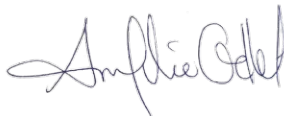


Titre	Politique sur la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion		No : 2024-A-064-r0
Direction responsable	Direction des ressources humaines et des communications		
Applicable à	Toutes les unités administratives et médicales du CHU Sainte Justine		
Nom du signataire	Anne-Julie Ouellet, directrice		
Signature			
En vigueur le	26 mars 2024	Révisée le	N/A

1. Contexte

Le Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine (CHUSJ) reconnaît l'importance d'assurer un milieu de soins et de travail équitable, diversifié et inclusif, empreint des valeurs qui reflètent les attentes exprimées par les familles ainsi que par la communauté du CHUSJ. Ces valeurs, décrites dans le *Code d'éthique*, sont :

- La bienveillance;
- La quête de l'excellence;
- Le partenariat;
- L'engagement individuel et collectif.

Prenant appui sur ses valeurs et inspiré par sa mission, le CHUSJ a su s'adapter afin d'offrir des soins et services et un milieu de travail qui prend en compte les besoins des personnes qui constituent sa communauté. Dans cette optique, l'organisation s'engage à faire la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI) en cohérence avec son ambition de transformer la vie des générations actuelles et futures.

Lors de l'élaboration de la politique, une démarche de consultation a été réalisée permettant de mettre en lumière de nombreuses initiatives ÉDI à ce jour. Afin de répondre aux demandes de soins et de services et assurer un environnement de travail inclusif et adapté aux besoins

Numéro RPP : 2024-A-064-r0	
Approbation d'entrée en vigueur par le : Gestionnaire ou directeur : 2024-02 Comité de direction : 2024-03-26 Comité de régie : N/A Conseil d'administration : 2024-04-26 Résolution no :	Contenu révisé et approuvé le : Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A

présents et émergents, des principes directeurs ont été ciblés. Ceux-ci permettront l'identification des actions prioritaires et des mesures à prendre.

Les membres de la communauté du CHUSJ sont responsables de promouvoir et d'incarner les principes d'équité, de diversité et d'inclusion établis par l'organisation.

La présente politique est distincte des démarches relatives à la sécurisation culturelle.

2. Portée

L'application de la politique s'étend à toutes les personnes qui, dans le cadre de leur prestation de travail, exercent des fonctions pour le CHUSJ, se trouvant ou non sur les lieux du travail, et rémunérées ou non par le CHUSJ (membres du personnel, gestionnaires, médecins, dentistes, pharmaciennes et pharmaciens, résidentes et résidents, personnel de recherche, bénévoles, personnel enseignant, étudiantes et étudiants, stagiaires et contractuels), et qui contribuent à la réalisation de sa mission.

3. Objectifs

- 3.1. Affirmer que le CHUSJ reconnaît et valorise l'équité, la diversité et l'inclusion en ses murs.
- 3.2. Rallier l'ensemble des membres de la communauté du CHUSJ autour d'une vision commune de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.
- 3.3. Assurer une cohérence pour l'ensemble des orientations et des initiatives en ce qui concerne l'ÉDI, qu'elles soient existantes ou futures au sein de l'établissement.
- 3.4. Prendre les moyens et mettre en place les mesures nécessaires pour offrir un environnement de soins et de travail équitable, diversifié et inclusif, en cohérence et en complémentarité avec la Politique en matière de promotion de la bienveillance et de prévention du harcèlement du CHUSJ.
- 3.5. Établir les rôles et responsabilités de chacune des personnes visées par l'application de cette politique.
- 3.6. Sensibiliser sur l'importance d'adapter les soins et les services en fonction des besoins et de la réalité des patientes, des patients et des familles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.
- 3.7. Optimiser l'attraction, la rétention et le développement d'une communauté interne diversifiée et inclusive, en complémentarité avec la Politique sur l'accès à l'égalité en emploi.

4. Principes directeurs

Les principes directeurs visent à aborder la diversité, l'équité et l'inclusion de manière transversale et évolutive. La présente politique s'appuie sur les meilleures pratiques et

Numéro RPP : 2024-A-064-r0	
<i>Approbation d'entrée en vigueur par le :</i> Gestionnaire ou directeur : 2024-02 Comité de direction : 2024-03-26 Comité de régie : N/A Conseil d'administration : 2024-04-26 Résolution no :	<i>Contenu révisé et approuvé le :</i> Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A

s’inscrit dans une approche intersectionnelle pour mieux rallier les familles, le personnel, les médecins et plus largement la communauté autour d’une vision commune de l’équité, de la diversité et de l’inclusion.

- Reconnaître que toute personne est égale en valeur et en dignité et a droit de recevoir la même considération, et s’engager à ce que toutes et tous se sentent valorisés, respectés et soutenus.
- Encourager la diversité sous toutes ses formes et reconnaître sa richesse ainsi que sa contribution à la réalisation de la mission et des orientations du CHUSJ.
- Considérer la diversité comme étant un moteur pour favoriser l’innovation, l’intelligence collective et le partenariat avec les patientes, les patients, les familles, le personnel, les médecins, les partenaires (ex. : organismes, écoles, universités, etc.) et la communauté.
- S’assurer par le biais de la sensibilisation, de l’information et de la formation que tous les membres de la communauté s’engagent à faire du CHUSJ un milieu inclusif, diversifié et équitable où chaque personne peut exprimer son plein potentiel et contribuer à la mission de l’organisation.
- Améliorer en continu la compréhension des besoins et de la réalité de chaque personne en s’appuyant sur les valeurs organisationnelles, en s’engageant dans un dialogue inclusif et respectueux et en mettant en place les meilleures pratiques en matière d’ÉDI.
- Identifier et reconnaître les barrières à l’inclusion, mettre en œuvre des mesures pour lever les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) et encourager la réalisation de projets structurants.
- Offrir un environnement de soins et de services ainsi qu’un environnement de travail sain et sécuritaire, dépourvu de toute forme de stigmatisation et de discrimination, et qui valorise la diversité et assure l’inclusion de toutes les personnes composant la communauté du CHUSJ.
- Assurer une distinction entre la démarche d’équité, de diversité et d’inclusion et celle sur la sécurisation culturelle au sein de l’établissement.
- Assurer une distinction entre la politique d’équité, de diversité et d’inclusion du CHUSJ et celle du Centre de recherche Azrieli du CHU Sainte-Justine, ainsi que leurs spécificités respectives.

5. Cadre normatif

Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12), ci-après désignée la « Charte québécoise ».

Code civil du Québec (RLRQ, chapitre CCQ-1991).

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

Numéro RPP : 2024-A-064-r0	
<p><i>Approbation d’entrée en vigueur par le :</i></p> <p>Gestionnaire ou directeur : 2024-02 Comité de direction : 2024-03-26 Comité de régie : N/A Conseil d’administration : 2024-04-26 Résolution no :</p>	<p><i>Contenu révisé et approuvé le :</i></p> <p>Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d’administration : N/A Résolution no : N/A</p>

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

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

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

Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2017-2022.

Plan d'action « Le racisme au Québec : Tolérance-zéro ».

Lignes directrices sur la santé et le bien-être des personnes de la diversité sexuelle et de la pluralité de genre, MSSS, 2023.

La lutte contre la stigmatisation et la discrimination dans le réseau de la santé et des services sociaux – Guide d'accompagnement, MSSS, 2016.

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).

Conventions collectives nationales et les dispositions locales en vigueur.

Politique en matière de promotion de la bienveillance, de prévention du harcèlement.

Politique d'écriture inclusive et épiciène du CHU Sainte-Justine.

Code d'éthique du CHU Sainte-Justine.

Politique sur l'accès à l'égalité en emploi (en cours de rédaction).

6. Définitions

Les termes présentés ci-dessous vont au-delà de la présente politique et visent à constituer un langage commun pour les membres de la communauté du CHU Sainte-Justine.

Diversité : Variété des identités présentes dans une organisation, un groupe ou une société. La diversité se manifeste par des facteurs tels que la culture, l'ethnicité, la religion, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, la langue, la scolarité, les capacités, le statut familial ou le statut socioéconomique¹.

Équité : Principe qui consiste à tenir compte des expériences uniques et des différentes situations des personnes, et à leur assurer l'accès aux ressources et aux occasions nécessaires à l'obtention de résultats justes².

Inclusion : Pratique permettant de mener, par des mesures proactives, à la création d'un environnement où les personnes se sentent accueillies, respectées et valorisées tout en

¹ Gouvernement du Canada, Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion. En ligne : [Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion | Ressources du Portail linguistique du Canada \(noslangues-ourlangues.gc.ca\)](https://noslangues-ourlangues.gc.ca/).

² Idem.

Numéro RPP : 2024-A-064-r0	
Approbation d'entrée en vigueur par le : Gestionnaire ou directeur : 2024-02 Comité de direction : 2024-03-26 Comité de régie : N/A Conseil d'administration : 2024-04-26 Résolution no :	Contenu révisé et approuvé le : Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A

favorisant un sentiment d'appartenance et la participation de tout le monde. Cette pratique mise sur la transformation de l'environnement via l'élimination des obstacles pour que chaque personne puisse avoir un accès égal aux occasions et aux ressources et atteindre son plein potentiel³.

Accommodement raisonnable : L'accommodement raisonnable est un moyen utilisé pour faire cesser une situation de discrimination fondée sur le handicap, la religion, l'âge ou tout autre motif interdit par la Charte. Accommoder peut signifier qu'on aménage une pratique ou une règle générale de fonctionnement ou qu'on accorde une exemption à une personne se trouvant dans une situation de discrimination⁴.

Biais : Un biais est un raccourci mental que notre cerveau prend involontairement et qui nous amène à porter automatiquement des jugements rapides, qui manquent d'impartialité et d'objectivité. Conscient ou inconscient, il est 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 négatives⁵.

Discrimination : terme utilisé pour désigner une action de traiter une personne différemment, c'est la distinguer, l'exclure ou la préférer en raison de ses caractéristiques personnelles. L'âge, l'origine ou le sexe sont des exemples de caractéristiques personnelles. La Charte québécoise des droits et libertés identifie 14 caractéristiques personnelles qui sont des motifs interdits de discrimination, soit la race, 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, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap⁶.

Expression de genre : Manière dont une personne peut exprimer son identité de genre, notamment par son apparence physique ou par sa gestuelle. L'identité de genre n'est pas toujours extériorisée par l'expression de genre⁷.

Groupes visés : Certains groupes sont historiquement victimes de discrimination sur le marché du travail. Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, les groupes visés sont les femmes, les personnes autochtones (Premières Nations, Inuit et Métis du Canada), les minorités visibles (autres que les Autochtones qui ne sont pas de couleur blanche), les minorités ethniques (personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais) et les personnes handicapées en vertu des personnes identifiées dans la [Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées](#).

³ Idem.

⁴ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. En ligne : [L'accommodement raisonnable | CDPDJ](#).

⁵ Université de Sherbrooke. Les biais inconscients. En ligne : [Feuillet final.pdf \(usherbrooke.ca\)](#).

⁶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. En ligne : [La discrimination | CDPDJ](#).

⁷ Office québécois de la langue française. En ligne : [expression de genre | GDT \(gouv.qc.ca\)](#)

Numéro RPP : 2024-A-064-r0	
<i>Approbation d'entrée en vigueur par le :</i> Gestionnaire ou directeur : 2024-02 Comité de direction : 2024-03-26 Comité de régie : N/A Conseil d'administration : 2024-04-26 Résolution no :	<i>Contenu révisé et approuvé le :</i> Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A

Intersectionnalité : Cumul de différentes formes de domination ou de discrimination vécues par une personne, fondées notamment sur sa race, son sexe, son âge, sa religion, son orientation sexuelle, sa classe sociale ou ses capacités physiques, qui entraîne une augmentation des préjudices subis. Le concept d'« intersectionnalité » a d'abord été décrit par la juriste afro-américaine Kimberlé Williams Crenshaw, en 1989, pour parler plus spécifiquement de la réalité des femmes noires qui subissaient à la fois les effets du sexisme et ceux du racisme⁸.

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 permanent.

LGBTQ+ : Acronyme pour personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et transsexuelles et queers. Cet acronyme peut prendre des formes diverses selon les identités que l'on souhaite inclure. Un signe + ou un astérisque (*) placé à la fin indique l'inclusion potentielle d'autres identités de la diversité sexuelle et des genres qui ne seraient pas déjà figurées par une lettre⁹.

Neurodiversité : Ensemble des différents fonctionnements neurologiques et traits comportementaux qui font partie de l'espèce humaine. En parlant de neurodiversité, on vise principalement à faire reconnaître les fonctionnements neurologiques atypiques (p. ex., les [troubles neurodéveloppementaux](#)) comme des variations naturelles au sein du genre humain, et à faire respecter les [personnes neurodivergentes](#)¹⁰.

Personne handicapée : Selon l'article 1 de la *Loi assurant l'exercice des droits de la personne handicapés* 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 (grave et impossible à restaurer), persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement de ses activités courantes.

Privilège : La jouissance des libertés, droits, avantages, accès ou possibilités dont bénéficient certaines personnes en raison de leur appartenance à un groupe donné ou de leur situation sociale.¹¹

Sécurisation culturelle : Approche globale, processus ou principe qui reconnaît l'historique colonial et ses impacts ainsi que la présence d'iniquités notamment dans le rapport de pouvoir entre Allochtones et Autochtones ; cette approche a pour but de favoriser le bien-

⁸ Office québécois de la langue française. En ligne : [intersectionnalité | GDT \(gouv.qc.ca\)](#).

⁹ Ministère de la Santé et des Services sociaux. En ligne : [Lignes directrices sur la santé et le bien-être des personnes de la diversité sexuelle et des genres \(gouv.qc.ca\)](#).

¹⁰ Office québécois de la langue française. En ligne : [neurodiversité | GDT \(gouv.qc.ca\)](#)

¹¹ Fondation canadienne des relations raciales. En ligne : [Glossaire de la FCRR – Fondation Canadienne des relations raciales \(crff-fcrr.ca\)](#).

Numéro RPP : 2024-A-064-r0	
Approbation d'entrée en vigueur par le : Gestionnaire ou directeur : 2024-02 Comité de direction : 2024-03-26 Comité de régie : N/A Conseil d'administration : 2024-04-26 Résolution no :	Contenu révisé et approuvé le : Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A

être des Autochtones en respect de leur identité propre et de leur culture par la mise en place de pratiques inclusives et sécurisantes exemptes de racisme, discrimination et stigmatisation. Source : Politique sur la sécurisation culturelle auprès des Autochtones (CHUSJ 2024).

Stigmatisation : La stigmatisation réfère aux attitudes, croyances ou comportements négatifs à l'égard d'un groupe de personnes en raison de leur situation personnelle. Elle inclut la discrimination, les préjugés, le jugement et les stéréotypes, qui peuvent isoler ces (sic) personnes.¹²

7. Rôles et responsabilités

L'ensemble des membres de la communauté du CHUSJ s'engage à respecter les rôles et responsabilités définis dans la présente politique.

Conseil d'administration

- Adopter la politique sur la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.
- Recevoir un bilan de la directrice des personnes, de la culture, du leadership, des communications et des relations publiques en regard des activités réalisées et de l'évolution de l'ÉDI au CHUSJ, par le biais du rapport annuel de gestion du CHUSJ.

Direction générale

- Promouvoir la politique et son engagement auprès de l'ensemble des personnes contribuant à la réalisation de la mission du CHUSJ.
- Assurer le respect de la politique par l'ensemble des personnes sous sa responsabilité.

Direction des ressources humaines et des communications (DRHC)

- Assurer l'actualisation de la présente politique, élaborer un plan d'action, assurer sa mise en œuvre, sa diffusion, son application et sa mise à jour.
- Promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation.
- S'assurer que les pratiques de ressources humaines sont conformes à la visée de cette politique, le cas échéant, elles doivent être corrigées pour mieux répondre aux besoins des groupes visés en matière d'embauche, de formation et de développement professionnel.
- Établir des liens avec les partenaires pertinents dans l'organisation pour soutenir au besoin l'actualisation de la politique.
- Agir à titre d'expert de contenu pour les activités de sensibilisation, d'information et de formation. Être à l'affût des meilleures pratiques et permettre la tenue de discussions

¹² La stigmatisation : Pourquoi les mots comptent. En ligne : [La stigmatisation : Pourquoi les mots comptent - Canada.ca](https://www.comptent.ca)

Numéro RPP : 2024-A-064-r0	
<i>Approbation d'entrée en vigueur par le :</i> Gestionnaire ou directeur : 2024-02 Comité de direction : 2024-03-26 Comité de régie : N/A Conseil d'administration : 2024-04-26 Résolution no :	<i>Contenu révisé et approuvé le :</i> Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A

ouvertes et sécuritaires.

- Désigner les personnes appelées à siéger au Comité ÉDI et à tout autre groupe de travail découlant des activités ÉDI sous sa responsabilité.

Centre de recherche Azrieli du CHU Sainte-Justine

- Prendre connaissance de la présente politique.
- Promouvoir et soutenir les objectifs et les principes directeurs de la politique en cohérence avec sa propre politique et son plan d'action ÉDI.

Comité permanent de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (Comité ÉDI)

Le mandat du comité ÉDI consiste à guider les efforts du CHUSJ pour offrir à l'ensemble du personnel un environnement de travail sain et exempt de discrimination. Relevant de la Direction des ressources humaines et des communications, le rôle du comité est d'offrir des avis et des recommandations sur les enjeux en matière d'ÉDI touchant l'établissement. Pour ce faire, le comité sous la responsabilité de la DRCH a les mandats spécifiques suivants :

- Se réunir trois fois par année ou plus si nécessaire.
- Identifier les problématiques vécues au sein du CHUSJ et les besoins des membres du personnel par la collecte de données et d'information auprès de ces derniers.
- Conseiller la DRHC sur les nouvelles initiatives à développer ou les mesures à prioriser en cohérence avec les orientations.
- Être à l'affût des meilleures pratiques.
- Émettre des recommandations en lien avec le plan d'action ÉDI.

Associations de personnes employées

- Prendre connaissance de la présente politique.
- Promouvoir et soutenir les objectifs et les principes directeurs de la politique.

Patientes, patients, familles et communauté

- Nommer leurs besoins et préoccupations lors de leurs interactions avec des membres de la communauté interne, et participer activement à la prise de décision concernant leurs soins et services.

Bureau du partenariat patients-familles-soignants

- Prendre connaissance de la politique.
- Favoriser le dialogue et encourager les patientes, les patients et les familles à nommer leurs besoins et préoccupations en matière d'ÉDI.
- Favoriser le dialogue entre les patientes, les patients, les familles, le personnel et les médecins afin de mettre en pratique les principes de l'ÉDI.

Numéro RPP : 2024-A-064-r0	
<i>Approbation d'entrée en vigueur par le :</i> Gestionnaire ou directeur : 2024-02 Comité de direction : 2024-03-26 Comité de régie : N/A Conseil d'administration : 2024-04-26 Résolution no :	<i>Contenu révisé et approuvé le :</i> Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A

Membres du personnel et médecins

- Prendre connaissance de la politique.
- S’engager à respecter les objectifs et les principes découlant de la politique.
- Participer aux activités de sensibilisation, d’information et de formation permettant de contribuer au respect de l’équité, de la diversité et de l’inclusion au sein du CHUSJ.

8. Instances et intervenants consultés

Au CHU Sainte-Justine :	À l’externe :
Comité directeur ÉDI	SIARI - Service d’Interprète d’Aide et de Référence aux Immigrants
Direction des personnes , de la culture, du leadership, des communications et des relations publiques (Comité de gestion RH)	Comité Équité, diversité et inclusion du Centre de recherche Azrieli du CHU Sainte-Justine
Bureau du partenariat patients-familles-soignants	Centre Philou (pour le volet Inclusio)
Comité des usagers	
Bureau de qualité de vie au travail	
Clinique de diversité de genre	
Comité Projet Dialogue	
Membres du comité de direction	

9. Références

- Politique 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.
- Politique sur l’équité, la diversité et l’inclusion au CIUSSS de l’Estrie.
- La politique sur l’équité, la diversité et l’inclusion au CIUSS de l’Estrie –CHUS, Portrait de la démarche d’élaboration, novembre 2022.
- Politique de promotion de l’équité, de la diversité et de l’inclusion, Faculté de médecine, Université de Montréal.
- Politique en matière d’équité, de diversité et d’inclusion, CUSM, Institut de recherche.

Numéro RPP : 2024-A-064-r0	
<i>Approbation d’entrée en vigueur par le :</i> Gestionnaire ou directeur : 2024-02 Comité de direction : 2024-03-26 Comité de régie : N/A Conseil d’administration : 2024-04-26 Résolution no :	<i>Contenu révisé et approuvé le :</i> Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d’administration : N/A Résolution no : N/A

- *Pour l'équité et l'inclusion, Plan d'action 2020-2023*, Université de Montréal.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse : [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse \(cdpdj.qc.ca\)](https://cdpdj.qc.ca).
- Ministère de la Justice du Canada: [Diversité et équité en matière d'emploi - Canada.ca](https://diversiteetequite.gc.ca).
- Fondation canadienne des relations raciales. *Glossaire*. [Fondation Canadienne des relations raciales \(crrf-fcrr.ca\)](https://crrf-fcrr.ca).
- Fonds québécois de recherche. *Équité, diversité et inclusion*. [Équité, diversité et inclusion - Fonds de recherche du Québec - FRQ \(gouv.qc.ca\)](https://equitediversiteetinclusion.gouv.qc.ca).
- Ministère de la Santé et des Services sociaux (2021). La sécurisation culturelle en santé et en services sociaux : vers des soins et des services culturellement sécurisants pour les Premières Nations et les Inuits. [La sécurisation culturelle en santé et en services sociaux - Vers des soins et des services culturellement sécurisants pour les Premières Nations et les Inuit - Édition mars 2021 - Publications du ministère de la Santé et des Services sociaux \(gouv.qc.ca\)](https://scc.sss.gouv.qc.ca).
- LE SAVIEZ-VOUS? La planification stratégique, l'ambition future et les plans opérationnels. En ligne : [9395c22a-651a-47d3-af89-a1f62ef3434d.pdf \(chusj.org\)](https://www.chusj.org/9395c22a-651a-47d3-af89-a1f62ef3434d.pdf).

Numéro RPP : 2024-A-064-r0	
<i>Approbation d'entrée en vigueur par le :</i> Gestionnaire ou directeur : 2024-02 Comité de direction : 2024-03-26 Comité de régie : N/A Conseil d'administration : 2024-04-26 Résolution no :	<i>Contenu révisé et approuvé le :</i> Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A