

OBJET : POLITIQUE RELATIVE AU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI	POLITIQUE N° 80 355
DESTINATAIRES : Toutes les unités administratives, médicales 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 (RCA2022-09-3556)
APPROUVÉE PAR : Le conseil d'administration et SIGNÉE PAR : Le président-directeur général, Fabrice Brunet	Date : 2022-10-05

BUT

La présente politique a pour but de confirmer l'engagement du CHUM à respecter les obligations légales relatives à l'accès à l'égalité en emploi par la mise en œuvre et la promotion du programme d'accès à l'égalité en emploi visant particulièrement la dotation, la promotion et la formation.

1. PERSONNES VISÉES

Toutes les personnes qui contribuent à la réalisation de la mission du CHUM, soit les gestionnaires et les employés.

2. FONDEMENTS

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

Entrée en vigueur au Québec en 2001, elle a pour objectif de contrer la discrimination systémique à l'embauche et en emploi. Les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) que certains organismes publics doivent mettre en œuvre découlent de cette loi : <https://www.cdpdj.qc.ca/fr/vos-droits/lois-qui-protigent-vos-droits/LAEE>.

3. PRINCIPES DIRECTEURS

Le CHUM s'engage à mettre en application des différentes mesures prévues à son programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) visant à augmenter la représentation des personnes faisant partie des groupes visés. Ce programme d'accès à l'égalité en emploi fait partie intégrante de cette politique. Il comprend les éléments édictés à l'Article 13 de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*. Plus concrètement, il s'engage à :

- Assurer que son PAEE comprend les mesures d'égalité des chances, des mesures de redressement, des mesures de soutien, un échéancier de réalisation et des mécanismes de suivi et d'évaluation des résultats;
- Augmenter la représentation des personnes faisant partie des groupes visés et corriger les pratiques du système d'emploi, le cas échéant, en appliquant les mesures d'égalité des chances ainsi que les mesures de redressement;

**OBJET : POLITIQUE RELATIVE AU PROGRAMME D'ACCÈS À
L'ÉGALITÉ EN EMPLOI**

POLITIQUE N° 80 355

- Maintenir un système d'emploi exempt de discrimination et s'assurer que les règles et pratiques de gestion des ressources humaines et leur application sont équitables dans l'ensemble des services et départements;
- Veiller, le cas échéant, à ce que les politiques, règlements, directives et procédures administratives en matière d'embauche et d'emploi du CHUM soient rédigés afin qu'elles soient exemptes de tout élément discriminatoire;
- Assurer une attention à la composition des divers comités et équipes (ex. : groupes de travail, équipes de projets, etc.) afin qu'ils puissent représenter les groupes visés;
- Favoriser des conditions d'emploi et des programmes de gestion des ressources humaines adaptés aux besoins des groupes visés;
- Sensibiliser le personnel aux risques de discrimination et aux problèmes vécus par les groupes visés, et ce, en matière d'emploi;
- Mettre à jour le PAEE une fois par année et communiquer les résultats de ses actions à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ).

4. OBJECTIFS

- S'assurer que les règles et pratiques en matière de dotation, de promotion et de formation demeurent conformes à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics (RLRQ, c. A-2.01).
- Identifier et éliminer les règles et pratiques du système d'emploi qui pourraient être discriminatoires à l'égard des membres des groupes visés;
- Mettre en œuvre des actions permettant d'atteindre une représentation équitable des membres des groupes victimes de discrimination dans tous les types d'emploi de l'organisation;
- Diffuser les engagements du CHUM en matière d'accès à l'égalité en emploi auprès de l'ensemble des personnes visées par la présente politique;
- Prévenir des comportements discriminatoires en matière d'emploi par la sensibilisation, l'information et la formation sur les biais et sur la réalité des personnes appartenant aux groupes visés;
- Établir les rôles et les responsabilités de chacune des personnes visées par l'application de la présente politique.

5. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

- Le CHUM incarne et fait la promotion de l'équité, la diversité et l'inclusion notamment en matière de dotation, de promotion et de formation.
- Le CHUM, en plus de réaliser sa mission dans le respect de la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ c. C-12), adhère aux mesures permettant l'accès à l'égalité en emploi

**OBJET : POLITIQUE RELATIVE AU PROGRAMME D'ACCÈS À
L'ÉGALITÉ EN EMPLOI**

POLITIQUE N° 80 355

conformément à l'article 1 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics (RLRQ, c. A-2.01).

- Le CHUM souhaite, conformément aux valeurs qu'il promeut ainsi qu'aux obligations légales qui lui incombent, offrir une égalité des chances en emploi.
- Le CHUM entend assurer un milieu de travail exempt de discrimination en matière de dotation, promotion et formation et prendre les moyens nécessaires pour prévenir et éliminer une situation ou pratique jugée discriminatoire. Le cas échéant, il instaure des mesures de redressement destinées à corriger la situation.
- Le CHUM reconnaît que des biais conscients et inconscients peuvent constituer des obstacles en matière d'accès à l'égalité en emploi
- Le CHUM, conscient de la richesse qu'apporte la diversité, reconnaît la contribution de tous à la réussite de la mission.
- Le CHUM conscient de ses responsabilités sociales s'engage à promouvoir et sensibiliser les employés et gestionnaires au principe d'accès à l'égalité en emploi.

6. RESPONSABILITÉS

6.1 Direction générale

- Instaurer une culture organisationnelle d'imputabilité et de responsabilisation à l'égard de l'atteinte des objectifs quantitatifs du programme d'accès à l'égalité en emploi.

6.2 Direction des ressources humaines et affaires juridiques

- Voir à l'application et à la diffusion de la présente politique;
- Être porteur du dossier de l'accès à l'égalité en emploi;
- Élaborer le programme d'accès à l'égalité en emploi;
- S'assurer que les pratiques de gestion des ressources humaines sont exemptes de discrimination directe ou indirecte et recommander, le cas échéant, les modifications nécessaires susceptibles de les rendre conformes à la Politique d'accès à l'égalité en emploi ainsi qu'au programme d'accès à l'égalité en emploi;
- Mettre en œuvre les mesures visant la promotion et la diffusion d'information dans le cadre de la présente politique et du programme d'accès à l'égalité en emploi;
- Mettre à jour le programme d'accès à l'égalité en emploi et remettre un compte rendu des travaux réalisés à la direction générale et à la CDPDJ.

6.3 Gestionnaires

- Prendre connaissance de la présente politique, du programme d'accès à l'égalité en emploi et s'y conformer;
- Assurer un environnement de travail exempt de discrimination et inclusif pour toutes les personnes, incluant celles appartenant aux groupes visés;
- Démontrer une ouverture auprès des personnes des groupes visés;

**OBJET : POLITIQUE RELATIVE AU PROGRAMME D'ACCÈS À
L'ÉGALITÉ EN EMPLOI**

POLITIQUE N° 80 355

- Dénoncer toute situation potentielle de discrimination visée par la présente politique incluant les pratiques de gestion;
- Prendre les moyens nécessaires pour faire cesser toute situation de discrimination;
- Participer, le cas échéant, aux séances d'information et aux formations;
- Prendre conscience des biais conscients et inconscients, des préjugés et des stéréotypes afin que les comportements et pratiques puissent être modifiés.

6.4 Associations professionnelles et syndicales

- Participer activement au respect et à la promotion de cette politique.

6.5 Employés

- Prendre connaissance de la présente politique et du PAEE et s'y conformer;
- Assurer un environnement de travail exempt de discrimination et inclusif pour toutes les personnes, incluant celles appartenant aux groupes visés;
- Démontrer une ouverture auprès des personnes des groupes visés;
- Dénoncer toute situation potentielle de discrimination visée par la présente politique, incluant les pratiques de gestion;
- Participer, le cas échéant, aux séances d'information et aux formations;
- Prendre conscience des biais conscients et inconscients, des préjugés et des stéréotypes afin que les comportements et pratiques puissent être modifiés.

7. RÉFÉRENCES

La *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ, c. C-12).

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (RLRQ, c. A-2.01).

La *Loi sur l'équité salariale* (RLRQ c. E-12.001).

La *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (RLRQ, c. E-20.1).

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1).

La *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

Les conventions collectives nationales et les dispositions locales en vigueur.

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).

La politique d'accueil et d'intégration des employés 80 510.

La politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion 80 100.

La politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail 80 800.

OBJET : POLITIQUE RELATIVE AU PROGRAMME D'ACCÈS À
L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

POLITIQUE N° 80 355

Le Code d'éthique du CHUM.

8. RÉVISION

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

APPLICATION

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

Centre hospitalier de l'Université de Montréal
(Direction des ressources humaines et affaires juridiques, Service de recrutement)
\\ GP