

# BULLETIN DE NOTES - FACULTÉ DE MÉDECINE DU CANADA

2023 - 2024



**Université de Sherbrooke**

Dr. Dominique Dorion

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).

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
<b>Appels à l'action à court terme (d'ici 2021)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faire une déclaration publique pour dénoncer le racisme anti-Noir</li> <li>2. Accorder la priorité à la justice et à l'équité</li> <li>3. Étendre les initiatives en matière d'équité aux apprenants noirs en médecine</li> <li>4. Évaluer la représentation des apprenants noirs dans votre programme</li> <li>5. S'engager envers le rôle crucial de l'éducation antiraciste</li> <li>6. Évaluer les politiques d'admission actuelles</li> <li>7. Examiner les politiques et procédures en matière de maltraitance des étudiants</li> </ol>	53%	Pas évalué	Rouge
<b>Admissions</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Améliorer les pratiques de collecte de données sur les admissions</li> <li>2. Assurer la transparence des critères d'admission et des statistiques connexes</li> <li>3. Créer des exonérations des frais d'admission pour les candidats au faible statut socioéconomique</li> <li>4. Examiner de façon périodique les comités d'admission afin de vérifier s'il y a des partis pris inhérents ou absence de diversité</li> <li>5. Élaborer des programmes d'accès pour contrer la sous-représentation</li> </ol>	63%	Jaune	Jaune
<b>Programme d'études</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ol>	55%	Jaune	Rouge
<b>Responsabilité</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>3. Accroître la représentation des enseignants noirs</li> <li>4. Étendre la mise en œuvre des recommandations à d'autres groupes démographiques sous-représentés</li> </ol>	69%	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.

25%

### RECOMMANDATION 1

**Constatations:** L'Université de Sherbrooke n'a pas encore répondu à cet appel à l'action et n'a pas l'intention de faire de déclaration publique. Elle indique que l'EDI est l'un des cinq thèmes prioritaires au niveau du Bureau de la responsabilité sociale de la Faculté de médecine et des sciences de la santé. Son intranet contient des références et des vidéos sur le racisme.

**Prochaines étapes:** Une déclaration publique dénonçant le racisme anti-Noir et les manifestations de la discrimination raciale sous toutes ses formes au Canada et en médecine est la première étape pour s'attaquer à cette iniquité structurelle. Ce n'est qu'un début. C'est un geste qui indique clairement que l'Université Sherbrooke, en tant qu'institution, s'engage à créer un environnement inclusif pour tous les étudiants, y compris les étudiants de la communauté noire. Nous demandons à l'Université de Sherbrooke de faire cette déclaration publique en signe de solidarité. Il n'est pas trop tard.



# RÉTROACTION ET RECOMMANDATIONS

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

**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 2

60%

**Constatations:** L'Université de Sherbrooke déclare avoir fait de la justice et de l'équité une préoccupation prioritaire en matière de santé, avec une consultation permanente des membres des groupes en quête d'équité afin de développer des mesures de résultats spécifiques en matière d'équité. Elle déclare également avoir examiné officiellement tous les aspects de la formation médicale et élaboré des politiques et des stratégies pour lutter contre le racisme (tant systémique que manifeste) dans la formation médicale. Aucun autre détail n'a été fourni. Le Bureau de la responsabilité sociale (BRS) a été créé en 2020 et se concentre sur l'EDI et la lutte contre le racisme. Il y a un responsable académique et un conseiller pédagogique dédié. Il n'y a pas de session dédiée à l'équité pendant l'orientation pour présenter aux étudiants le doyen de l'EDI, les ressources en matière d'équité et les principes de l'EDI du corps professoral. Toutefois, l'Université de Sherbrooke signale que l'information sur le respect et l'EDI est communiquée à tous les étudiants au cours du premier mois de la première année.

**Prochaines étapes:** Alors que l'Université de Sherbrooke a fait de la justice et de l'équité une priorité avec la création du BRS, nous demandons que les discussions sur le racisme au sein de l'éducation médicale portent également sur le racisme anti-Noir en particulier. Lorsque nous nous attaquons au racisme, nous devons être clairs et nommer les types de racisme auxquels nous nous attaquons. Une fois encore, la révision de tous les aspects de l'enseignement médical doit être un processus itératif et continu. Les politiques et les stratégies de lutte contre le racisme doivent s'attaquer spécifiquement au racisme anti-Noir (systémique et manifeste) dans l'enseignement médical. Enfin, la manière dont les ressources de l'EDI sont communiquées aux étudiants n'est pas claire. Nous demandons qu'une session spéciale soit organisée lors de l'orientation, au cours de laquelle les principes de l'EDI, les ressources et la manière dont l'université s'attaque au racisme anti-Noir, en particulier, parmi d'autres types de racisme, seraient partagés.



# 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 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 3

**Constatations:** En ce qui concerne cet appel, l'Université de Sherbrooke ne prévoit pas de rendre public sur son site Web ou auprès du corps étudiant son engagement à étendre les initiatives de justice et d'équité explicitement aux étudiants noirs. Cependant, elle prévoit, au cours des six prochains mois, de s'engager à travailler avec des organisations médicales dirigées par des Noirs et de s'assurer que les perspectives des Noirs sont incluses dans tous les comités existants. Le Bureau de la responsabilité sociale (BRS) a rencontré des étudiants noirs et racisés pour soutenir ses initiatives de lutte contre le racisme. Deux comités EDI sont en cours de création, l'un au niveau de la faculté pour la mise en œuvre de la politique EDI et l'autre au niveau du Bureau de la responsabilité sociale (BRS) pour sensibiliser et soutenir la formation des membres de la faculté.

**Prochaines étapes :** L'Université de Sherbrooke doit veiller à ce que les initiatives en matière de justice et d'équité pour les étudiants noirs soient explicitement étendues à son établissement. 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 de justice et d'équité et le soutien aux étudiants noirs en médecine ne doivent pas être ponctuels. Elle doit être continue et s'appuyer sur des lignes de communication ouvertes entre l'Université de Sherbrooke et les groupes d'étudiants. Nous demandons un engagement envers l'ACÉNM et la section locale de l'ACÉNM à l'Université de Sherbrooke. Enfin, l'inclusion des perspectives noires dans tous les comités existants n'est pas encore terminée. Cette question devrait être réglée sans surcharger le corps professoral, le personnel et les étudiants en médecine de race noire.

### RECOMMANDATION 4

**Constatations:** L'Université de Sherbrooke prévoit de commencer, dans 6 mois ou plus, à évaluer s'il y a une proportion représentative d'étudiants noirs inscrits dans leur programme. Les données raciales sont recueillies au moyen d'un sondage envoyé aux étudiants de première année. Elles sont conservées dans un dossier sécurisé. Le bureau/rôle en charge de ces données n'est pas divulgué. Les données sont partagées sous forme agrégée avec le programme et le comité d'admission. Il n'existe aucune initiative à l'Université de Sherbrooke visant à augmenter la représentation des stagiaires noirs.

**Prochaines étapes:** Bien que l'Université de Sherbrooke recueille des données sur la race, il n'existe pas de lignes directrices claires ni sur la gouvernance et la gestion de ces données et ni sur la façon dont elles sont utilisées par les départements au sein et au-delà des admissions. Ce problème devrait être résolu en faisant preuve de transparence quant aux résultats obtenus et à la manière dont ces données sont utilisées et conservées. Nous demandons à l'Université de Sherbrooke de créer des programmes similaires à la Communauté de soutien et aux programmes de candidature des étudiants noirs de l'Université McGill, afin de soutenir les étudiants noirs en pré-médecine et d'augmenter la représentation des Noirs dans tous les sous-groupes.



# 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 5

**Constatations:** L'Université de Sherbrooke déclare avoir déjà reconnu le rôle que la médecine a joué et continue de jouer dans la réaction et la perpétuation d'une idéologie raciale néfaste. Elle déclare enseigner l'impact du colonialisme et des traumatismes intergénérationnels dans le contexte des peuples autochtones. Ils ne signalent aucun enseignement formel sur les causes, les dommages et les défis du racisme structurel anti-Noir ou sur le passé colonial et les éléments racistes anti-Noirs de l'histoire de la médecine.

**Prochaines étapes :** Nous demandons que le racisme anti-Noir soit abordé de façon spécifique et explicite dans le programme d'études de l'Université Sherbrooke. Les apprenants devraient être informés des causes, des préjugés et des défis du racisme anti-Noir. De plus, alors que les préjugés et les manifestations historiques du racisme anti-Noir sont enseignés aux étudiants, des solutions devraient également être élaborées 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 Black Health Education Collaborative (BHEC), qui aborderont ces sujets de manière exhaustive, devraient être intégrés au programme d'études.

### RECOMMANDATION 6

**Constatations:** L'Université Sherbrooke n'a pas l'intention de s'engager dans une évaluation urgente de la façon dont les politiques d'admission et les conditions d'admissibilité actuelles contribuent à la sous-représentation des étudiants noirs. Aucune autre information n'a été fournie.

**Prochaines étapes :** Nous demandons à l'Université de Sherbrooke de se pencher sur cet appel et d'évaluer comment les politiques d'admission et les conditions d'admissibilité actuelles constituent des obstacles à l'entrée des étudiants noirs en médecine. L'effet de la commercialisation des demandes d'admission aux facultés de médecine, du MCAT et de la préparation aux entrevues, qui se traduit par des obstacles financiers, doit être pris en compte. L'Université de Sherbrooke devrait s'assurer de la transparence des critères d'admission des candidats retenus et envisager la possibilité de mettre en place des programmes de cheminement et des partenariats avec des groupes de soutien tels que SACE à l'Université McGill et la Community of Support à l'Université de Toronto. Enfin, il conviendrait de recueillir des données sociodémographiques utiles, notamment sur la race, l'origine ethnique et le statut socio-économique, afin d'évaluer les systèmes internes et d'identifier les goulots d'étranglement. Ces résultats devraient être transmis à l'AFMC. Veuillez envoyer ces résultats au Comité permanent sur la responsabilité sociale en envoyant un courriel au président du CPRS, Julien Poitras <doyen@fmed.ulaval.ca>, et en mettant en copie la chef de la responsabilité sociale de l'AFMC, Melissa Shahin <mshahin@afmc.ca>. Ces résultats sont essentiels pour comprendre les obstacles qui contribuent à la sous-représentation des étudiants noirs en médecine.

50%

25%



# RÉTROACTION ET RECOMMANDATIONS

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

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

### RECOMMANDATION 7

**Constatations:** L'Université Sherbrooke fait état de politiques et de lignes directrices rigoureuses en matière de mauvais traitements infligés aux étudiants. Les évaluations relatives à l'agrément ont fait état de la qualité et de la clarté de ces politiques.

**Prochaines étapes :** Lors des futures révisions de ces politiques, il faudra veiller à inclure le point de vue des étudiants en médecine noirs. En outre, s'assurer qu'il existe des voies claires pour signaler et traiter les cas de racisme anti-Noir, qu'il s'agisse de micro- ou de macro-agressions. Veiller à ce qu'il y ait des enseignants attirés avec lesquels les étudiants peuvent entrer en contact et permettre une transparence intentionnelle dans ce processus.

100%



# 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.

75%

### RECOMMANDATION 1

**Constatations:** L'Université de Sherbrooke reconnaît l'importance d'une représentation diversifiée et dispose de cohortes spéciales pour divers groupes minoritaires, conformément à sa politique de diversité. Ces groupes comprennent les personnes issues de milieux socio-économiques défavorisés, les Premières nations et les Inuits, les personnes originaires de régions éloignées, les communautés francophones minoritaires (Ouest du Canada et Acadie) et les diplômés en médecine de l'étranger et des États-Unis.

**Prochaines étapes :** Pour améliorer davantage les pratiques de collecte de données sur les admissions, l'Université Sherbrooke devrait mettre en œuvre des mesures pour s'assurer que les données sont recueillies d'une manière axée sur l'équité, intersectionnelle et désagrégée. Il s'agit de perfectionner les mécanismes de collecte de données existants afin de recueillir des renseignements plus nuancés sur les identités croisées au sein de ces cohortes spéciales. En outre, l'Université devrait investir dans la formation du personnel chargé des admissions afin qu'il puisse traiter et interpréter ces données avec précision. L'objectif est de développer une compréhension globale des diverses identités et origines des candidats, afin de faciliter des décisions d'admission plus éclairées et plus équitables. Le contrôle et l'ajustement continu de ces pratiques de collecte de données seront cruciaux pour l'amélioration permanente et la réactivité face à l'évolution des paysages démographiques.

100%

### RECOMMANDATION 2

**Constatations:** L'Université Sherbrooke fait preuve de transparence dans ses processus d'admission, en fournissant des informations sur les critères d'acceptation et les pondérations. Cette information comprend les notes annuelles des candidats invités aux mini-entrevues multiples (MEM), les notes académiques globales individuelles des candidats non retenus, les résultats de Casper avec les classements par percentile d'Altus et les pondérations clairement définies sur le site des admissions.

**Prochaines étapes:** Continuez à faire du bon travail! Pour améliorer encore la transparence, l'Université Laval devrait continuer à communiquer activement cette information aux candidats. Elle devrait envisager de mettre en œuvre des initiatives supplémentaires, telles que des ateliers ou des séances d'information, afin de s'assurer que les candidats, en particulier ceux issus de milieux socio-économiques défavorisés, comprennent parfaitement les critères et les pondérations. En outre, l'Université devrait explorer les possibilités de simplifier les informations complexes, afin de les rendre plus accessibles et compréhensibles pour un public plus large. L'évaluation continue de l'efficacité de ces initiatives de transparence par le biais du retour d'information et de l'engagement des candidats sera essentielle pour l'amélioration continue et l'alignement sur l'objectif de permettre à tous les candidats de prendre des décisions éclairées.



# 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 Sherbrooke n'a pas de programme de dispense des frais de dossier pour les candidats de faible statut socio-économique.

**Prochaines étapes :** Mettre en place un programme de dispense des frais de candidature pour les candidats de faible niveau socio-économique, similaire aux programmes de dispense des frais du MCAT de l'AFMC et de dispense des frais de l'AAMC.

25%

### RECOMMANDATION 4

**Constatations:** Bien que l'Université de Sherbrooke mène un processus annuel de promotion de la diversité au sein de ses comités d'admission, les données disponibles sont vagues et manquent de détails précis sur les méthodes employées et les résultats obtenus. L'absence de données ou d'indicateurs complets rend difficile l'évaluation de l'efficacité de l'approche actuelle.

**Prochaines étapes :** L'information actuelle concernant le processus annuel de Sherbrooke visant à promouvoir la diversité au sein de ses comités d'admission manque de spécificité, ce qui empêche une évaluation complète de l'efficacité de ces efforts. L'absence de données détaillées et de paramètres clairs rend difficile l'évaluation du succès de l'approche actuelle et l'identification des domaines à améliorer. Pour y remédier, l'université devrait adopter une approche à multiples facettes. Il s'agit notamment d'améliorer la collecte de données en incorporant des informations démographiques complètes, de définir des indicateurs de diversité clairs, de procéder à des évaluations régulières, de fournir une formation continue aux membres des comités, de solliciter une consultation externe, d'améliorer la transparence, d'établir des mécanismes de retour d'information et d'encourager une culture d'amélioration continue. Ces prochaines étapes visent à renforcer l'engagement de l'université en faveur de la diversité, en garantissant une approche transparente et fondée sur des données qui favorise une représentation inclusive au sein des commissions d'admission.

25%



# RÉTROACTION ET RECOMMANDATIONS

75%

## 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 de Sherbrooke mène actuellement des activités de sensibilisation à la diversité dans le cadre desquelles les étudiants de la FMSS visitent des écoles secondaires dans des zones défavorisées et des communautés autochtones afin d'encourager la rétention des étudiants et leur intérêt pour les carrières dans le domaine de la santé.

**Prochaines étapes:** Pour aller de l'avant, l'Université devrait procéder à une évaluation complète des activités actuelles de sensibilisation à la diversité, en sollicitant l'avis des parties prenantes afin de comprendre leur impact et de remédier aux lacunes identifiées. L'établissement de partenariats stratégiques avec des organisations externes axées sur la diversité dans l'enseignement des soins de santé fournira des ressources et des informations précieuses. En s'inspirant du cadre de Young et al., l'université devrait développer des programmes personnalisés de formation à la diversité, y compris des initiatives telles que les « parcours d'équité pour les Noirs » (Black Equity Pathways). La mise en œuvre de mesures claires pour l'évaluation des programmes facilitera l'amélioration continue. En outre, la création d'une communauté de soutien, par le biais du mentorat et d'initiatives de collaboration, contribuera à la réussite et à la durabilité de ces programmes, favorisant ainsi une main-d'œuvre plus inclusive dans le secteur de la santé.



# 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 6c:** Présenter des cas cliniques sur les enjeux raciaux sans perpétuer les stéréotypes et les heuristiques préjudiciables.

### RECOMMANDATION 6A

**Constatations:** Le rapport de l'Université de Sherbrooke intègre des cas cliniques avec une large représentation pour démontrer que l'origine ethnoculturelle est un véritable déterminant social de la santé.

**Prochaines étapes :** Nous mettons en garde contre l'utilisation de l'expression « antécédents ethnoculturels » comme véritable déterminant social de la santé, car elle peut être considérée comme un substitut de la race. Nous recommandons à l'Université de Sherbrooke de s'engager activement auprès des étudiants et des professeurs noirs, ainsi que des chercheurs critiques de la race, afin d'examiner et de réviser le programme d'études, en veillant à ce que la santé des Noirs soit abordée de manière précise et exhaustive. L'Université de Sherbrooke devrait se pencher spécifiquement sur l'élimination de la race en tant qu'indicateur des déterminants sociaux et génétiques de la santé.

25%

### RECOMMANDATION 6B

**Constatations:** L'Université de Sherbrooke fait état de progrès dans l'accroissement de la diversité des programmes de patients standardisés et bénévoles. Aucun exemple précis n'est fourni.

**Prochaines étapes:** L'Université de Sherbrooke devrait rechercher activement des patients d'origines diverses et veiller à ce qu'ils soient inclus dans les séances de simulation et les séances didactiques. La collaboration avec les organismes communautaires et les défenseurs de la santé des Noirs peut fournir des idées et des ressources précieuses pour enrichir ces programmes.

50%

### RECOMMANDATION 6C

**Constatations:** L'Université de Sherbrooke a créé des cas cliniques qui offrent aux étudiants un large éventail de représentations diversifiées. En outre, l'université propose des ateliers sur la diversité et les préjugés inconscients, ainsi que sur la promotion de la sécurité et de la diversité culturelles.

**Prochaines étapes :** Pour améliorer encore davantage la présentation des cas cliniques sur les questions raciales, il est essentiel de continuer à examiner d'un œil critique et à réviser les documents existants. Nous recommandons que les thèmes de la santé des Noirs et du racisme anti-Noir soient abordés dans le programme d'études. La collaboration avec des étudiants et des enseignants noirs, ainsi qu'avec des spécialistes des questions raciales, peut offrir des perspectives et des conseils précieux pour garantir que les cas cliniques représentent fidèlement la diversité et la complexité des questions raciales dans le domaine des 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.

75%



# 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 de Sherbrooke fait état des progrès réalisés pour former les étudiants à reconnaître les pathologies et les signes cliniques liés à la dermatologie chez les patients de différentes couleurs de peau. Aucun exemple spécifique n'est fourni.

**Prochaines étapes :** L'Université de Sherbrooke devrait consulter des experts et des ressources existantes telles que *Mind the Gap : A Handbook Of Clinical Signs In Black and Brown Skin*. De plus, il est important que l'Université de Sherbrooke organise des conférences, des discussions en petits groupes et des panels portant spécifiquement sur le racisme anti-Noir. Ces discussions devraient porter sur les répercussions du racisme anti-Noir sur diverses présentations cliniques.

50%

### RECOMMANDATION 6E

**Constatations:** L'Université de Sherbrooke a clairement démontré ses progrès pour s'assurer que les diplômés en médecine sont préparés à pratiquer dans n'importe quelle population au Canada, et pas seulement dans les populations représentatives du contexte local de leurs écoles. Des exemples généraux, et non spécifiques, sont fournis où toutes les entités et les diversités sont soulignées pour leur inclusion.

**Prochaines étapes :** Continuez à donner la priorité à la préparation des diplômés en médecine à servir des populations diverses à travers le Canada, en tenant compte des besoins uniques et des disparités en matière de santé des différentes communautés. Cela peut impliquer un examen et une mise à jour continus du programme d'études afin de refléter les recherches émergentes, les meilleures pratiques et les besoins évolutifs des diverses populations de patients.

75%



# 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.

75%

#### RECOMMANDATION 7

**Constatations:** L'Université utilise actuellement des enquêtes au sein du programme médical pour la collecte de données démographiques, ce qui indique une base existante pour la collecte de données. Cependant, il existe un intérêt exprimé pour l'élargissement de la portée de la collecte de données à l'ensemble de la faculté, avec une proposition pour la création d'un comité spécialisé.

**Prochaines étapes :** Pour améliorer les pratiques de collecte de données démographiques, l'université devrait mettre en place le comité proposé, qui supervisera l'extension des efforts de collecte de données à l'ensemble de la faculté. Cette expansion devrait donner la priorité à l'alignement des pratiques en matière de données sur les principes de désagrégation, d'intersectionnalité, d'équité et d'évaluation itérative. La collaboration avec le réseau de l'AFMC au cours de ce processus garantira l'alignement sur les normes nationales et contribuera à la rationalisation et à la centralisation des pratiques de collecte des données démographiques. Le suivi et l'amélioration continus de ces efforts seront essentiels pour s'adapter à l'évolution des besoins et garantir l'efficacité des initiatives et des politiques nationales et locales en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI).

25%

#### RECOMMANDATION 8

**Constatations:** Il n'y a pas eu d'élaboration ou de mise en œuvre d'un plan stratégique d'inclusion à l'Université Sherbrooke.

**Prochaines étapes :** La Faculté de médecine devrait entreprendre un examen approfondi du rapport d'experts du Conseil des droits de la personne des Nations Unies de 2017 sur les personnes d'ascendance africaine au Canada, en se concentrant particulièrement sur les préoccupations soulevées à l'article 33. En l'absence de résultats identifiés, les prochaines étapes consistent à effectuer une évaluation des besoins au sein de la faculté, à impliquer les parties prenantes pour recueillir des informations et à élaborer un plan d'inclusion stratégique spécifique à la faculté de médecine. Ce plan devrait répondre aux préoccupations exprimées dans le rapport des Nations unies, fixer des objectifs mesurables et être mis en œuvre en mettant l'accent sur le contrôle continu, les programmes de formation, la collaboration avec des experts externes, la transparence et l'amélioration permanente. Ces mesures visent à favoriser un environnement plus inclusif et à traiter efficacement les problèmes potentiels décrits dans le rapport des Nations unies au sein de la faculté de médecine.



# RÉTROACTION AND RECOMMANDATIONS

## RECOMMANDATIONS À LONG

### TERME: RESPONSABILITÉ

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

#### RECOMMANDATION 9

**Constatations:** La politique d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) de l'établissement englobe le recrutement et la promotion du corps professoral, ce qui témoigne d'un engagement fondamental en faveur de la diversité. En outre, les efforts déployés lors du recrutement pour parvenir à une bonne représentation sont reconnus, ce qui suggère une prise de conscience initiale de l'importance d'une représentation diversifiée au sein de la faculté.

**Prochaines étapes :** Pour faire progresser davantage la représentation des instructeurs noirs, l'établissement devrait entreprendre un examen détaillé de sa politique en matière d'EDI, en se concentrant plus particulièrement sur le recrutement et la promotion du corps professoral. Cet examen vise à garantir que la politique aborde explicitement la représentation des instructeurs noirs et s'aligne sur des objectifs plus larges en matière de diversité. Simultanément, l'établissement devrait procéder à une analyse complète des données disponibles afin d'évaluer la représentation actuelle des enseignants noirs et d'identifier les domaines susceptibles d'être améliorés. L'engagement des parties prenantes, en particulier des membres du corps enseignant et des représentants de la communauté, devrait être prioritaire pour recueillir les points de vue et les expériences. Grâce à ces informations, l'établissement pourra élaborer et mettre en œuvre des stratégies ciblées pour un recrutement et une promotion équitables, favorisant ainsi un environnement universitaire plus inclusif et plus représentatif. Des mécanismes de rapport transparents et des évaluations périodiques seront essentiels pour suivre les progrès et apporter des ajustements aux stratégies au fil du temps.

75%



# RÉTROACTION AND RECOMMANDATIONS

## 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.

100%

#### RECOMMANDATION 10

**Constatations:** Sherbrooke s'efforce activement d'assurer la représentation de tous les groupes démographiques lors du recrutement des professeurs. Plus précisément, pour le programme de médecine, des objectifs ont été fixés pour les groupes minoritaires sous-représentés, notamment les membres des Premières nations et les Inuits, les personnes originaires de régions éloignées et les personnes issues de minorités francophones de la région francophone de l'Atlantique.

**Prochaines étapes :** En s'appuyant sur l'engagement de votre établissement en faveur d'un recrutement inclusif, les étapes suivantes impliquent une approche globale visant à étendre la mise en œuvre des recommandations à tous les groupes démographiques sous-représentés au sein de la faculté. Il s'agit notamment de procéder à une analyse approfondie afin d'identifier d'autres groupes sous-représentés en plus de ceux déjà spécifiés. L'institution devrait ensuite élaborer des stratégies et des initiatives ciblées pour répondre aux besoins et aux défis spécifiques de ces groupes démographiques, en garantissant une approche holistique et équitable de la représentation du corps professoral. Des rapports transparents et des évaluations continues seront essentiels pour contrôler l'efficacité de ces recommandations étendues et procéder à des ajustements en connaissance de cause au fil du temps. En outre, l'engagement des parties prenantes et la promotion de la collaboration avec des organisations externes spécialisées dans les groupes démographiques sous-représentés contribueront à la réussite de ces efforts.



# 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:** Il n'y a pas de plan de mieux-être spécifiquement destiné aux apprenants noirs à l'Université Sherbrooke. Il n'existe pas de programmes de mentorat destinés spécifiquement aux étudiants noirs à l'Université Sherbrooke.

**Prochaines étapes :** Nous demandons la mise en place 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 Sherbrooke a structuré la formation professorale pour les enseignants qui abordent la question de l'oppression coloniale. L'Université Sherbrooke offre un atelier de formation développé par le Centre de pédagogie appliquée en sciences de la santé, « Être un allié en faveur d'une approche antiraciste des soins de santé : Une vision commune à notre portée ». Développé par deux professeurs noirs et un allié. Cette formation a été proposée aux Journées départementales de médecine de famille et d'urgence et à la Journée de mobilisation de la FMSS pour la responsabilité sociale en santé.

**Prochaines étapes :** Afin d'améliorer davantage la formation professorale, on recommande à l'Université de Sherbrooke de rechercher 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 spécifiques des communautés noires en matière de santé.



# ANNEXE I – EXPLICATION DE L'ÉCHELLE DE NOTATION

Pourcentage (%)	Classement visuel	Description
90 à 100 %	<b>Vert</b> (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 %	<b>Jaune</b> (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 %	<b>Rouge</b> (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.