

OBJET : POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (EDI)	POLITIQUE N° 80 100
DESTINATAIRES : Tous les responsables des services administratifs et médicaux et les partenaires	Émise le : 1 ^{er} juin 2022 Révisée le :
ÉMISE PAR : Direction des ressources humaines et affaires juridiques (DRHAJ)	Approuvée le : 30 septembre 2022 (RCA2022-09-3555)
APPROUVÉE PAR : Le conseil d'administration et SIGNÉE PAR : Le président-directeur général, Fabrice Brunet	Date : 2022-10-05

BUT

Le Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM) est un hôpital innovant qui offre les meilleurs soins spécialisés et surspécialisés à toute la population québécoise. Grâce à ses expertises uniques et ses innovations, il améliore la santé de la population adulte et vieillissante. En tant qu'hôpital universitaire affilié à l'Université de Montréal, le CHUM a une vocation de soins, de recherche, d'enseignement, de promotion de la santé, d'évaluation des technologies et des modes d'intervention en santé ainsi que de développement d'un environnement sain intégrant l'innovation et la carboneutralité.

Le CHUM reconnaît qu'un milieu riche de connaissances et d'expériences diverses, accueillant, respectueux, ouvert à la diversité, sous toutes ces formes, sécuritaire et exempt de discrimination contribue à la réalisation de sa mission.

Cette politique a pour but de faire la promotion de l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), d'affirmer les engagements du CHUM en la matière et de prévenir toute situation qui contreviendrait, notamment, aux dispositions prévues à *la Charte des droits et libertés de la personne*.

1. PERSONNES VISÉES

Toutes les personnes qui contribuent à la réalisation de la mission du CHUM, de même que toutes les personnes qui se trouvent sur ses lieux (ex. : les personnes qui sont des patients, visiteurs, bénévoles, professeurs, fournisseurs, sous-traitants et partenaires).

2. FONDEMENTS

- 2.1** La Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, c. C-12).
- 2.2** La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (RLRQ, c. A-2.01).
- 2.3** La Loi sur l'équité salariale (RLRQ c. E-12.001).
- 2.4** La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (RLRQ, c. E-20.1).
- 2.5** La Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1).
- 2.6** La Loi sur *les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

OBJET : POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (EDI)**POLITIQUE N° 80 100**

- 2.7 La *Loi* favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains organismes (RLRQ c R-26.2.01).
- 2.8 Le Code civil du Québec (RLRQ, c. CCQ-1991).
- 2.9 Le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et services sociaux (RLRQ, c. S-4.2, r. 5.1).
- 2.10 Les conventions collectives nationales et les dispositions locales en vigueur.
- 2.11 La politique relative au programme d'accès et à l'égalité en emploi.
- 2.12 La politique d'accueil et d'intégration des employés 80 510.
- 2.13 La politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail 80 800.
- 2.14 La procédure de dépôt et de traitement des plaintes de harcèlement et de violence 80 800-01.
- 2.15 Le Code d'éthique du CHUM.

3. PRINCIPES DIRECTEURS

- 3.1 Le CHUM reconnaît que toute personne est égale en valeur et en dignité et a droit de recevoir la même considération.
- 3.2 Le CHUM considère que toute personne qui se trouve sur ses lieux a droit à un environnement accueillant, respectueux, ouvert à la diversité et sécuritaire et ne tolère aucune situation de discrimination. Cet environnement respectant l'EDI permet à chaque personne de se développer, d'exprimer tout son potentiel et d'apporter sa contribution par son intelligence et son talent.
- 3.3 Le CHUM s'attend à ce que toutes les personnes qui contribuent à la réalisation de sa mission adoptent des comportements respectueux et inclusifs.
- 3.4 Le CHUM estime que la diversité sous toutes ses formes constitue une richesse. Elle contribue favorablement à l'excellence, à la qualité et à l'humanisation des soins et services, au développement de talents et à un enseignement et une recherche participative. Elle favorise aussi une plus grande capacité d'innovation, une gestion humaine et mobilisante et un partenariat fort avec les patients, leurs proches et les citoyens.
- 3.5 Le CHUM reconnaît que la diversité favorise l'émergence de l'intelligence collective et génère de nombreux bénéfices tels que l'adaptation au changement, une meilleure satisfaction et expérience de la clientèle et des équipes et une plus grande facilité à gérer des situations complexes.
- 3.6 Le CHUM reconnaît que des biais conscients et inconscients peuvent constituer des obstacles à l'équité, la diversité et l'inclusion et pour cette raison, l'information, la sensibilisation et la formation sont essentielles afin de surmonter ces obstacles.
- 3.7 Le CHUM estime que toute personne qui considère que les principes établis par cette politique ne sont pas respectés a droit de dénoncer la situation et de demander de l'aide ou des conseils.

OBJET : POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (EDI)**POLITIQUE N° 80 100**

4. DÉFINITIONS

Équité : Au sens de cette politique, l'équité réfère à un traitement juste, peu importe les caractéristiques des personnes. Elle vise à traiter chaque individu et chaque groupe historiquement défavorisés, au sens où ils sont confrontés à des obstacles systémiques, de façon juste pour les placer sur un pied d'égalité par rapport au groupe historiquement favorisé. Dans ce contexte, un traitement équitable n'est pas nécessairement identique, mais tient compte des différentes réalités présentes ou historiques afin de permettre à toutes les personnes de bénéficier des mêmes opportunités.

Diversité : Renvoie à la pluralité des expériences personnelles, professionnelles ainsi qu'aux différences entre les cultures. La notion reflète, entre autres, les différences générationnelles, les différences en matière de couleur, de lieu d'origine, de religion, de statut d'immigrant, d'identité autochtone, d'origine ethnique, de situation de handicap, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'expression de genre.

Inclusion : Action de créer un environnement où chaque personne se sent traitée de manière équitable, bien accueillie, considérée et respectée dans ses différences afin qu'elle puisse apporter sa contribution et développer son plein potentiel.

Biais : Préjugé conscient ou inconscient, formé par un individu, un groupe ou une institution en faveur ou contre une personne ou un groupe par rapport à un autre et pouvant entraîner des conséquences positives ou négatives.

Discrimination : Distinguer, exclure ou préférer une personne en la traitant différemment en raison de ses caractéristiques personnelles, de sorte à détruire ou compromettre le droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de cette personne. L'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* précise que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race¹, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale et le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Aux fins de cette politique, l'apparence physique est également un motif visé.

Discrimination systémique : Se comprend comme étant la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés (jugement sur une personne formé à l'avance selon certains critères personnels), de stéréotypes (caractérisation d'un groupe qui s'appuie sur des attentes et des jugements) souvent inconscients, de politiques et de pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres des groupes visés par l'interdiction de la discrimination.

Expression de genre : Manière dont une personne exprime ouvertement son genre, cela peut inclure ses comportements et son apparence, comme ses choix vestimentaires, sa coiffure, le port de maquillage, son langage corporel et sa voix. De plus, l'expression de genre inclut couramment le choix d'un nom et d'un pronom pour se définir.²

Groupes visés : En référence à l'article 1 de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*, les groupes visés sont des groupes victimes de discrimination en emploi pour

¹ Le mot race dans cette politique est utilisé seulement pour faire référence au terme de la loi (cdlp).

² <https://www.canada.ca/fr/ministere-justice/nouvelles/2016/05/identite-de-genre-et-expression-de-genre.html>

OBJET : POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (EDI)**POLITIQUE N° 80 100**

lesquels des correctifs doivent être apportés pour assurer une égalité des chances en emploi. Ces groupes sont : les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis) les minorités visibles (autres que les Autochtones qui ne sont pas de couleur blanche) et les minorités ethniques (autre que les Autochtones et les minorités visibles et dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais).

Handicap : Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, le handicap est un désavantage, réel ou présumé, lié à une déficience, soit une perte, une malformation ou une anomalie d'un organe, d'une structure ou d'une fonction mentale, psychologique, physiologique ou anatomique. Le handicap peut être de courte durée ou bien permanent.

Harcèlement discriminatoire : Harcèlement fondé sur l'un des motifs visés par l'article 10 de la *Charte de droits et libertés de la personne*.

Harcèlement psychologique : Selon l'article 81.18 de *la Loi sur normes du travail* et comme prévu à la politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail du CHUM (PO-80-800), les critères sont : le caractère vexatoire (blessant) et non désiré de la conduite, l'atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique ou physique de la personne, le caractère durable et répété des gestes et paroles reprochés et les effets néfastes sur le milieu de travail (une seule conduite grave peut constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu sur la personne).

Identité de genre : Expérience intérieure et personnelle que chaque personne a de son genre soit le sentiment d'être un homme, une femme, les deux ou ni l'un ni l'autre ou dans le continuum des genres. L'identité de genre peut correspondre ou non au sexe qui a été assigné à la naissance. L'identité de genre est fondamentalement différente de l'identité sexuelle de la personne.³

LGBTQ+ : Communautés LGBTQ+ désignent les personnes homosexuelles (lesbiennes, gaies ou bisexuelles), les personnes transgenres, les personnes queers, les personnes bispirituelles et tous ceux et celles qui choisissent d'exprimer ou de vivre leur identité et orientation sexuelle d'une manière différente. Il est aussi possible qu'une personne s'identifie à plusieurs définitions. Par exemple, une personne homosexuelle peut aussi être transgenre.⁴ Le signe + indique qu'il y a d'autres identités et que la langue continue d'évoluer.

Limitations fonctionnelles : Pertes ou des diminutions des fonctions physiques ou psychologiques. Elles peuvent être permanentes ou temporaires et sont généralement établies, par exemple, par le médecin traitant, par un professionnel de la santé ou par un organisme tel que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ).

Neurodiversité : Terme générique regroupant, notamment, le trouble du spectre de l'autisme, le TDAH, la douance, la dyslexie, la dyscalculie et le syndrome de Gilles de la Tourette.⁵

Personne handicapée : Selon l'article 1 de *la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, une personne handicapée est toute personne ayant une déficience (perte, malformation, insuffisance de naissance ou acquise), entraînant une incapacité (intellectuelle, psychologique, physiologique ou anatomique), significative

3 <https://www.canada.ca/fr/ministere-justice/nouvelles/2016/05/identite-de-genre-et-expression-de-genre.html>

4 <https://cliquezjustice.ca/dossiers-speciaux/droits-lgbtq-au-canada>

5 <https://ordrecrha.org/ressources/revue-rh/volume-22-no-3/neurodiversite-en-formation>

OBJET : POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (EDI)**POLITIQUE N° 80 100**

(grave et impossible à restaurer), persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement de ses activités courantes.

5. OBJECTIFS

- 5.1 Assurer que toute personne qui contribue à la réalisation de la mission du CHUM de même que toute personne qui se trouve sur les lieux du CHUM sont bien accueillies, traitée avec respect et dignité, et ce, peu importe ses caractéristiques personnelles;
- 5.2 Offrir et promouvoir un environnement de travail équitable, diversifié et inclusif;
- 5.3 Prendre les moyens appropriés et mettre en place les mesures nécessaires pour offrir et promouvoir un tel environnement;
- 5.4 Diffuser les engagements du CHUM en matière d'équité, de diversité et d'inclusion auprès de l'ensemble des personnes visées par cette politique;
- 5.5 Prévenir des comportements discriminatoires par un dialogue ouvert, la sensibilisation, l'information et la formation sur les biais et sur la réalité des personnes présentant certaines caractéristiques;
- 5.6 Établir les rôles et les responsabilités de chacune des personnes visées par l'application de cette politique;
- 5.7 Permettre un mécanisme de plaintes en cas de non-respect de cette politique qui soit rigoureux, diligent et suivi d'actions correctives innovantes.

6. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le CHUM s'engage à offrir et à promouvoir un environnement équitable, diversifié et inclusif et à être un milieu de soins et de services accueillant et respectueux. Pour ce faire, il s'engage à assurer :

- Que toute personne contribuant à la réalisation de sa mission soit traitée avec respect, dignité et équité;
- Que toute personne puisse évoluer dans un milieu exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement discriminatoire;
- Une diversité dans la composition de la main d'œuvre, notamment en valorisant la diversité des points de vue, des expériences et des compétences;
- Une attention à la composition des divers comités et équipes (ex. : groupes de travail, équipes de projet, etc.) afin qu'ils puissent représenter la diversité et un éventail d'expériences et d'expertises;
- Que toute personne, peu importe ses caractéristiques personnelles, puisse avoir des chances égales d'intégrer le CHUM, de se développer et d'y contribuer;
- Que toute personne qui présente des limitations fonctionnelles permanentes ou temporaires et qui postule ou est à l'emploi du CHUM puisse être accommodée (adaptation du poste ou des conditions de travail) à moins que cela constitue une contrainte excessive, de même que toute personne qui présente une demande d'accommodement en vertu des autres motifs prévus à

OBJET : POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (EDI)**POLITIQUE N° 80 100**

l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*;

- Que tous ceux et celles contribuant à la réalisation de la mission du CHUM soient sensibilisés, informés et formés en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et que ceux et celles se trouvant sur ses lieux (ex. : les personnes qui sont des patients, visiteurs, bénévoles, professeurs, fournisseurs, sous-traitants et partenaires, etc.) soient, quant à eux, sensibilisés ou informés;
- Que tout comportement de discrimination (individuel ou institutionnel), notamment toute situation ou activité comportant des obstacles et des biais à l'inclusion soit évité;
- Que toute demande de conseil ou de soutien ou toute plainte, concernant l'équité, la diversité et l'inclusion, soit traitée avec diligence, rigueur, impartialité et humanisme;
- De mettre en place un comité EDI dont le mandat sera de faire, notamment, la promotion de l'équité, la diversité et l'inclusion au CHUM et de sensibiliser et d'informer la communauté sur ces questions;
- Que toute personne qui reçoit des soins ou des services ou qui dispense des soins ou des services soit bien accueillie, respectée et considérée peu importe ses caractéristiques personnelles et puisse recevoir un traitement équitable exempt de discrimination en fonction des motifs qui sont prévus à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

7. RESPONSABILITÉS

7.1 Personnes qui contribuent à la réalisation de la mission du CHUM

- Intégrer, encourager et appliquer les principes de l'équité, la diversité et l'inclusion;
- Prendre connaissance de cette politique et s'y conformer;
- Adopter une conduite d'ouverture face à la diversité;
- Respecter chaque personne et reconnaître sa valeur, peu importe ses caractéristiques;
- Contribuer au développement et au maintien d'un milieu de travail intégrant les principes de l'équité, la diversité et l'inclusion et exempt de toute forme de discrimination;
- Participer, le cas échéant, aux séances d'information et aux formations;
- Dénoncer tout comportement, toute parole ou tout geste irrespectueux (incivilité) en raison des motifs prévus à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne ou en raison de l'apparence physique de même que toute situation de discrimination, de violence ou de harcèlement discriminatoire;
- Prendre conscience des biais conscients et inconscients, des préjugés et des stéréotypes afin que les comportements et pratiques puissent être modifiés;
- Questionner les processus et les pratiques en place et signaler toute pratique de gestion qui pourrait avoir des effets discriminatoires.

7.2 Conseil d'administration

- Faire preuve d'exemplarité en adoptant des comportements respectueux des principes d'équité, de diversité et d'inclusion;
- Adopter cette politique.

OBJET : POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (EDI)**POLITIQUE N° 80 100****7.3 Direction générale**

- Faire preuve d'exemplarité en adoptant des comportements respectueux des principes d'équité, de diversité et d'inclusion;
- Promouvoir cette politique et son engagement auprès de l'ensemble des personnes contribuant à la réalisation de la mission du CHUM;
- Assurer le respect de cette politique par l'ensemble des personnes sous sa responsabilité;
- Nommer la personne responsable de l'application de cette politique;

7.4 Directeurs/directrices, chefs médicaux et gestionnaires

- Faire preuve d'exemplarité en adoptant des comportements respectueux des principes d'équité, de diversité et d'inclusion;
- Prendre les moyens raisonnables pour assurer et promouvoir un milieu de travail équitable, diversifié, inclusif et exempt de discrimination;
- Collaborer à l'analyse des possibilités d'accommodement lorsqu'une demande est formulée et le cas échéant, prendre les moyens afin d'en assurer la mise en place;
- Assurer le respect de cette politique par l'ensemble des personnes sous leur responsabilité;
- Prendre rapidement les mesures nécessaires pour faire cesser toute situation de discrimination.

7.5 Directeur/directrice des approvisionnements et de la logistique, directeur/directrice des services techniques et directeur/directrice des services multidisciplinaires (service physique et génie biomédical)

- Informer les personnes qui agissent en tant que fournisseurs, sous-traitants et partenaires et qui œuvrent temporairement dans l'établissement des comportements attendus.

7.6 Directeur/directrice des ressources humaines et affaires juridiques ou la personne qu'il/elle désigne

- Voir à l'application et à la diffusion de cette politique;
- Promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'application de cette politique;
- Définir un plan d'action et des activités en lien avec l'application de cette politique et mettre en place un groupe de travail (comité EDI) pour ce faire;
- Remettre un compte rendu annuellement faisant état des travaux en matière d'EDI à l'instance responsable désignée;
- S'assurer de la collaboration de toutes les personnes partenaires dans l'application de cette politique;
- Agir à titre d'expert de contenu pour les activités de sensibilisation, d'information et de formation et permettre la tenue de discussions ouvertes concernant cette politique;
- Fournir des conseils et du soutien relativement à toute question concernant l'équité, la

OBJET : POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (EDI)**POLITIQUE N° 80 100**

diversité et l'inclusion et le traitement de plaintes;

- Recevoir les plaintes en vertu de cette politique sauf celles provenant des patients et désigner la personne responsable d'en faire l'étude;
- Réviser le contenu de la politique tous les cinq ans ou en concordance avec le processus d'agrément du CHUM.

7.7 Direction de l'enseignement et de l'Académie

- Mettre en place un programme de formation en collaboration avec les experts de contenu de la DRHAJ;
- Informer les partenaires académiques, les stagiaires, les externes, les médecins et médecins résidents/résidentes des comportements attendus.

7.8 Direction des communications et de l'accès à l'information

- Diffuser la politique à la communauté du CHUM;
- Organiser des campagnes d'information à l'interne et à l'externe pour faire connaître la politique et promouvoir l'EDI.

7.9 Associations de cadres et syndicats

- Faire preuve d'exemplarité en adoptant des comportements respectueux des principes d'équité, de diversité et d'inclusion;
- Effectuer la promotion auprès de leurs membres des activités au sujet de l'équité, la diversité et l'inclusion.

8. CHAMPS D'APPLICATION

Cette politique s'applique :

- À toutes les personnes qui contribuent à la réalisation de la mission du CHUM, de même qu'à toutes les personnes qui se trouvent sur ses lieux (ex. : les personnes qui sont des patients, visiteurs, bénévoles, professeurs, fournisseurs, sous-traitants et partenaires);
- Dans toutes les situations qui ont un lien avec le travail que celles-ci se déroulent au CHUM ou à l'extérieur du CHUM comme le télétravail, la télémédecine, les activités professionnelles, sociales ou de rayonnement;
- Dans les communications et lors de l'utilisation des technologies (ex. : réseaux sociaux, blogues, messages textes et applications de communication collaboratives), et ce, peu importe où se trouve l'auteur du message.

9. PLAINTES

9.1 Plainte relative aux relations interpersonnelles à caractère discriminatoire

Toute personne qui est la cible ou est témoin de comportements, de paroles ou de gestes irrespectueux (incivilité), de discrimination ou bien de violence/harcèlement en raison d'un ou

OBJET : POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (EDI)**POLITIQUE N° 80 100**

des motifs de l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* ou de son apparence physique doit, lorsque les circonstances le permettent, dénoncer la situation en suivant les étapes suivantes :

- Signifier, dans la mesure du possible, à la personne que sa conduite est inacceptable et indésirable;
- Si la situation persiste ou que l'application de cette première étape n'est pas possible, demander du soutien soit à son/sa supérieur/e immédiat/e ou à la personne responsable ou à une personne-ressource, selon la situation, afin qu'il/elle puisse intervenir immédiatement;
- En tout temps ou si les comportements persistent et pourraient constituer de la discrimination, de la violence ou du harcèlement discriminatoire, une plainte écrite peut être déposée au directeur/à la directrice des ressources humaines et des affaires juridiques ou au/à la commissaire local(e) aux plaintes et à la qualité des services si la plainte provient de patients. Par la suite, conformément à la procédure de dépôt et de traitement des plaintes de harcèlement et de violence N° 80 800 un/e enquêteur/enquêtrice sera désigné(e) pour procéder à l'étude de la plainte et l'ensemble des dispositions relatives au traitement des plaintes de cette procédure prendront effet.

9.2 Plainte relative aux pratiques de gestion à caractère discriminatoire

Toute personne qui est témoin ou la cible de pratiques de gestion qui auraient un effet discriminatoire (ex. : règles, procédures et outils qui concernent particulièrement la dotation, la promotion et la formation) peut déposer une plainte écrite au directeur/à la directrice des ressources humaines et des affaires juridiques qui désignera la personne qui procédera au traitement et à l'analyse de cette plainte en tenant compte de la nature de celle-ci.

9.3 Confidentialité

Toute plainte est traitée avec diligence, impartialité et discrétion dans le respect des règles de confidentialité applicables à toute personne concernée, et ce, sans restreindre le droit d'une personne qui se sent lésée par ce processus de consulter et d'obtenir des conseils.

10. RÉFÉRENCES

Politiques sur l'équité, la diversité et l'inclusion de l'Université Laval

Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion de HEC Montréal

Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion du CRCHUM

Politiques sur l'équité, la diversité et l'inclusion de Diversité artistique Montréal

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse :

<https://www.cdpdj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html>

Ministère de la Justice du Canada:

<https://www.canada.ca/fr/ministere-justice/nouvelles/2016/05/identite-de-genre-et-expression-de-genre.html>

OBJET : POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (EDI)

POLITIQUE N° 80 100

Office québécois de la langue française :

https://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?ld_Fiche=26532478

CliquezJustice :

<https://cliquezjustice.ca/dossiers-speciaux/droit-de-la-personne/discrimination/droits-lgbtq-au-canada>

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés:

<https://ordrecrha.org/ressources/revue-rh/volume-22-no-3/neurodiversite-en-formation>

Institut de recherche en santé et sécurité du travail

11. RÉVISION

Cette politique devra faire l'objet d'une mise à jour lorsque requis ou dans un délai maximum de cinq (5) ans.

APPLICATION

Cette politique entre en vigueur le jour de son approbation par le conseil d'administration.