



ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION (EDI)

L'EDI au CHUM, c'est pour tout le monde !

Principes

- Tous les êtres humains ont la même valeur
- Toutes les personnes sont les bienvenues au CHUM peu importe leurs différences (ex : culture, âge, origine, religion, handicap, identité de genre, expression de genre, orientation sexuelle, condition sociale, apparence, etc.)
- Les propos et les gestes doivent être respectueux
- Personne ne devrait subir de désavantage sur la base de sa différence ou de son groupe d'appartenance
- Les propos et comportements qui causent des malaises, blessent ou excluent doivent être nommés aux personnes concernées
- Chaque personne apporte sa contribution par son intelligence et son talent et doit pouvoir se développer dans l'organisation
- Chaque personne doit pouvoir sentir qu'elle a sa place au sein de la communauté du CHUM

Ce que cela veut dire pour moi

Je suis gestionnaire

- Je veille à ce que toutes les personnes de mon équipe mettent en valeur leurs forces et aient leur place
- Je questionne mes croyances ou pratiques par rapport à certaines personnes ou groupes et j'encourage les autres à le faire
- Je m'efforce de faire travailler des personnes différentes ensemble
- J'encourage et soutiens la tenue de dialogues ouverts

J'offre des soins et services

- J'adopte une approche respectueuse des personnes et de qui elles sont
- Je veille à ce que toutes les personnes puissent avoir leur place
- Je questionne mes croyances par rapport à certaines personnes ou groupes et j'encourage les autres à le faire
- J'exprime aux personnes concernées mes inconforts par un dialogue ouvert et au besoin je demande du soutien pour pouvoir le faire

Je suis une patiente, un patient ou je suis un proche

- J'exprime aux personnes concernées mes besoins particuliers et mes inconforts par un dialogue ouvert et respectueux et au besoin, je demande du soutien pour pouvoir le faire
- J'adopte une approche respectueuse des personnes qui me soignent ou m'offrent des services, peu importe leurs différences

Je suis une personne qui agit en tant que sous-traitant, fournisseur ou partenaire

- Je respecte les principes du CHUM en matière d'EDI lorsque je me trouve sur ses lieux et dans le cadre de mes relations professionnelles

Les avantages

- Offrir de meilleurs soins et services
- Bonifier l'expérience des patientes, des patients et des équipes

- Être innovant en remettant en question des pratiques
- Mieux réagir aux défis rencontrés dans nos activités
- Offrir un milieu de vie et de soins qui se démarque

Rôle du comité EDI

- Développer et déployer des actions concrètes porteuses de changement en collaboration avec les autres
- Faire de la promotion et de la sensibilisation
- Offrir de la formation

Vous êtes la cible ou le témoin de discrimination

- La procédure de dépôt et de traitement des plaintes de harcèlement et de violence (80 800-01) s'applique aussi en matière d'EDI
- Consultez la procédure en suivant ce lien : <https://portail.chum.rtss.qc.ca/Document.php?sid=112083>



Pour plus d'information, consultez la Politique Équité, Diversité et Inclusion (80 100)
Questions/commentaires : edi.drh.chum@ssss.gouv.qc.ca



PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI (PAEE)

Le CHUM offre à sa communauté un milieu de travail
équitable diversifié et inclusif

Qu'est-ce que le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE)?

- Le PAEE vise à assurer une représentation équitable par type d'emplois au sein du personnel du CHUM des 5 groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics souvent la cible de discrimination
- Ces cinq groupes sont : les femmes, les personnes en situation de handicap, les personnes autochtones, les minorités visibles (personnes qui ne sont pas blanches) et les minorités ethniques (personnes blanches dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais)
- Il vise également à ce que ces personnes ne subissent pas de désavantage au moment de l'embauche, lors de l'accès à un poste ou pour obtenir une promotion
- *La Charte des droits et libertés de la personne* encadre l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi

Pourquoi est-il nécessaire d'avoir un PAEE?

- Tous n'ont pas des chances égales en matière d'emploi
- Encore aujourd'hui, dans certains types d'emploi, les personnes issues des 5 groupes visés sont sous-représentées dans les organisations et rencontrent des obstacles dans des situations d'emploi
- Des idées erronées de même que des croyances et des valeurs profondément ancrées dans l'organisation de notre société peuvent influencer nos comportements et nos décisions
- La prise de conscience de ces éléments est essentielle pour éviter de brimer certaines personnes

Ce que cela implique pour le CHUM

- Sensibiliser la communauté CHUM à l'embauche et à l'intégration de personnes provenant des 5 groupes visés
- Travailler en collaboration avec des organismes communautaires à ce niveau
- Repérer et corriger les pratiques de gestion qui pourraient potentiellement exclure ou désavantager
- Assurer la mise en œuvre des actions du programme déterminées afin d'atteindre les objectifs établis

Comment puis-je m'impliquer?

- Remplir le questionnaire d'auto identification qui permet au CHUM d'avoir un portrait juste de ses effectifs et encourager les autres à le faire. Le formulaire est remis à tout nouvel employé lors de l'accueil organisationnel et est également disponible sur l'intranet pour les équipes du CHUM.
- Toutes les personnes sont les bienvenues au CHUM, peu importe leurs différences, recommandez votre entourage et vos connaissances via [le Programme de recommandation des employé\(e\)s](#)
- Signalez les pratiques qui pourraient potentiellement désavantager l'un ou l'autre des groupes visés
- Participez aux formations offertes sur le sujet

Pour plus d'information, consultez
[la Politique relative aux programmes d'accès à l'égalité en emploi](#)

Questions/commentaires : edi.drh.chum@ssss.gouv.qc.ca

