

BULLETIN DE NOTES - FACULTÉ DE MÉDECINE DU CANADA

2023 - 2024



Université Laval

Dr. Julien Poitras

Données 2022-2023,
Publié en 2024



BULLETIN RELATIF AUX RECOMMANDATIONS DE 2020 DE L'ACÉNM AUX FACULTÉS DE MÉDECINE DU CANADA

En juin 2020, l'Association canadienne des étudiants noirs en médecine (ACÉNM) a publié des appels à l'action où étaient formulées des recommandations s'adressant aux 17 facultés de médecine du Canada quant à la marche à suivre pour créer des milieux d'apprentissage sûrs et inclusifs à l'intention des étudiants noirs qui poursuivent des études médicales prédoctorales (EMPr). Ces recommandations ont pour but de s'attaquer aux enjeux liés au racisme, plus précisément le racisme anti-Noir, la discrimination et la maltraitance. Il est à noter que les appels à l'action et les recommandations peuvent être utilisés de manière interchangeable et sont présentés dans le document auquel renvoie le lien ci-dessus.

En 2021, la BMSAC a mené un sondage informel afin d'examiner les réponses des facultés de médecine du Canada aux appels à l'action de 2020 à leur intention. Au cours de l'été 2021, le sondage a été rempli par, au minimum, un représentant des étudiants noirs en médecine, un représentant d'une société médicale et un représentant des études médicales prédoctorales de chaque faculté. Des bulletins ont été créés pour chacune des facultés de médecine, une rétroaction colorimétrique ayant été fournie pour chaque section des appels à l'action. Les bulletins, dont vous trouverez le lien ici, ont été transmis aux facultés en 2022.

En accord avec sa mission, en 2022, la BMSAC a entrepris de faire un suivi permanent des progrès des 17 facultés de médecine canadiennes en la matière. En partenariat avec le Comité d'équité, de diversité, d'inclusion et de lutte contre le racisme de l'Association des facultés de médecine du Canada (AFMC) et le Réseau pour l'avancement des apprenants noirs en médecine (N-ABL), nous avons élaboré un sondage détaillé et effectué une analyse exhaustive afin de recueillir des renseignements sur la façon dont les 17 facultés de médecine du Canada continuent de répondre aux appels à l'action de l'ACÉNM. Notre objectif est de fournir une vue d'ensemble détaillée du paysage national actuel des initiatives antiracistes et du soutien aux étudiants et apprenants noirs dans l'enseignement médical.

Nous avons reçu les résultats des 17 facultés de médecine. Les résultats ont été traduits en un système de notation par couleur (colorimétrique).

Nous avons sélectionné l'échelle de notation d'OMSAS, no 7, soit l'échelle la plus couramment utilisée par les universités canadiennes. Le système de notation colorimétrique a été adapté à partir de nos bulletins de 2021, ce qui nous permet de faire état des progrès accomplis par chacune des facultés. Une explication détaillée du système de notation figure ci-après.

Dans le sondage, les facultés sélectionnées devaient déterminer où elles en étaient dans leur réponse aux recommandations, une note de 100 %, 75 %, 50 % ou 25 % étant assignée aux catégories 1 à 4 respectivement :

1. Plan achevé ou déjà en place
2. Le plan sera mis en œuvre au cours des six prochains mois
3. Le plan sera mis en œuvre dans six mois ou plus
4. Aucun plan n'est prévu à l'heure actuelle

Cependant, les notes ont été ajustées en fonction des renseignements fournis ou de l'absence de renseignements. Les notes et les prochaines étapes ont été ajustées afin de refléter la rétroaction et les nouvelles données fournies par les dirigeants de l'association locale des étudiants noirs en médecine et par les membres du Comité sur la santé, les innovations et l'avancement des Noirs de l'AFMC qui représentent chacun leur établissement.

Une moyenne simple a ensuite été calculée pour chaque section des appels à l'action à court terme, en ce qui concerne les admissions, les programmes d'études et la responsabilité. Vous trouverez à l'annexe I une explication détaillée de chaque lettre, de chaque fourchette de pourcentage et de chaque score de couleur.

La plupart des facultés ont fait des progrès en répondant aux appels à l'action de la BMSAC et nous les en félicitons. Cependant, il reste encore du travail à faire pour appuyer les étudiants en médecine noirs dans tout le pays, lutter contre le racisme anti-Noir et s'attaquer aux disparités en matière de soins et de résultats pour la population noire. La BMSAC souhaite également souligner que la mise en œuvre de ces recommandations est un processus continu, les facultés devant constamment s'auto-évaluer et rendre des comptes à leurs apprenants.

La création des bulletins d'évaluation a fait l'objet d'un processus méticuleux et rigoureux visant à garantir l'exactitude et la crédibilité des données. Pour ce faire, il a fallu faciliter les contacts entre les apprenants et les spécialistes des questions raciales au sein de nos facultés, afin de garantir un travail de grande qualité et une approche systématique. Le sondage de 2022 portant sur la lutte contre le racisme dans les facultés de médecine canadiennes a été examiné dans le cadre du protocole d'éthique avec des participants humains de l'Université de Toronto et a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université de Toronto (numéro de protocole du SIR 43937). Cette analyse contextuelle a été conçue pour évaluer de manière exhaustive les progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations à court et à long terme de l'Association canadienne des étudiants noirs en médecine (BMSAC), évaluer le soutien disponible pour les étudiants et les apprenants noirs, identifier les lacunes existantes et recueillir des données exploitables. La demande de révision déléguée a été soumise en décembre 2022 et a été approuvée le 25 janvier 2023.

BMSAC tient à souligner son partenariat solide avec l'Association des médecins indigènes du Canada (AMIC) et l'équipe de projet des fiches de rapport de la Commission de vérité et de réconciliation. La réalisation de ces fiches de rapport n'aurait pas été possible sans leurs conseils et leur soutien.



RECOMMANDATIONS DE 2020 DE L'ACÉNM AUX FACULTÉS DE MÉDECINE DU CANADA - BULLETIN DE NOTES

Appels à l'action	Pourcentage (%)	Notation colorimétrique	
		2021	2023
Appels à l'action à court terme (d'ici 2021) <ol style="list-style-type: none"> 1. Faire une déclaration publique pour dénoncer le racisme anti-Noir 2. Accorder la priorité à la justice et à l'équité 3. Étendre les initiatives en matière d'équité aux apprenants noirs en médecine 4. Évaluer la représentation des apprenants noirs dans votre programme 5. S'engager envers le rôle crucial de l'éducation antiraciste 6. Évaluer les politiques d'admission actuelles 7. Examiner les politiques et procédures en matière de maltraitance des étudiants 	67%	Pas évalué	Jaune
Admissions <ol style="list-style-type: none"> 1. Améliorer les pratiques de collecte de données sur les admissions 2. Assurer la transparence des critères d'admission et des statistiques connexes 3. Créer des exonérations des frais d'admission pour les candidats au faible statut socioéconomique 4. Examiner de façon périodique les comités d'admission afin de vérifier s'il y a des partis pris inhérents ou absence de diversité 5. Élaborer des programmes d'accès pour contrer la sous-représentation 	60%	Jaune	Jaune
Programme d'études <ol style="list-style-type: none"> 1. Examen du programme d'études de concert avec les étudiants noirs, le corps professoral et des experts en théorie critique de la race afin d'améliorer la façon d'aborder la santé des Noirs dans le programme d'études 	50%	Jaune	Rouge
Responsabilité <ol style="list-style-type: none"> 1. Soutenir le Réseau de l'AFMC au cours des deux prochaines années afin de rationaliser et de centraliser ses pratiques de collecte de données démographiques 2. Prendre connaissance du rapport d'expert de 2017 du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies sur les personnes d'ascendance africaine au Canada 3. Accroître la représentation des enseignants noirs 4. Étendre la mise en œuvre des recommandations à d'autres groupes démographiques sous-représentés 	66%	Rouge	Jaune

RÉTROACTION ET RECOMMANDATIONS

APPELS À L'ACTION À COURT TERME (D'ICI 2021)

Recommandation 1: Faire une déclaration publique pour dénoncer le racisme anti-Noir, la brutalité policière et diverses formes de discrimination raciale au Canada, y compris en médecine.

Recommandation 2: Faire de la justice et de l'équité un enjeu de santé prioritaire conformément à l'élément 1.1.1 – Responsabilité sociale du CAFMC.

RECOMMANDATION 1

Constatations : La Faculté de médecine de l'Université Laval (FMED ULaval) a publié en 2020 une déclaration réitérant sa position contre le racisme et son engagement en faveur d'une culture d'inclusion et de responsabilité sociale. Dans cette déclaration, bien que le racisme et la discrimination soient mentionnés, le type de racisme mis en exergue en 2020 n'y est pas mentionné. Le racisme anti-Noir n'est ainsi pas mentionné.

Prochaines étapes : Alors que nous nous efforçons de dénoncer et de combattre le racisme et ses manifestations, nous devons être clairs et explicites sur les types de racisme qui existent. Le racisme anti-Noir est un type de racisme qui doit toujours être dénoncé et traité. Une déclaration publique dénonçant le racisme anti-Noir devrait servir de rappel vivant de l'engagement de la FMED de l'ULaval à reconnaître et à traiter le racisme anti-Noir, ainsi que la brutalité policière, sous toutes leurs manifestations en médecine et au-delà.

75%

RECOMMANDATION 2

Constatations : La FMED de l'ULaval déclare avoir répondu à cet appel à l'action. Elle fait état d'une consultation permanente avec des membres de groupes en quête d'équité, d'un examen formel de tous les aspects de l'enseignement médical et de l'élaboration de politiques et de stratégies visant à lutter contre le racisme. De 2015 à 2022, il y a eu un Vice-doyen chargé de la responsabilité sociale. Ce rôle a été fusionné avec le Bureau des affaires professorales pour des raisons d'efficacité organisationnelle et le poste a ainsi été renommé Vice-doyen pour le développement professionnel, la pédagogie et la responsabilité sociale. La personne qui occupe ce poste est également responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein de la faculté. Le Comité d'appui à la diversité, la lutte contre la discrimination et le racisme a été créé en 2020 et a depuis été dissous pour laisser place au département de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. La FMED de l'ULaval signale qu'une session a été consacrée à la responsabilité sociale lors de la première session du cours « Médecin, médecine et société ». Le Vice-doyen chargé du développement professionnel, de la pédagogie et de la responsabilité sociale y présente le contenu de l'engagement de la faculté en faveur de l'EDI. Les aides disponibles sont aussi communiquées.

Prochaines étapes : La FMED de l'ULaval a pris un engagement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Cependant, il n'y a aucune mention de consultation avec des personnes de la communauté noire de l'ULaval, y compris des étudiants, dans le cadre de ce processus. Les conversations visant à lutter contre le racisme au sein de l'enseignement médical devraient également porter sur le racisme anti-Noir en particulier. Lorsque nous nous attaquons au racisme, nous devons être clairs et nommer le racisme auquel nous nous attaquons. La révision de tous les aspects de l'enseignement médical doit être un processus itératif et continu et doit également porter sur le racisme anti-Noir.

70%



RÉTROACTION ET RECOMMANDATIONS

APPELS À L'ACTION À COURT TERME (D'ICI 2021)

Recommandation 3: Étendre les initiatives en matière de justice et d'équité expressément aux étudiants noirs à titre de reconnaissance de notre sous-représentation en médecine.

RECOMMANDATION 3

Constatations : La FMED de l'ULaval déclare avoir étendu les initiatives en matière de justice et d'équité explicitement aux étudiants noirs par le biais de déclarations publiques et d'un engagement à travailler avec des organisations médicales dirigées par des Noirs. Aucun lien vers de telles déclarations s'adressant spécifiquement aux étudiants noirs n'a été communiqué. De plus, nous n'avons connaissance d'aucun engagement à travailler avec des organisations médicales dirigées par des Noirs, y compris avec l'ACÉNM. La FMED de l'ULaval n'a pas l'intention de s'assurer que les perspectives des Noirs sont incluses dans tous les comités existants. Elle encourage plutôt la représentation des Noirs dans les comités pertinents tels que les comités d'ÉDI et les comités d'appel en matière d'intimidation et de harcèlement.

Prochaines étapes : Tout d'abord, nous demandons à la FMED de l'ULaval de veiller à ce qu'il y ait une extension explicite des initiatives de justice et d'équité pour les étudiants noirs dans leur institution. Il s'agit d'une reconnaissance de notre sous-représentation en médecine et d'un engagement à changer cette situation. Nous tenons à souligner que cette extension des initiatives en matière de justice et d'équité et le soutien aux étudiants noirs en médecine ne doivent pas être ponctuels. Elle doit être continue, avec des lignes de communication ouvertes entre la FMED de l'ULaval et les groupes d'étudiants. Nous demandons un engagement à travailler avec les organisations médicales dirigées par des Noirs pour s'assurer que les questions relatives à la population noire ne soient noyées dans les initiatives d'ÉDI. Cela inclut un soutien financier pour permettre aux étudiants éligibles d'assister à l'assemblée générale annuelle de l'ACÉNM. Enfin, l'inclusion de perspectives noires dans tous les comités existants n'est pas encore achevée. Cette question devrait être abordée sans surcharger le corps enseignant, le personnel et les étudiants noirs en médecine.

50%



RÉTROACTION ET RECOMMANDATIONS

75%

APPELS À L'ACTION À COURT TERME (D'ICI 2021)

Recommandation 4:

Déterminer s'il y a une proportion représentative d'étudiants noirs et autochtones inscrits, étant entendu que la représentation est un objectif dynamique fondé sur la croissance de la population et ne constitue qu'un point de départ vers l'équité.

RECOMMANDATION 4

Constatations : La FMED de l'ULaval recueille des données sur la race par le biais d'une enquête annuelle menée par le Vice-doyen de la responsabilité sociale afin de suivre le profil sociodémographique du corps étudiant. Un rapport a été publié en 2021, détaillant l'évolution de la diversité du corps étudiant sur 5 ans. Le prochain rapport est présentement en cours. Ce rapport n'a pas été rendu disponible. La FMED de l'ULaval n'a pas de filière de candidature pour les étudiants noirs ni de programme de soutien au parcours pour les aspirants étudiants en médecine.

Prochaines étapes : Nous saluons la collecte de données basées sur la race, mais nous demandons également à la FMED de l'ULaval d'évaluer et de rendre transparent le fait que les étudiants noirs sont représentatifs de la population québécoise. Nous demandons également la création d'une filière de candidature pour les Noirs, similaire à celle de McGill. Comme la FMED de l'ULaval vise à résoudre les problèmes auxquels sont confrontés différents groupes méritant l'équité, une approche à plusieurs volets est nécessaire pour prendre en compte de manière appropriée le contexte unique propre à chaque groupe.



RÉTROACTION ET RECOMMANDATIONS

APPELS À L'ACTION À COURT TERME (D'ICI 2021)

Recommandation 5:

Reconnaître le rôle que la médecine a joué et continue de jouer dans la création et la perpétuation d'une idéologie raciste néfaste et s'engager envers les futurs médecins et le corps professoral à offrir une éducation antiraciste cruciale, qui soit conforme à l'élément 7.6 – Compétences culturelles et disparités en matière de soins de santé du CAFMC.

Recommandation 6: S'engager à mener une évaluation urgente afin de déterminer pourquoi les politiques d'admission et les conditions d'admissibilité actuelles contribuent à la sous représentation des Noirs, des Autochtones et des étudiants issus de milieux socioéconomiques plus faibles. Veiller à ce que ces résultats soient transmis au Groupe de réflexion sur l'avenir des admissions au Canada (GRAAC) de l'AFMC.

Recommandation 7: Examiner les politiques en matière de maltraitance des étudiants.

RECOMMANDATION 5

Constatations : ULaval FMED n'a pas prévu de répondre à cet appel à l'action.

Prochaines étapes : Nous demandons que le racisme anti-Noir soit abordé de manière précise et explicite dans les ateliers du programme d'études et que les causes, les préjudices et les défis du racisme anti-Noir soient enseignés. En outre, alors que les préjudices et les manifestations historiques du racisme anti-Noir sont enseignés aux étudiants, des solutions devraient également être développées et enseignées dans un cadre prospectif afin de s'assurer que les futurs médecins ne contribuent pas à la perpétuation ou à la répétition de ces erreurs flagrantes. Les modules du BHEC, qui aborderont ces sujets de manière exhaustive et seront disponibles en français, devraient également être mis en œuvre dans le programme d'études.

25%

RECOMMANDATION 6

Constatations : La FMED de l'ULaval déclare avoir répondu à cet appel. Depuis 2021, au lieu d'inviter uniquement les candidats ayant le meilleur dossier académique, un objectif de rendement minimum a été établi pour permettre un bassin diversifié de candidats. Le test Casper a été introduit. Les entretiens sont organisés conjointement avec d'autres facultés de médecine francophones, ce qui permet d'avoir accès à un plus grand nombre de candidats, et les candidats ne paient qu'un seul droit de candidature.

75%

Prochaines étapes : Les résultats de l'évaluation des politiques d'admission doivent être communiqués au Comité permanent sur la responsabilité sociale en envoyant un courriel au président du CPRS, Julien Poitras <doyen@fmed.ulaval.ca>, avec copie à la cheffe de la responsabilité sociale de l'AFMC, Melissa Shahin <mshahin@afmc.ca>. Ces résultats sont essentiels afin de comprendre les obstacles qui contribuent à la sous-représentation des étudiants noirs en médecine. Le potentiel des programmes de cheminement et des partenariats avec des programmes tels que le Black Candidate Application pathway à l'Université McGill et le Community of Support program à l'Université de Toronto devrait également être pris en considération.

RECOMMANDATION 7

Constatations : La FMED de l'ULaval a achevé la révision de ses politiques en matière de harcèlement et d'intimidation à l'égard des étudiants, en veillant à ce qu'elles soient facilement accessibles et clairement expliquées aux étudiants.

100%

Prochaines étapes : Nous demandons à la FMED de l'ULaval de s'assurer d'inclure les perspectives des apprenants noirs en médecine dans les futures révisions de ces politiques. En outre, de s'assurer qu'il existe des voies claires pour que les cas de racisme anti-Noirs, qu'il s'agisse de micro- ou de macro-agressions, soient signalés et traités. De veiller aussi à ce que les étudiants disposent d'un corps professoral dédié avec lequel ils peuvent entrer en contact et permettre une transparence intentionnelle dans ce processus.



RÉTROACTION ET RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATIONS À LONG TERME

Recommandation 1:

Améliorer les pratiques de collecte de données sur les admissions en veillant à la désagrégation de ces données et à ce que leur collecte repose sur l'intersectionnalité et l'équité.

Recommandation 2: Si ce n'est déjà fait, accroître la transparence des critères utilisés pour l'admission des candidats, plus précisément les statistiques d'admission moyennes de chaque critère d'admission (p. ex., la MPC et les résultats au MCAT et à l'examen CASPer) et leurs pondérations, afin d'outiller les étudiants issus de milieux socioéconomiques faibles pour leur permettre de prendre des décisions éclairées avant d'affecter leurs fonds déjà limités à une demande plutôt qu'une autre.

100%

RECOMMANDATION 1

Constatations : À Laval, le rapport annuel du Comité d'admission en médecine documente en détail, pour chaque contingent de programme, le nombre de candidats qui ont fait une demande d'admission, qui ont reçu une offre d'admission et qui se sont inscrits au programme. Le rapport présente également la région d'origine des candidats, ainsi qu'une analyse de l'impact de la bonification régionale sur les candidats provenant des régions désignées. En outre, la Faculté est très intéressée par une meilleure compréhension du profil sociodémographique des candidats au programme, car cela lui permettrait de définir avec précision la diversité des candidats intéressés par le programme et d'identifier les obstacles potentiels à l'admission de certaines catégories de candidats. À cette fin, la Faculté travaille en étroite collaboration avec les facultés de médecine de l'Université de Montréal et de l'Université de Sherbrooke. Les projets suivants sont actuellement en cours :

- **Projet Casper :** analyse des données démographiques des candidats et des résultats du test Casper. Ce projet a permis de recueillir des données démographiques anonymes sur tous les candidats. Il est réalisé en trois cycles et se terminera en 2023. L'analyse des données sera présentée à l'AMEE et à la CCEM en 2022;
- **Projet MEM :** ce projet a débuté en 2018 avec les trois facultés de médecine et, en 2019, l'Université McGill y a également participé. Il a été suspendu en 2020 et 2021. Il reprendra en 2022, mais sera progressivement remplacé par le projet de l'AFMC. Il permet de caractériser les candidats susceptibles de recevoir une offre d'admission.

Prochaines étapes : Vous faites un travail fantastique en recueillant des données sur les admissions. Continuez comme ça.

50%

RECOMMANDATION 2

Constatations : À Laval, les politiques, procédures et critères de sélection des étudiants en médecine sont largement diffusés aux candidats potentiels par le biais de sites Web et d'activités promotionnelles. Cependant, à l'heure actuelle, les statistiques d'acceptation de chaque critère d'admission (par exemple, la moyenne pondérée cumulative, les résultats du CASPER, etc.) et leur pondération ne sont pas accessibles au public à l'Université Laval.

Prochaines étapes : Pour améliorer ce score, il est crucial que Laval augmente la transparence des critères utilisés pour admettre les candidats, en particulier les statistiques moyennes d'acceptation de chaque critère d'admission (par exemple, MPC, scores obtenus aux MCAT et CASPER, etc.) et leur pondération, afin de permettre aux étudiants issus de milieux socioéconomiques défavorisés de prendre des décisions en toute connaissance de cause sur la manière de dépenser les fonds déjà limités consacrés aux demandes d'admission.



RÉTROACTION ET RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATIONS À LONG TERME

Recommandation 3 : Par l'entremise du Réseau de l'AFMC sur les admissions, mettre sur pied un programme d'exonération des frais de demande d'admission à l'intention des candidats issus d'un milieu socioéconomique plus défavorisé, semblable aux programmes d'exonération des frais de l'AAMC et d'exonération des frais d'inscription au MCAT de l'AFMC.

Recommandation 4 : Examiner périodiquement la composition des membres des comités d'admission pour s'assurer qu'il n'existe pas un manque de diversité ni de parti pris inhérent pouvant découler d'une éventuelle absence de diversité (Élément 3.4 du CAFMC).

RECOMMANDATION 3

Constatations : L'Université Laval n'offre pas de programme d'exemption des frais de scolarité. Toutefois, afin de faciliter l'accès à ses programmes de formation aux candidats économiquement défavorisés, la Faculté a créé une nouvelle catégorie pour les candidats issus de milieux à faible revenu (le programme Envol). Dans le cadre de ce programme, jusqu'à quatre places seront disponibles pour des étudiants québécois de niveau collégial dont le revenu familial se situe près ou sous le seuil de faible revenu.

Prochaines étapes : Vous êtes sur la bonne voie, mais ce programme n'est pas suffisant en soi. Pour remédier aux limites du programme Envol existant à l'Université Laval, il est essentiel d'évaluer son efficacité à soutenir les candidats de faible statut socioéconomique. Parallèlement, la collaboration avec le Réseau de l'AFMC sur les admissions devrait être priorisée afin de favoriser l'élaboration d'un programme de dispense des frais. Cet effort de collaboration devrait se concentrer sur l'élargissement des critères d'admissibilité afin d'englober un éventail diversifié de candidats économiquement défavorisés. En outre, le lancement d'une campagne de sensibilisation ciblée permettra de s'assurer que les candidats admissibles sont bien informés sur le programme de dispense de frais. Pour améliorer l'accessibilité, un effort concerté devrait être fait pour rationaliser le processus de candidature. Enfin, la mise en œuvre de mécanismes permanents de suivi, d'évaluation et de retour d'information permettra d'améliorer et d'optimiser en permanence le programme de dispense de frais sur la base des expériences réelles et des difficultés rencontrées par les candidats.

25%

RECOMMANDATION 4

Constatations : À Laval, tous les comités d'admission des programmes contingentés de la Faculté veillent activement à ce qu'ils adoptent les meilleures pratiques en ce qui a trait aux normes d'accréditation et aux principes de responsabilité sociale. La composition des comités d'admission à Laval reflète la diversité et l'engagement en matière de responsabilité sociale.

Prochaines étapes : Pour tirer parti des résultats positifs des comités d'admission diversifiés et socialement responsables de l'Université Laval, vous devriez donner la priorité à un suivi continu, à une formation régulière des membres des comités sur la diversité et l'inclusion, et au maintien de la transparence dans le processus de recrutement. La mise en place d'un système de rapports annuels sur la diversité des comités et la promotion d'une culture d'amélioration continue permettront à l'Université Laval de maintenir son engagement à promouvoir la diversité et l'inclusion dans ses processus d'admission.

100%



RÉTROACTION ET RECOMMANDATIONS

25%

RECOMMANDATIONS À LONG TERME

Recommandation 5: Créer des programmes de diversité/pipelines (p. ex., les catégories d'admission pour les candidats noirs) afin de contrer la sous-représentation en partenariat avec des organisations qui représentent les populations jugées sous-représentées. (Élément 3.3 du CAFMC et Recommandation II de l'AEMC) Envisager le cadre en six points de Young et coll. pour l'élaboration des programmes et d'une approche de type « pipeline ».

RECOMMANDATION 5

Constatations : L'Université Laval a mis en œuvre diverses mesures pour améliorer la diversité dans son processus de sélection du programme de médecine. Ces mesures comprennent l'adoption d'une note de rendement minimale, l'introduction du test de jugement situationnel en ligne Casper et l'organisation de mini-entrevues multiples (MEM) en collaboration avec d'autres facultés francophones. En outre, les efforts visant à promouvoir la diversité culturelle se traduisent par l'admission de diplômés internationaux en médecine (DIM) provenant principalement des Caraïbes, d'Afrique du Nord, du Moyen-Orient et d'Europe de l'Est. Le programme vise à maintenir ou à dépasser les niveaux d'inclusion culturelle du RUISSS UL, démontrant ainsi son efficacité dans la diversification de la démographie étudiante.

Prochaines étapes : Pour s'attaquer davantage à la sous-représentation et améliorer la diversité, l'Université Laval devrait envisager d'élaborer des programmes de formation ciblés, comme les parcours d'équité pour les Noirs, en collaboration avec des organisations représentant les groupes démographiques sous-représentés. L'utilisation du cadre en six points de Young et al. pour l'élaboration de programmes et de filières pourrait guider la création d'initiatives visant à combler les lacunes identifiées. Parallèlement, l'université devrait mettre en place une communauté de soutien afin d'offrir un mentorat et des ressources aux personnes issues de milieux sous-représentés. Cette approche de partenariat stratégique vise à répondre de manière proactive aux préoccupations en matière de diversité, à favoriser un environnement d'enseignement médical plus inclusif et à mettre en place un système de soutien solide pour les étudiants en devenir. L'évaluation et l'adaptation continues de ces programmes et réseaux de soutien seront essentielles pour assurer un succès durable dans la promotion de la diversité au sein du programme médical.



RÉTROACTION ET RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATIONS À LONG

TERME: PROGRAMME D'ÉTUDES

Recommandation 6a : Veiller à ce que le comité sur le programme d'études collabore avec les étudiants noirs et autochtones, le corps professoral et les spécialistes de la théorie critique de la race pour se pencher sur le rôle de la santé des Noirs dans le programme d'études, en particulier le retrait de l'élément race en tant que facteur des déterminants de la santé.

Recommandation 6b :

Accroître la diversité des programmes de patients simulés et bénévoles afin de rehausser la compréhension de la santé des Noirs.

RECOMMANDATION 6A

Constatations : L'Université Laval a pris des mesures pour collaborer avec les étudiants noirs, les professeurs et les spécialistes de la race critique afin d'améliorer la façon dont la santé des Noirs est abordée dans le programme d'études. L'élimination spécifique de la race en tant qu'indicateur des déterminants sociaux et génétiques de la santé n'est pas mentionnée. L'Université Laval affirme que les considérations liées à l'origine ethnique sont abordées lorsqu'elles sont pertinentes.

Prochaines étapes : Nous recommandons à l'Université Laval d'accorder la priorité aux déterminants de la santé décrits par le CMC et d'inclure spécifiquement un enseignement sur le racisme anti-Noir. Il est important de continuer à travailler en partenariat avec les deux représentants de l'EDI et les apprenants noirs afin d'assurer une représentation complète et précise de la santé des Noirs dans le programme d'études.

RECOMMANDATION 6B

Constatations : L'Université Laval a mentionné la récente formalisation du Secteur de l'engagement du public qui a adopté des mécanismes pour faciliter le recrutement, l'accueil et le soutien d'experts ayant des expériences vécues et de patients partenaires dans l'enseignement.

Prochaines étapes : Pour améliorer la compréhension de la santé des Noirs, il est essentiel de continuer à accorder la priorité à l'inclusion de cas et d'expériences de patients divers dans les programmes de patients normalisés et bénévoles. Il faut continuer à rechercher activement des patients d'origines diverses et veiller à ce qu'ils soient inclus dans les séances didactiques et les examens. La collaboration avec les organisations communautaires et les défenseurs de la santé des Noirs peut fournir des informations et des ressources précieuses pour enrichir ces programmes.

50%

50%



RÉTROACTION ET RECOMMANDATIONS

50%

RECOMMANDATIONS À LONG

TERME: PROGRAMME D'ÉTUDES

Recommandation 6c:

Présenter des cas cliniques sur les enjeux raciaux sans perpétuer les stéréotypes et les heuristiques préjudiciables.

RECOMMANDATION 6C

Constatations: L'Université Laval a reconnu l'importance de présenter des cas cliniques sur des questions raciales sans perpétuer les stéréotypes et contribuer à des heuristiques nuisibles. Son programme d'études comprend un cours intégré intitulé « Dimensions sociales et culturelles de la santé, de la maladie et des soins » qui aborde le racisme anti-Noir (et toutes les formes de racisme ou de préjugés) et la responsabilité sociale au cours de la première année.

Prochaines étapes: Pour améliorer davantage la présentation des cas cliniques sur les questions raciales, il est essentiel de poursuivre l'examen critique et la révision du matériel existant tel que les conférences, le contenu en petits groupes et les scénarios de simulation. En collaborant avec les étudiants noirs, les enseignants peuvent fournir des perspectives et des conseils précieux pour s'assurer que les cas cliniques représentent fidèlement la diversité et la complexité des questions raciales dans les soins de santé. Il convient d'insister sur la nécessité d'éviter les stéréotypes, de remettre en question les préjugés et de mettre en évidence les déterminants sociaux de la santé qui ont un impact sur les communautés racisées.



RÉTROACTION ET RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATIONS À LONG TERME: PROGRAMME D'ÉTUDES

Recommandation 6d :
Former les étudiants afin qu'ils reconnaissent les pathologies et les signes cliniques dermatologiques chez les patients dont le ton de la peau diffère.

Recommandation 6e :
Apporter des ajouts au programme d'études en vue de préparer les diplômés en médecine à exercer leur profession au sein de n'importe quelle population au Canada.

RECOMMANDATION 6D

Constatations : L'Université Laval a reconnu l'importance de former les étudiants à reconnaître les pathologies et les signes cliniques liés à la dermatologie chez les patients de différentes couleurs de peau. L'Université Laval a acquis du matériel de simulation pédagogique qui respecte la diversité, comme des mannequins et des modèles anatomiques de différentes couleurs de peau. De plus, les considérations liées à l'origine ethnique sont abordées lorsqu'elles sont pertinentes, comme dans le cas des conditions dermatologiques.

Prochaines étapes : L'Université Laval devrait continuer à développer et à accroître les ressources telles que les mannequins et les modèles anatomiques avec différentes couleurs de peau et consulter des experts et des ressources existantes telles que Mind the Gap : A Handbook Of Clinical Signs In Black and Brown Skin. En outre, il est important que l'Université Laval organise des conférences, des discussions en petits groupes et des panels portant spécifiquement sur le racisme anti-Noir sur divers aspects cliniques de la santé.

50%

RECOMMANDATION 6E

Constatations : L'Université Laval vise à s'assurer que tous les ajouts au programme d'études sont faits en tenant compte du fait que tous les diplômés en médecine doivent être préparés à pratiquer auprès de n'importe quelle population au Canada.

Prochaines étapes : L'Université Laval devrait donner la priorité à l'élaboration d'un programme d'études qui prépare les diplômés en médecine à répondre aux besoins de santé de toutes les populations du Canada, y compris les communautés noires. Des efforts continus devraient être déployés pour s'assurer que le programme d'études demeure inclusif et équitable en incorporant diverses perspectives et expériences.

50%



RÉTROACTION ET RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATIONS À LONG

TERME: RESPONSABILITÉ

Recommandation 7: Soutenir le Réseau de l'AFMC au cours des deux prochaines années en vue de la rationalisation et de la centralisation de ses pratiques de collecte de données démographiques, en veillant à ce que ces données soient désagrégées, intersectionnelles, axées sur l'équité et utiles à l'évaluation itérative des politiques et initiatives d'EDI nationales et locales.

Recommandation 8: Élaborer et mettre en œuvre un plan d'inclusion stratégique, après avoir pris connaissance du rapport d'expert de 2017 du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies sur les personnes d'ascendance africaine au Canada. Ce plan doit être propre à votre faculté de médecine et tenir compte des préoccupations soulevées, particulièrement à l'article 33.

Recommandation 9: Accroître la représentation des enseignants noirs par le biais d'un processus équitable de recrutement et de promotion.

100%

RECOMMANDATION 7

Constatations: L'Université Laval fait partie du réseau de l'AFMC et rencontre les responsables de l'AFMC. Actuellement, elle recueille et analyse périodiquement des données. Cette année, l'Université Laval se lance dans un projet de révision de ses processus de collecte et d'analyse des données.

Prochaines étapes: Bel effort. Alors que vous travaillez à la révision de la collecte et de l'analyse des données, assurez-vous que les nouvelles politiques et procédures relatives aux pratiques de collecte des données démographiques décrivent la manière dont la collecte et l'analyse des données seront désagrégées, intersectionnelles, axées sur l'équité et utiles pour l'évaluation itérative des initiatives et des politiques nationales et locales en matière d'EDI.

62.5%

RECOMMANDATION 8

Constatations: Le plan d'action élaboré par le Comité d'appui à la diversité et lutte contre la discrimination et le racisme a été ratifié par le Conseil de la Faculté en 2022. Ce comité a examiné toutes les recommandations.

Prochaines étapes: La ratification de ce plan d'action est un premier pas important. Il faut ensuite travailler à la mise en œuvre de toutes les recommandations du plan d'action. Enfin, veillez à ce que l'efficacité du plan soit évaluée à la fin de son mandat.

50%

RECOMMANDATION 9

Constatations: À l'heure actuelle, les données sur la diversité ethnoculturelle et de genre des membres du corps professoral (professeurs réguliers) et des gestionnaires de l'Université sont compilées à l'aide d'un formulaire d'autodéclaration. L'Université Laval étudie actuellement la possibilité de recueillir également des données sur la diversité du personnel enseignant non régulier.

Prochaines étapes: Mettre en œuvre des initiatives ciblées pour un recrutement et une promotion équitables des instructeurs noirs. Élaborer et mettre en œuvre des programmes de sensibilisation, des initiatives de mentorat et des possibilités d'avancement professionnel spécialement conçus pour remédier à la sous-représentation. Contrôler et évaluer régulièrement l'efficacité de ces stratégies, en sollicitant l'avis des enseignants noirs et des parties prenantes. Assurer la transparence et la communication sur ces efforts afin de favoriser la prise de conscience et la responsabilisation au sein de l'établissement. Ajuster et affiner les initiatives en fonction des évaluations en cours et de l'évolution des besoins, en faisant preuve d'un engagement durable pour accroître la représentation des enseignants noirs.



RÉTROACTION ET RECOMMANDATIONS

50%

RECOMMANDATIONS À LONG

TERME: RESPONSABILITÉ

Recommandation 10: Étendre la mise en œuvre de ces recommandations à tout groupe démographique jugé sous-représenté au sein de la faculté.

RECOMMANDATION 10

Constatations : Actuellement, les données sur la diversité ethnoculturelle et de genre des membres du corps professoral (professeurs réguliers) et des gestionnaires de l'Université sont compilées à l'aide d'un formulaire d'autodéclaration. L'Université Laval étudie actuellement la possibilité de recueillir également des données sur la diversité du personnel enseignant non régulier.

Prochaines étapes : Élargir la mise en œuvre des recommandations visant à remédier à la sous-représentation au-delà des instructeurs noirs. Procéder à un examen complet afin d'identifier les groupes démographiques actuellement sous-représentés au sein de la faculté. Élaborer des stratégies ciblées, y compris un recrutement et une promotion équitables, pour répondre aux besoins spécifiques de chaque groupe démographique. Assurer la transparence du processus de mise en œuvre et communiquer clairement les initiatives pour favoriser la prise de conscience. Évaluer et ajuster régulièrement les stratégies en fonction du retour d'information, afin de réaliser des progrès durables dans la création d'un corps professoral plus diversifié et plus inclusif. Cette approche inclusive contribuera à remédier à la sous-représentation de divers groupes démographiques au sein de l'établissement.



RÉTROACTION ET RECOMMANDATIONS

NOUVELLES RECOMMANDATIONS

Les recommandations ci-dessous ne faisaient pas partie des recommandations de 2020 et, par conséquent, nous ne leur avons pas attribué de notes. Veuillez prendre en considération ces nouvelles recommandations.

Mieux-être et mentorat

Recommandation 1 : Élaborer un plan de bien-être complet spécialement conçu pour les apprenants noirs, en veillant à ce qu'ils aient accès à des conseillers noirs ou à des conseillers spécialisés dans le soutien aux personnes confrontées au racisme anti-Noir et à diverses formes de discrimination. En outre, favoriser la collaboration avec des ressources externes peut considérablement améliorer la capacité des apprenants noirs à accéder à un soutien au bien-être dans leurs villes ou régions respectives.

Recommandation 2 : Élaborer des programmes de mentorat pour soutenir le développement professionnel et l'exploration des étudiants en médecine noirs. Veiller à ce qu'il y ait des possibilités de jumelage avec un mentor dont la race est compatible, si l'apprenant le souhaite. La collaboration avec les médecins noirs de la province pour le recrutement de mentors est une voie à explorer.

MIEUX-ÊTRE ET MENTORAT

Constatations : L'Université Laval offre des programmes de mentorat à tous les étudiants en médecine, mais il n'y a pas de programmes de mentorat pour les étudiants en médecine de race noire. Il existe aucun programme de bien-être spécifiquement destiné aux étudiants en médecine de race noire.

Prochaines étapes : Nous demandons l'élaboration de programmes de bien-être pour les étudiants noirs. Veiller à ce que les étudiants en médecine noirs disposent d'un soutien culturel par le biais de conseillers en personne, de systèmes de soutien en ligne et/ou de groupes de soutien par les pairs. Il devrait également y avoir des programmes de mentorat pour les étudiants en médecine noirs.



RÉTROACTION ET RECOMMANDATIONS

NOUVELLES RECOMMANDATIONS

Les recommandations ci-dessous ne faisaient pas partie des recommandations de 2020 et, par conséquent, nous ne leur avons pas attribué de notes. Veuillez prendre en considération ces nouvelles recommandations.

Formation professorale

Mettre en œuvre des programmes structurés de formation du corps professoral comprenant des modules d'apprentissage, des ateliers et des séminaires axés sur la prise en compte des programmes cachés, du racisme, du racisme anti-Noir et des privilèges lors de l'élaboration et de la mise en œuvre d'activités éducatives.

FORMATION PROFESSORALE

Constatations : L'Université Laval offre à tous les professeurs une formation structurée sur des sujets tels que le programme d'études caché, le racisme et la prise en compte des privilèges lors de l'élaboration et de la prestation d'activités éducatives. Une formation obligatoire intitulée « Nos préjugés inconscients dans le contexte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion à l'Université Laval » est offerte. De plus, plusieurs activités de sensibilisation et de formation sont offertes par Pédagogia, le Bureau de l'EDI et le département de l'EDI.

Prochaines étapes : Afin d'améliorer le développement du corps professoral, il est recommandé que l'Université Laval recherche des modules d'apprentissage, des ateliers, des séminaires ou d'autres formes de formation, comme le Black Health Primer des Black Health Collaboratives, qui visent à faire progresser les connaissances et à promouvoir le dialogue sur le racisme anti-Noir et son impact sur la santé. En outre, l'embauche d'un responsable de la santé des Noirs serait une mesure utile, car il peut apporter son expertise et ses conseils pour répondre aux besoins et aux préoccupations propres aux communautés noires en matière de santé.



ANNEXE I – EXPLICATION DE L'ÉCHELLE DE NOTATION

Pourcentage (%)	Classement visuel	Description
90 à 100 %	Vert (plusieurs mesures ont déjà été adoptées)	Engagement spectaculaire. Votre faculté s'est penchée de près sur les appels à l'action de l'ACÉNM publiés en 2020 et y a répondu en temps opportun. Nous célébrons votre engagement notamment à lutter contre le racisme anti-Noir, à accroître la diversité au sein de votre faculté de médecine et, par-dessus tout, à encourager le mieux-être et le succès professionnel des apprenants noirs en médecine. Vous êtes un modèle pour d'autres facultés et avez établi une norme en faveur d'un milieu d'apprentissage plus équitable et d'une excellente diligence envers les populations noires. Nous saluons vos progrès et vous encourageons à poursuivre votre travail phénoménal.
85 à 89 %		Excellents progrès. Vos progrès par rapport aux appels à l'action de l'ACÉNM sont dignes de mention. Nous reconnaissons votre apport à notre alliance inclusive et vous sommes reconnaissants de vous être engagé à changer les politiques dans les délais impartis pour faire de votre faculté un milieu accueillant pour les apprenants noirs en médecine et pour former de futurs médecins qui seront prêts à servir la population noire et toute la mosaïque qui la compose. Nous célébrons vos progrès et vous encourageons à poursuivre dans cette voie.
80 à 84 %		Performance remarquable. Votre faculté a manifestement passé en revue les appels à l'action de l'ACÉNM et a déployé des efforts, en temps voulu, notamment afin d'accroître le nombre d'apprenants noirs en médecine et de les soutenir, et aussi de veiller à ce que le programme d'études prépare convenablement les diplômés à évoluer auprès d'une population diversifiée. Nous célébrons et saluons vos efforts ayant consisté à entreprendre de combler les lacunes dans les résultats liés aux communautés noires et nous vous exhortons à poursuivre ce travail exceptionnel.
76 à 79 %	Jaune (certaines mesures ont été adoptées)	Progrès notables. Votre faculté a manifestement passé en revue les appels à l'action de l'ACÉNM et a accompli des progrès notables pour tenter d'y répondre. Il y a encore matière à amélioration. Nous vous demandons d'envisager les appels à l'action auxquels vous n'avez pas entièrement donné suite et de prendre note de nos recommandations afin de combler les lacunes dans le domaine des soins de santé pour les communautés noires et en matière de soutien aux apprenants noirs en médecine.
72 à 75 %		Progrès considérables. Nous tenons à souligner les progrès que votre faculté a accomplis pour ce qui est de répondre aux appels à l'action de l'ACÉNM. Cependant, certaines lacunes subsistent et nous vous encourageons à examiner les appels à l'action de l'ACÉNM ainsi que le bulletin et à vous efforcer d'y répondre en temps voulu. L'importance que revêt l'équité dans votre programme ne concerne pas uniquement le soutien apporté aux apprenants noirs en médecine, mais également la lutte contre les inégalités en santé auxquelles font face les communautés noires.
68 à 71 %		Performance modérée. Votre faculté a commencé à répondre aux appels à l'action de l'ACÉNM et votre désir d'être un allié est manifeste. Cependant, il reste encore quelques appels à l'action auxquels votre programme n'a toujours pas répondu en temps opportun. Veuillez prendre connaissance des recommandations formulées afin de commencer à combler ces lacunes.
64 à 67 %		Performance modeste. Votre programme a déployé certains efforts afin de répondre aux appels à l'action de l'ACÉNM. Des lacunes subsistent cependant. Nous vous demandons de combler ces lacunes en temps voulu afin de soutenir les apprenants noirs en médecine et de commencer à vous attaquer aux lacunes en matière de soins de santé prodigués aux communautés noires.
60 à 63 %		Progrès limités. Bien que certains progrès aient été accomplis, les résultats obtenus seraient considérés comme étant « au bord de l'échec » à la lumière de certains systèmes de notation des facultés de médecine. Nous vous invitons à examiner de très près les appels à l'action de l'ACÉNM ainsi que le présent bulletin, en prenant soin de noter les aspects pour lesquels des changements s'imposent. Il est essentiel d'agir sans tarder.
55 à 59 %	Engagement minime. Très peu de progrès ont été accomplis pour ce qui est de répondre aux appels à l'action de l'ACÉNM. Nous insistons pour que vous examiniez les appels à l'action de l'ACÉNM ainsi que le présent bulletin et pour que vous preniez note des aspects pour lesquels des changements s'imposent. Il est d'une importance capitale de créer un programme où la priorité est accordée à l'équité.	
50 à 54 %	Rouge (besoin d'amélioration)	Progrès insatisfaisants. Votre programme n'a pas mis en œuvre de manière appropriée les appels à l'action de l'ACÉNM. Il s'en faut de peu pour que vous obteniez une note d'échec et nous vous exhortons à examiner de très près les appels à l'action de l'ACÉNM ainsi que le présent bulletin et à prendre note des aspects pour lesquels des changements s'imposent. Nous vous encourageons fortement à agir sans plus tarder!
0 à 49 %		Travail inacceptable. Vous obtenez une note d'échec et votre programme a fait des progrès inacceptables en réponse aux appels à l'action de l'ACÉNM. Il est d'une importance capitale d'examiner minutieusement les appels à l'action de l'ACÉNM et le présent bulletin et de prendre note des aspects pour lesquels des changements s'imposent. Votre apport à notre alliance inclusive est nécessaire afin de soutenir les apprenants noirs en médecine et de combler les inégalités en santé auxquelles sont confrontées les communautés noires.



ANNEXE II - RÉTROACTION ET COMMENTAIRES

Cette faculté n'a pas fourni de réponse concernant son bulletin de notes.