurs environnementaux qui façonnent l'inclusion dans différents secteurs. Chaque rencontre en personne était délibérément ancrée dans les réalités et les enjeux locaux, une approche essentielle dans le contexte actuel, où certains premiers ministres continuent d'invoquer la disposition de dérogation de la Charte pour bafouer sciemment et intentionnellement les droits de la personne de nos communautés. Ces discussions ont souligné l'importance des stratégies locales qui reflètent les réalités auxquelles sont confrontées nos communautés dans différentes régions du pays.

Jost Patiño-Gomez et les participants à une table ronde nationale

7

Les tables rondes des employeurs se sont déroulées à l'échelle pancanadienne, à Halifax, Québec, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton et Vancouver. Dans chaque ville, les participant-es ont partagé les stratégies qui ont eu un impact quantifiable dans leur milieu de travail, ainsi que les défis courants à surmonter. À Calgary, par exemple, les discussions ont porté sur le secteur du pétrole et du gaz, tandis qu'à Ottawa, les participant-es ont analysé les possibilités d'action à même la fonction publique fédérale.

Parmi les moments forts des tables rondes, citons les échanges avec des haut-es fonctionnaires d'importantes sociétés d'État et la résolution collaborative de problèmes dans des régions où les


employeurs participants partageaient le même fournisseur d'assurances. Ensemble, ces employeurs ont coordonné une démarche unifiée pour intégrer une option de genre non binaire dans les formulaires de demande d'assurance - une étape concrète qui démontre le type de changement systémique que ces conversations peuvent engendrer.

Les tables rondes 2024 ont démontré comment Fierté au travail Canada peut rassembler des leaders partout au pays pour relever des défis communs et cocréer des solutions qui rendent les milieux de travail plus inclusifs pour le personnel queer et trans.

Fierté au travail Canada et l'honorable Janis Irwin M.A.L.



8



Façonner des secteurs inclusifs

Promouvoir l'inclusion dans le secteur de l'électricité

Fierté au travail Canada, en collaboration avec Ressources humaines, industrie électrique du Canada (RHIEC), a lancé, au Petroleum Club de Calgary, une initiative déterminante visant à rendre le secteur canadien de l'électricité plus inclusif pour nos communautés pour les prochaines décennies. Avec le soutien financier de Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC), ce projet conjoint permettra de remédier à la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur au cours des prochaines années, tout en renforçant la sécurité au travail dans l'ensemble du secteur.

Colin Druhan prononçant un discours au Petroleum Club

L'importance économique du projet se confirme par le fait que le secteur de l'électricité de l'Alberta représente plus de 12% de la main-d'œuvre totale du secteur de l'électricité au Canada et qu'il se développe à un rythme plus rapide que celui de toute autre province. Selon RHIEC, le secteur de l'électricité prévoit un besoin de 28 000 employé-es supplémentaires d'ici 2028.

Nous sommes très fier-ères de contribuer à un projet aussi novateur, qui permettra aux leaders du secteur de l'électricité d'aujourd'hui et de demain d'acquérir les compétences nécessaires pour combler d'importantes pénuries de main-d'œuvre. Ce partenariat innovant met à profit notre solide expérience du soutien aux employeurs dans la mise en œuvre de pratiques inclusives en milieu de travail, grâce à des outils sur mesure et à des formations adaptées, dans un secteur canadien dynamique qui créera des dizaines de milliers d'emplois de qualité au cours des prochaines décennies.

Le site du lancement de cette initiative novatrice est presque aussi remarquable que le projet en soi. L'émblématique Petroleum Club de Calgary est un symbole historique de l'essor du secteur pétrolier et gazier de l'Alberta et un lieu de rencontre pour les directions du secteur de l'énergie de la province depuis des décennies. Ce lieu et ce secteur ont évolué, délaissant des valeurs régressives et hétéronormatives pour se transformer en une industrie désireuse d'accueillir nos communautés au sein de sa main-d'œuvre en plein essor. C'est ce même parcours que Fierte au travail Canada trace dans divers secteurs.

Établir la confiance

Collaboration avec la Société canadienne du sang

En mars 2025, Fierté au travail Canada a collaboré avec la Société canadienne du sang (SCS), le Centre de recherche communautaire (CBRC) et la COCQ-SIDA pour présenter des webinaires bilingues à notre réseau de Fières partenaires. Les séances ont porté sur les récents changements aux critères d'admissibilité au don de sang et de plasma qui touchent nos communautés, ainsi que sur le renforcement de la confiance au moyen de politiques inclusives et d'un engagement concret auprès des organismes communautaires.

Quinn Blue, Graham Sher PDG de Société canadienne du sang (SCS), Mike Mullowney, et Jessica Carswell lors du lever du drapeau SCS pour le mois des fiertés

Cette initiative, soutenue par une micro-subvention de la SCS gérée par Wisdom2Action, comprenait également la création de Progrès du don de sang et les communautés 2SLGBTQIA+, une ressource qui clarifie et vulgarise les changements aux critères.

Ce travail reflète la nécessité d'établir des partenariats intersectoriels pour susciter des changements systémiques. En créant un espace de dialogue et de compréhension commune, Fierté au travail Canada continue de favoriser des environnements où l'inclusion peut prendre racine, autant dans les milieux de travail que dans les systèmes qui façonnent la vie de tous les jours.

Quinn Blue avec le personnel de SCS après leur lever de drapeau pour le mois des fiertés



« En tant qu'employé de la Société canadienne du sang, ambassadeur de Fierté au travail Canada et membre actif de notre groupe de ressources pour employé-es, je suis fier de représenter une organisation qui inscrit l'équité, la diversité et l'inclusion au cœur de ses valeurs. Ces rôles me permettent de contribuer à des initiatives qui favorisent l'appartenance et suscitent des changements systémiques. Grâce à notre partenariat avec Fierté au travail Canada et au travail de nos GRE, nous construisons un système de santé plus inclusif, qui reconnaît l'importance de la représentation, qui élimine les obstacles à la participation et qui veille à ce que toute personne puisse contribuer à sauver des vies. »

Mike Mullowney (il/lui)
chef d'équipe, systèmes de gestion
Société canadienne du sang

A woman with red hair tied back, wearing glasses and a bright pink blazer, is speaking at a podium. She is holding a microphone and looking towards the audience. The background is a modern interior with large windows and structural elements.

Accompagner les partenaires dans le changement

Lancement du Guide de communication d'urgence

En février 2025, quelques jours seulement après que l'actuelle administration américaine signe des décrets nuisibles destinés à effacer nos communautés et nos droits, Fierté au travail Canada est passé à l'action. Le 13 février, nous avons publié une déclaration à l'intention de notre réseau de Fières partenaires pour expliquer comment nous allons nous attaquer de front à ces défis et fournir des outils pour protéger nos communautés.

Jade Pichette s'adressant à une foule

Dans les jours qui ont suivi, notre équipe a travaillé sans relâche pour préparer et publier le Guide de communication d'urgence, une ressource pour notre réseau de Fières partenaires qui propose des stratégies claires et proactives pour relever les défis actuels et contrer le mouvement anti-genre croissant. Fondé sur les principes de législation sur les droits de la personne, le guide fournit des outils pour lutter contre la désinformation et favoriser des milieux de travail sûrs où tou·tes les employé·es peuvent s'épanouir sans crainte.

Malgré l'intention et l'esprit du guide, il n'a pas eu l'impact escompté auprès des grands employeurs des secteurs privé et public de notre vaste réseau. Cependant, en recueillant les réactions à cet outil, nous avons découvert que nos communautés voulaient des conseils et un soutien plus personnalisés, directement de notre part. Ce constat puissant a débouché sur des conversations plus franches et nous a permis d'être plus à l'écoute des défis auxquels nos communautés étaient confrontées en période de crise.



Participants à SPARK Toronto 2025

« Il n'y a rien de polémique à rappeler à votre personnel que vous appartenez à un réseau de Fières partenaires qui défend les droits de la personne. À une époque où on nous répète que nous n'avons pas notre place, vos employé·es ont besoin de vous entendre affirmer leur appartenance. »

***Colin Druhan
directeur général
Fierté au travail Canada***

Partager les expériences, inspirer l'action

SPARK 2025 : Du mondial au local

Le 30 avril 2025, Fierté au travail Canada a tenu l'incontournable SPARK Toronto, une conférence exclusive et interactive qui réunit les responsables d'entreprises et les acteur-trices de changement qui sont les vecteurs de l'équité pour nos communautés.

David Pollard s'exprimant lors du SPARK Toronto 2025

15

Contrairement aux grandes conférences traditionnelles, SPARK propose un environnement plus intime qui permet de développer des liens significatifs avec des spécialistes qui façonnent le paysage des droits de la personne dans le monde entier. Le thème de cette année, « Du mondial au local », était à la fois très actuel et pertinent, compte tenu du recul croissant de nos droits dans le monde entier, de la recriminalisation dans certains pays aux restrictions des soins d'affirmation du genre, en passant par l'interdiction de l'art de la drag et de la littérature queer.

Le programme a réuni des voix internationales et des leaders canadien-nes. David Pollard, cofondateur et directeur exécutif de la Workplace Pride Foundation aux Pays-Bas, a donné l'allocution d'ouverture. Les panélistes étaient Shawnie Hawkins de la Human Rights Campaign Foundation aux États-Unis, Francisco Robledo de ADIL Diversidad e Inclusión Laboral au Mexique, et la conseillère culturelle anishinaabe Grand-mère Kim Wheatley. Latoya Nugent, responsable de l'engagement à Rainbow Railroad, a modéré la conversation et la journée a été animée par la célèbre comédienne Tranna Wintour.

Alors que les relations entre le Canada, les États-Unis et le Mexique devenaient tendues, les perspectives partagées lors de SPARK soulignaient la nécessité pour les employeurs canadiens de s'adapter, de collaborer et d'apprendre de leurs homologues continentaux. Les discussions ont montré que la promotion de l'inclusion ne peut se limiter aux frontières nationales - elle doit répondre aux changements régionaux, aux réalités économiques et aux luttes interconnectées pour les droits de la personne à travers et en dehors de l'Amérique du Nord.

SPARK est un événement unique qui ouvre l'accès à des perspectives mondiales et engendre une atmosphère de franchise et de connexion. Les participant-es ont découvert des expériences internationales, ont échangé des bonnes pratiques et ont quitté l'événement avec un sentiment renouvelé de solidarité transfrontalière. Dans un moment marqué par de nombreux défis, SPARK nous a rappelé que le leadership consiste à s'engager dans des conversations difficiles avec courage, en mettant l'accent sur la joie, l'humour et la communauté dans le processus.



Francisco Robledo à SPARK Toronto 2025

Latoya Nugent et Shawnie Hawkins à SPARK Toronto 2025



16

Notre réseau de soutien

Transparence financière

Cette année, notre travail a été soutenu par un réseau croissant de plus de 300 Fières partenaires et Partenaires communautaires, ainsi que des commanditaires, des collaborateur-trices et des allié-es engagé-es. Ensemble, ce réseau a favorisé l'inclusion de nos communautés en finançant des initiatives, en amplifiant notre rayonnement et en soutenant nos actions de sensibilisation et de transformation.

Nous les remercions vivement de leur soutien, de leur alliance inclusive et de leur engagement. Grâce à cette force collective, Fierté au travail Canada continue de favoriser l'appartenance et de transformer les milieux de travail partout au pays. Nous reconnaissons fièrement les partenaires, les collaborateur-trices et les sympathisant-es qui, par leur engagement, ont rendu notre travail possible en 2024-2025 :

Fières partenaires et Partenaires communautaire

Les organisations qui ont fait avancer nos communautés et nous ont soutenu-es en finançant des programmes et événements, en contribuant en nature, en nous accueillant et en amplifiant notre travail dans leurs réseaux. *BDC, Ben Calf Robe Society, Beneva, Canadian Museum for Human Rights/Musée canadien pour les droits de la personne, City of Winnipeg/Ville de Winnipeg, Desjardins, Dignity Network Canada/Réseau Dignité Canada, Edmonton 2 Spirit Society, Enbridge, Export Development Canada/Exportation et développement Canada (EDC), EY, Fierté Montréal, Government of Manitoba/Gouvernement du Manitoba, Loblaw, Norton Rose Fulbright, RBC, Sid Lee, TMX Group.*

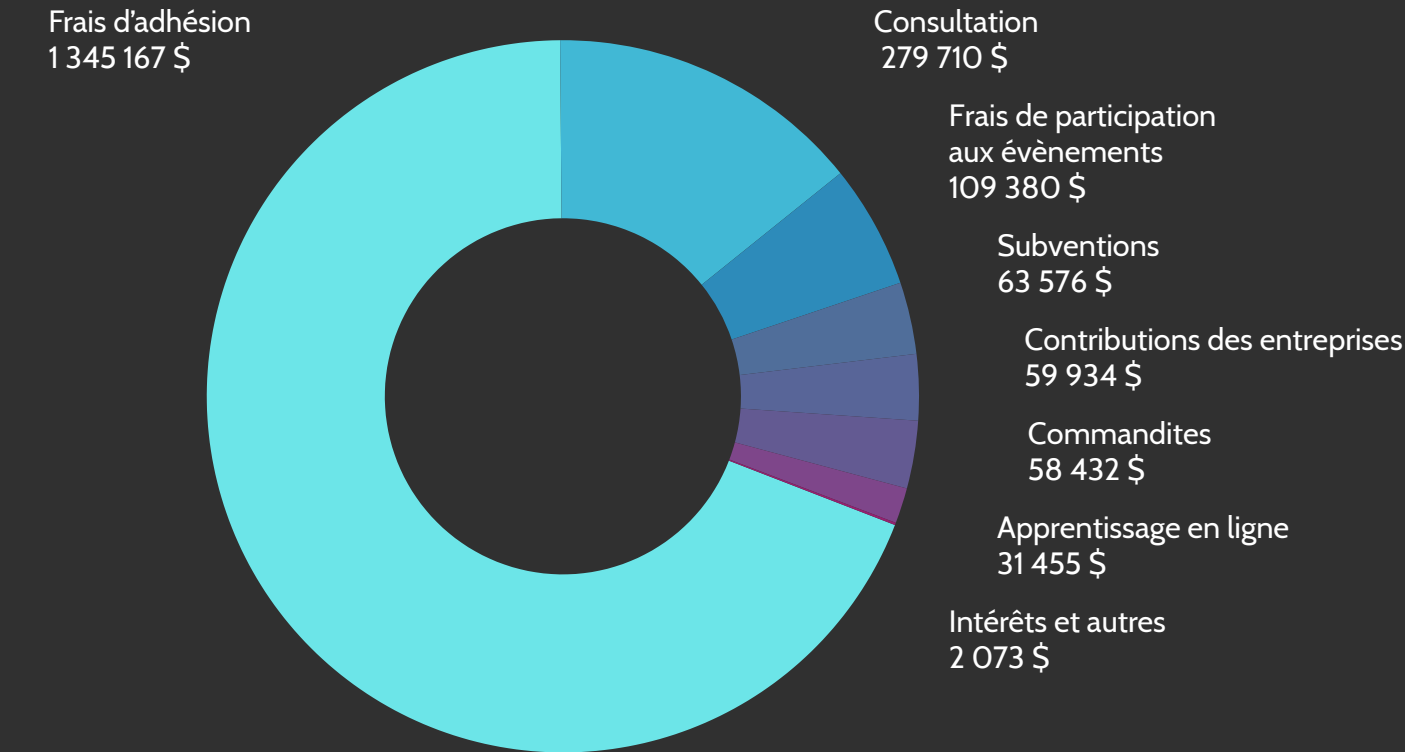
Collaborateur-trices

Les institutions qui nous ont ouvert leurs portes et ont financé des programmes ou se sont associées à nous dans le cadre d'initiatives spéciales, nous aidant ainsi à promouvoir l'inclusion dans de nouveaux espaces. *Canadian Blood Services/Société canadienne du sang, Embassy of the Kingdom of the Netherlands/Ambassade du Royaume des Pays-Bas, Invest Ottawa/Investir Ottawa, Women and Gender Equality Canada/Femmes et Égalité des genres Canada, Special mention/Mention spéciale : Canada Pride Caucus/Caucus canadien de la Fierté*

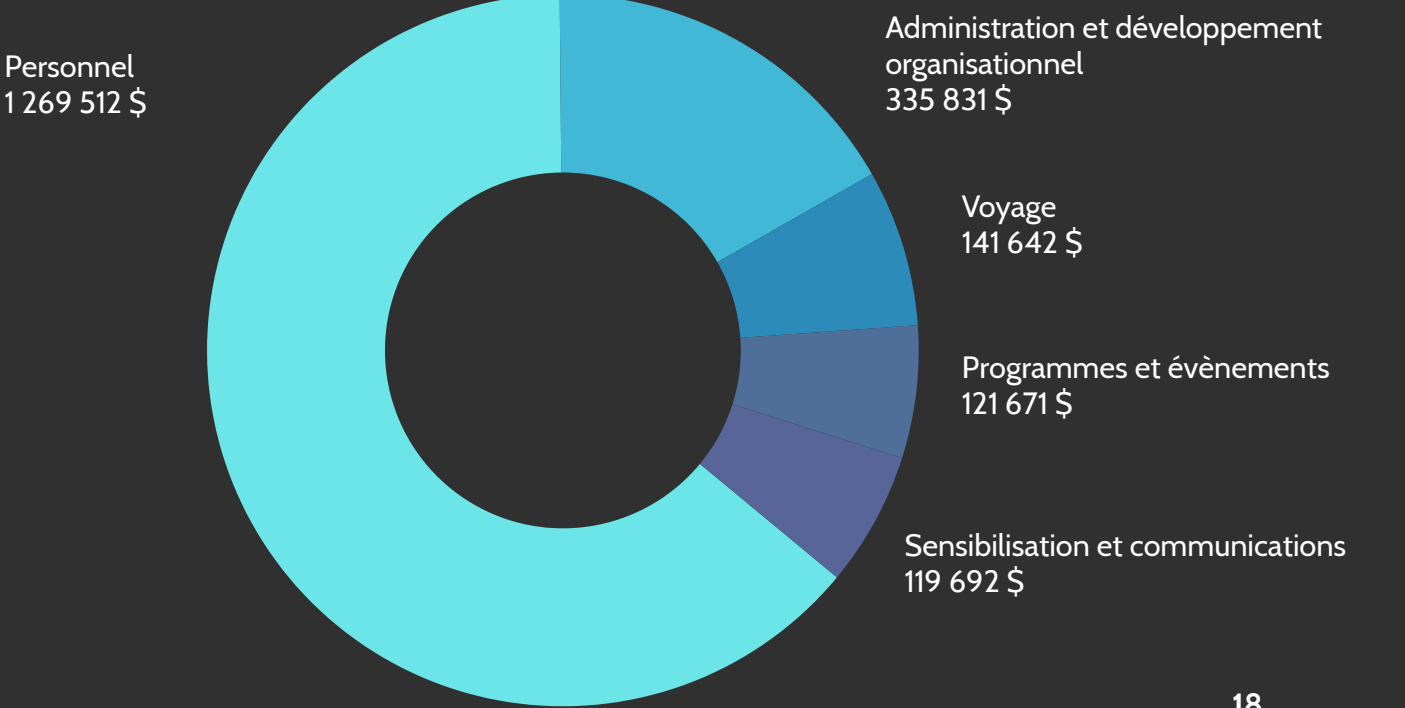
Commanditaires et soutien aux événements

Les organisations qui ont soutenu notre programmation et nos événements par le biais de commandites, de services et de contributions en nature. *Amazon Web Services (AWS), Braindate, Nouveau Standard, SAQ, WOW Catering.*

Revenus 1 949 727 \$



Dépenses 1 988 348 \$



Conseil d'administration

au 30 avril 2025

Daniel Retzlaff

(accords masculins)

Comités : gestion des risques, finances et audit

Erin Roach

(accords féminins)

Comité : gestion des risques

Gary Sutherland

(accords masculins)

Comité : gestion des risques

Kara Evelyn-McNeil

(accords féminins)

Comité : gouvernance et nominations

Katia Aubin – Chair

(accords féminins)

Comité : exécutif

Keith Clarkson – Treasurer

(accords masculins)

Comité : exécutif

Marc Rodrigue – Secretary

(accords masculins)

Comités : exécutif, finances et audit

Marcos Persaud

(accords masculins)

Comités : gouvernance et nominations, exécutif

Rachel April Giguère

(accords féminins)

Comité : gestion des risques

Ruth White

(accords féminins)

Comité : finances et audit

Simon Parent – Vice-Chair

(accords masculins)

Comité : exécutif

Waqas Yousafzai

(accords masculins)

Comité : finances et audit

Pride at Work Canada/Fierté au travail Canada

Par l'intermédiaire du dialogue, de l'éducation et du leadership de pensée, Pride at Work Canada/Fierté au travail Canada inspire les organismes employeurs à créer des environnements de travail qui célèbrent l'ensemble des membres du personnel, peu importe leur expression de genre, leur identité de genre ou leur orientation sexuelle. Nous agissons en tant qu'agence de services aux membres pour les employeurs, offrant des formations institutionnelles et des conseils aux organisations qui valorisent les talents 2SLGBTQIA+.

Authors & Editors • Auteur·e·s & éditeur·trice·s:

Jose Patiño-Gomez & Andrew Perez

Contributors • Collaborateur·trice·s:

Colin Druhan & Pear Tree Bookkeeping Services

Independent Auditors • Vérificateur indépendant:

Pennylegion Chung LLP

Designer • Designer graphique:

Keith Reynolds

Translator • Traductrice:

Justine Israël

Images • Images:

Pride at Work Canada stock photo library • Banque d'images de Fierté au travail Canada

Consultez nos réseaux pour les dernières nouvelles de Fierté au travail Canada :

 www.prideatwork.ca

 [@pride-at-work-canada](https://www.linkedin.com/company/pride-at-work-canada)

 [@prideatworkcan](https://www.instagram.com/prideatworkcan)

 [@prideatwork](https://www.facebook.com/prideatwork)

 [@prideatworkcan](https://www.twitter.com/prideatworkcan)

 [@prideatworkcan](https://www.youtube.com/prideatworkcan)



Pride at Work Canada/Fierté au travail Canada
192 Spadina Ave, Suite 312
Toronto, ON M5T 2C2
+1 (416) 309-8410