

BULLETIN PANCANADIEN DE 2024 : RECOMMANDATIONS DE 2020 DE L'ACÉNM AUX FACULTÉS DE MÉDECINE DU CANADA

2023-2024





BULLETIN PANCANADIEN DE 2024

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, l'ACÉNM a mené un sondage informel afin d'examiner les réponses des facultés de médecine du Canada à nos appels à l'action de 2020 à l'intention des facultés. Le sondage a été rempli par au moins un représentant des étudiants noirs en médecine, un représentant d'une société médicale et un représentant des études médicales prédoctorales de chaque faculté à l'été 2021. 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. ***Seuls quelques appels à l'action ont été évalués en 2021***

En 2022, l'ACÉNM a cherché à mener une évaluation en profondeur officielle des réponses aux appels à l'action, en partenariat avec le Comité sur l'EDI et l'antiracisme de l'Association des facultés de médecine du Canada (AFMC) et le Network for the Advancement of Black Medical Learners (N-ABL). Nous avons élaboré un sondage détaillé et avons mené une analyse exhaustive afin d'en dégager de précieux enseignements sur la façon dont les 17 facultés de médecine du Canada continuent de répondre aux appels à l'action de l'ACÉNM. Nous souhaitons offrir un portrait détaillé du contexte national actuel des enjeux liés à l'antiracisme, et en particulier le racisme anti-Noir, ainsi que des initiatives de lutte contre le racisme et du soutien offert aux apprenants et étudiants noirs en éducation médicale.



BULLETIN PANCANADIEN DE 2024

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

Le sondage a été rempli par l'ensemble des 17 facultés de médecine. Nous reconnaissons que le travail visant à lutter contre le racisme anti-Noir est un processus constant. À ce stade-ci, l'ACÉNM a attribué des notes aux facultés ayant des plans de mise en œuvre de changements au cours des mois à venir. Toutefois, la responsabilité est un facteur clé et les examens futurs des progrès accomplis ne reconnaîtront que les plans mis en œuvre ou en train de l'être.

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 facultés ayant indiqué qu'elles n'ont pas donné suite aux appels à l'action dans le contexte de la santé des Noirs et du racisme anti-Noir ont vu leur notation réduite. Quant aux facultés ayant indiqué avoir mis en œuvre des plans précis pour répondre aux appels à l'action, elles ont obtenu de meilleurs résultats. 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.



BULLETIN PANCANADIEN DE 2024

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

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.

Des bulletins individuels et propres aux établissements ont été rédigés pour toutes les facultés. Le présent bulletin pancanadien a pour objectif de résumer le rendement de toutes les facultés pour les quatre volets des appels à l'action et d'en dresser un portrait général. Les résultats exemplaires dégagés pour toute université sont indiqués, accompagnés des prochaines étapes, afin que toutes les facultés puissent s'en inspirer. Le présent document vise à souligner et à célébrer le travail accompli tout en encourageant les facultés à poursuivre le changement.

Président de l'ACÉNM 2022-2023 et présidente de l'ACÉNM 2023-2024



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

Tableau 1. Ventilation du rendement des facultés de médecine par rapport aux appels à l'action de 2020 de l'ACÉNM

Appels à l'action	Nombre de facultés se classant dans chaque catégorie				
	Vert (80 à 100 %)		Jaune (55 à 79 %)		Rouge (<55 %)
	90 à 100 %	80 à 89 %	70 à 79 %	55 à 69 %	
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 	1	7	2	3	4
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 	4	5	3	4	1
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 	3	4	0	4	6



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

Tableau 1. Ventilation du rendement des facultés de médecine par rapport aux appels à l'action de 2020 de l'ACÉNM

Appels à l'action	Nombre de facultés se classant dans chaque catégorie				
	Vert (80 à 100 %)		Jaune (55 à 79 %)		Rouge (<55 %)
	90 à 100%	80 à 89%	70 à 79%	55 à 69%	
Responsabilité 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	0	3	1	7	6

CONSTATATIONS NOTABLES ET PROCHAINES ÉTAPES POUR LES 17 FACULTÉS DE MÉDECINE DU CANADA

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 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 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 sousreprésentation 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

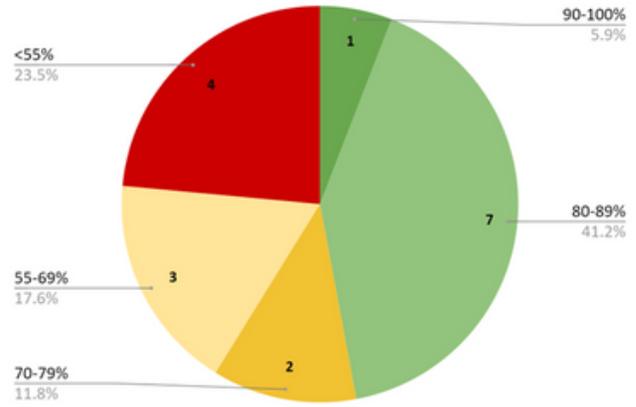


Figure 1. Ventilation du rendement des facultés de médecine par rapport aux 7 recommandations à court terme



CONSTATATIONS NOTABLES ET PROCHAINES ÉTAPES POUR LES 17 FACULTÉS DE MÉDECINE DU CANADA

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.

Tableau 2. Rendement des facultés de médecine par rapport à la 1re recommandation à court terme

Verte		Jaune		Rouge
90-100%	80-89%	70-79%	55-69%	<55%
8	0	3	0	6

RECOMMANDATION 1

Constatations

- Les facultés de médecine qui ont obtenu une excellente note avaient publié une déclaration publique claire et explicite pour dénoncer le racisme anti-Noir en 2020, en déplorant le meurtre de George Floyd et en reconnaissant le besoin de changement. Certaines facultés ont aussi mis des ressources à la disposition de leur communauté pour une meilleure compréhension du racisme anti-Noir, en le situant dans le contexte de la médecine.
- Certaines facultés y sont allées de déclarations dénonçant le racisme, mais n'ont pas fait état du racisme anti-Noir à proprement parler, en faisant abstraction de cet important contexte et du besoin de s'attaquer à des formes de racisme en particulier.
- D'autres facultés n'ont fait aucune déclaration à cet égard et n'ont aucun plan en ce sens.
- Facultés exemplaires :
 - a. Université de Calgary, Faculté de médecine Cumming : **lci**
 - b. Université Dalhousie, Faculté de médecine : **lci**
 - c. Université de Toronto, Faculté de médecine Temerty : **lci**

Prochaines étapes

- Dans notre démarche visant à dénoncer le racisme et les différentes formes qu'il peut prendre, nous devons énoncer avec clarté et de manière explicite les types de racisme qui existent. Le racisme anti-Noir, entre autres, doit toujours être décrié et combattu.
- Une déclaration publique ayant pour objet de dénoncer le racisme anti-Noir doit servir de rappel vivant de l'engagement d'une faculté à reconnaître et à combattre le racisme anti-Noir et la brutalité policière et leurs différentes manifestations en médecine et au-delà.
- Les facultés doivent savoir qu'il n'est pas trop tard pour publier une déclaration, si ce n'est déjà fait! Nous vous y encourageons! Il ne s'agit toutefois que de la première étape. Au-delà de la simple déclaration, il reste encore beaucoup de travail à accomplir et de chemin à parcourir.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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.

Tableau 3. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 2 à court terme

Vert		Jaune		Rouge
De 90 à 100 %	De 80 à 89 %	De 70 à 79 %	De 55 à 69 %	<55 %
6	3	4	1	3

RECOMMANDATION 2

Constatations

- Les facultés appartenant à la catégorie verte se sont efforcées de mettre sur pied un comité sur la justice et l'équité faisant appel à la participation des étudiants, du corps professoral et du personnel.
- Elles prennent part à des consultations continues auprès de membres de groupes en quête d'équité, dont la communauté noire, et ont élaboré des politiques et des stratégies de lutte contre le racisme en éducation médicale.
- Elles se sont aussi penchées officiellement sur tous les aspects de l'éducation médicale et ont nommé un doyen de l'équité, de la diversité et de l'inclusion ou ont créé un poste équivalent.
- Ces facultés offrent aussi une séance axée sur l'équité pendant la semaine d'orientation pour faire connaître aux étudiants le doyen de l'EDI, les principes d'EDI de la faculté et les ressources en matière d'équité.
- Les facultés qui se situent dans la catégorie jaune ont abordé un certain nombre des aspects décrits ci-dessus, mais non pas dans le contexte du racisme anti-Noir.
- **Facultés exemplaires :**
 - a. Université de l'Alberta, Faculté de médecine**
 - i. Le responsable de la santé des Noirs du programme de médecine préside le Groupe de travail sur le racisme anti-Noir, des relations constructives ayant été nouées avec les communautés noires du nord de l'Alberta
 - ii. Vide-doyen de l'EDI depuis 2017
 - b. Université de Toronto, Faculté de médecine Temerty**
 - i. Comité sur l'expérience des Noirs en médecine axé sur l'apprenant, établi en 2020
 - ii. Rapport de reddition de comptes « Addressing Anti-Black Racism in Medical Education », publié en février 2022 : [Ici](#)
 - c. Université McGill, Faculté de médecine et des sciences de la santé**
 - i. Plan de lutte contre le racisme anti-noir 2020-2025 : [Ici](#) P7 **Brainstorming Session (mcgill.ca)**



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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.

Tableau 3. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 2 à court terme

Vert		Jaune		Rouge
De 90 à 100 %	De 80 à 89 %	De 70 à 79 %	De 55 à 69 %	<55 %
6	3	4	1	3

RECOMMANDATION 2

Prochaines étapes

- o Une approche générale de l'équité, de la diversité et de l'inclusion qui ne comporte pas de plan précis pour lutter contre les différentes formes de racisme, dont le racisme anti-Noir en particulier, demeure une approche incomplète.
- o Les consultations menées auprès des groupes en quête d'équité doivent être continues. Il ne doit pas s'agir d'un processus transversal.
- o La révision de tous les aspects de l'éducation médicale doit être un processus itératif et constant et doit englober les admissions, le programme d'études et les stages cliniques.
- o Il faut élaborer des politiques et des stratégies de lutte contre le racisme, et plus précisément contre le racisme anti-Noir (systémique et manifeste), en éducation médicale.
- o Il convient de nommer un doyen de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, si votre faculté n'a pas de poste équivalent.
- o Nous en appelons également au responsable du thème de la santé des Noirs afin qu'il veille à ce que les enjeux liés à la communauté noire soient abordés.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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.

Tableau 4. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 3 à court terme

Vert		Jaune		Rouge
De 90 à 100 %	De 80 à 89 %	De 70 à 79 %	De 55 à 69 %	<55 %
5	0	5	3	4

RECOMMANDATION 3

Constatations

- Les facultés ayant obtenu les meilleurs résultats ont fait des déclarations publiques quant aux initiatives en matière de justice et d'équité qu'elles ont mises de l'avant à l'intention de leurs étudiants noirs en médecine et se sont engagées à collaborer avec des organisations médicales dirigées par des Noirs.
- Ces facultés ont aussi accordé un soutien financier à leurs étudiants pour leur permettre de prendre part à l'assemblée générale annuelle (ADA) de l'ACÉNM.
- Ces facultés travaillent également à l'intégration des perspectives des communautés noires dans tous les comités existants. Pour ce faire, elles veillent à ce que les membres des comités soient diversifiés et à ce qu'ils soient conscients et tiennent compte des perspectives des groupes en quête d'équité dans les comités.
- **Facultés exemplaires :**
 - Université de l'Alberta, Faculté de médecine**
 - i. Collabore avec l'association locale des étudiants noirs en médecine, l'Association des médecins noirs de l'Alberta et, sous le leadership du responsable de la santé des Noirs, collabore avec le Groupe de travail sur la santé des Noirs.
 - ii. L'Association des étudiants noirs en médecine est incluse dans tous les comités du programme de médecine.
 - iii. Chaque année, pendant le Mois de l'histoire des Noirs, le doyen s'engage publiquement en faveur de l'équité et de la justice envers les étudiants noirs.
 - iv. Tous les comités stratégiques et décisionnels sont aussi représentés par des personnes noires.
 - v. Soutien accordé pour la participation des étudiants à l'AGA de l'ACÉNM
 - Université de Calgary, Faculté de médecine Cumming (CSM)**
 - i. Dans une annonce, le Black Applicant Admissions Process reconnaît la sous-représentation historique des étudiants noirs en médecine au Canada : [Ici](#)
 - ii. Soutient l'Association des étudiants noirs en médecine de Calgary et collabore avec elle.
 - iii. A offert un parrainage pour l'AGA 2023 de l'ACÉNM
 - iv. Une politique sur la structure des comités axée sur l'équité pour la faculté de médecine Cumming est en voie d'élaboration.
 - v. Le doyen associé principal, Équité en santé et Transformation des systèmes siège aux comités, notamment au Conseil exécutif du doyen.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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

Recommandation 3: Extend justice and equity initiatives explicitly to Black students as an acknowledgement of our under-representation in medicine.

Tableau 4. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 3 à court terme

Vert		Jaune		Rouge
De 90 à 100 %	De 80 à 89 %	De 70 à 79 %	De 55 à 69 %	<55 %
5	0	5	3	4

RECOMMANDATION 3

Prochaines étapes

- S'assurer que les initiatives en matière de justice et d'équité s'étendent aux étudiants noirs de votre faculté de médecine. Il ne doit pas s'agir d'une mesure ponctuelle, mais bien d'un processus continu, les lignes de communication devant être maintenues ouvertes entre votre faculté et les groupes d'étudiants.
- Veiller à soutenir financièrement les étudiants noirs en médecine pour qu'ils puissent assister aux assemblées générales annuelles de l'ACÉNM.
- Collaborer avec des organismes dirigés par les Noirs, y compris la section locale de l'association des étudiants noirs en médecine, l'association provinciale des médecins noirs, Médecins noirs du Canada (BPC), le Black Health Education Collaborative (BHEC) et l'ACÉNM.
- Veiller à l'inclusion des perspectives noires au sein de tous les comités existants, en particulier les comités stratégiques et décisionnels, sans surcharger les étudiants en médecine, le personnel et le corps professoral noirs.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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.

Tableau 5. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 4 à court terme

Vert		Jaune		Rouge
90-100%	De 80 à 89 %	De 70 à 79 %	De 55 à 69 %	<55 %
7	0	5	0	5

RECOMMANDATION 4

Constatations

- Pour l'atteinte de cet objectif, les facultés ont recueilli des données fondées sur la race grâce à l'auto-identification des candidats et des étudiants inscrits par l'entremise du bureau des admissions et du bureau du registraire.
- Certaines facultés diffusent ces données publiquement chaque année sous forme de données agrégées, tandis que d'autres les réservent uniquement à un usage interne.
- Les lignes directrices étaient parfois nébuleuses quant à la gouvernance et à l'intendance de ces données et quant à la façon dont les départements les utilisent dans le cadre du processus d'admission et par la suite.
- En réponse à la faible représentation des étudiants noirs en médecine, les facultés ont créé des volets des admissions et des programmes d'accès basés sur l'équité pour les Noirs afin de soutenir les aspirants étudiants en médecine. Des exemples de ces programmes seront fournis à la recommandation 6 à court terme.
- **Facultés exemplaires :**
 - **Université de Toronto, Faculté de médecine Temerty**
 - Des données sont recueillies par le biais du programme de demande d'admission des étudiants noirs, du sondage annuel « Voice of MD Entrant » et du sondage semestriel « Voice of MD Student ».
 - Des données sur les étudiants noirs inscrits sont communiquées sous forme agrégée en vue de leur inclusion dans les rapports de reddition de comptes tels que le rapport *Addressing Anti-Black Racism at Temerty Medicine : Ici*
 - **Université Western, École de médecine et de dentisterie Schulich**
 - Collecte de données par le biais d'un sondage volontaire. Le doyen de l'EDI a révisé le sondage pour s'assurer que les mêmes questions sont posées à tout le monde afin d'en dégager des données comparables à l'échelle de l'établissement.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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.

Tableau 5. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 4 à court terme

Vert		Jaune		Rouge
90-100%	De 80 à 89 %	De 70 à 79 %	De 55 à 69 %	<55 %
7	0	5	0	5

RECOMMANDATION 4

Prochaines étapes

- Pour les facultés qui n'ont pas encore mené à bien ce processus, recueillez de façon appropriée des données fondées sur la race, notamment sur le personnel, le corps professoral et les étudiants noirs en médecine visés. Avant d'entreprendre cette démarche, assurez-vous de la clarté des lignes directrices sur la gouvernance et sur l'intendance de ces données et sur la façon dont les départements les utilisent dans le cadre du processus d'admission et par la suite.
- À des fins de transparence et de responsabilité, publiez ces données tous les ans sous une forme agrégée.
- Afin de vous attaquer à la sous-représentation des étudiants noirs en médecine, mettez sur pied à l'intention des aspirants étudiants de votre établissement un volet des admissions et un programme d'accès et de sensibilisation reposant sur l'équité pour les Noirs.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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.

Tableau 6. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 5 à court terme

Vert		Jaune		Rouge
90-100%	De 80 à 89 %	De 70 à 79 %	De 55 à 69 %	<55 %
4	0	6	0	7

RECOMMANDATION 5

Constatations

- Les facultés ayant obtenu un résultat élevé sont celles ayant reconnu le rôle que la médecine a joué et continue de jouer dans la perpétuation d'une idéologie raciste néfaste et du racisme anti-Noir.
- Un enseignement officiel est offert quant aux causes, aux préjudices et aux défis liés au racisme structurel anti-Noir.
- Le passé colonial et des pans racistes anti-Noirs de l'histoire de la médecine sont aussi enseignés.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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.

Tableau 6. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 5 à court terme

Vert		Jaune		Rouge
90-100%	De 80 à 89 %	De 70 à 79 %	De 55 à 69 %	<55 %
4	0	6	0	7

RECOMMANDATION 5

Facultés exemplaires :

a. Université Dalhousie, Faculté de médecine

- Le cours d'histoire de la médecine est enseigné par la Dre OmiSoore Dryden.
- Dans le cadre du cours Compétence du médecin, les étudiants pilotent le volet Notions créé par le Black Health Education Collaborative.

b. Université de Toronto, Faculté de médecine Temerty

- En 1re année, les étudiants assistent au cours magistral « Équité en santé, race et médecine » qui met l'accent sur la santé des Noirs, y compris sur la façon dont le racisme anti-Noir se manifeste en médecine.
- En 2e année, un exposé magistral est donné sur la santé de la population noire. Par ailleurs, un volet de formation « Repenser les soins de santé » explore le racisme et la discrimination dans le milieu de la santé, la sécurité culturelle et les pratiques prometteuses au niveau du patient et de la population.

c. Université de l'Alberta, Faculté de médecine

- Un programme d'études sur l'antiracisme dans le contexte de la santé des Noirs est en voie d'élaboration.
- Au cours des deux dernières années, des formations ont été données et il y a eu transfert des connaissances entourant l'histoire de la médecine en ce qu'elle se rapporte aux Canadiens noirs, la théorie critique de la race, les déterminants sociaux de la santé ainsi que l'intersectionnalité.
- Groupe de discussion sur le racisme anti-Noir : séance de deux heures créée par le responsable de la santé des Noirs conjointement avec d'autres éducateurs et l'association des étudiants noirs en médecine. Le module comporte des lectures de base sur les déterminants sociaux de la santé se rapportant aux Canadiens noirs, des notions de base sur l'intersectionnalité et un documentaire original qui présente les perspectives des médecins et étudiants noirs en médecine. Au cours de la séance, les étudiants sont invités à réfléchir à la nature de la discrimination envers la population noire et à la façon dont le racisme anti-Noir est perpétué au sein des facultés de médecine.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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.

Tableau 6. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 5 à court terme

Vert		Jaune		Rouge
90-100%	De 80 à 89 %	De 70 à 79 %	De 55 à 69 %	<55 %
4	0	6	0	7

RECOMMANDATION 5

Prochaines étapes

- o Nous demandons aux facultés de donner suite à cet appel à l'action.
- o Les facultés doivent expressément et explicitement combattre le racisme anti-Noir dans le matériel pédagogique créé.
- o Il doit y avoir un enseignement officiel portant sur les causes, les préjudices et les défis qui y sont rattachés.
- o Lorsque les préjudices et les manifestations historiques du racisme anti-Noir sont enseignés aux étudiants, des solutions doivent aussi être élaborées et enseignées dans une optique progressiste afin que les futurs médecins ne contribuent pas à perpétuer ni à répéter ces erreurs flagrantes.
- o Les Notions de santé des Noirs créées par le Black Health Education Collaborative (BHEC) abordent ces enjeux sous tous les angles et doivent être intégrées au programme d'études si elles sont disponibles.



FINDINGS AND NEXT STEPS

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

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.

Tableau 7. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 6 à court terme

Vert		Jaune		Rouge
90-100%	De 80 à 89 %	De 70 à 79 %	De 55 à 69 %	<55 %
0	0	12	0	5

RECOMMANDATION 6

Constatations

- Les facultés ayant obtenu un résultat élevé ont évalué leur processus d'admission.
- Elles se sont penchées sur l'aspect commercialisation des demandes d'admission à la faculté de médecine, le test d'admission MCAT, la préparation aux entrevues et les obstacles financiers à l'admission qui en résultent.
- Elles font également preuve de transparence quant aux critères utilisés pour l'acceptation des demandes retenues et elles recueillent des données sociodémographiques utiles.
- Afin de pallier les iniquités cernées, ces facultés ont créé des volets des admissions, des programmes d'accès et des initiatives d'exonération des frais qui reposent sur l'équité envers les Noirs.
- Cependant, certaines facultés n'ont pas encore communiqué les résultats à l'équipe de la responsabilité sociale de l'AFMC.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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

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..

Tableau 7. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 6 à court terme

Vert		Jaune		Rouge
90-100%	De 80 à 89 %	De 70 à 79 %	De 55 à 69 %	<55 %
0	0	12	0	5

RECOMMANDATION 6

Quelques facultés exemplaires :

1. Université Dalhousie, Faculté de médecine

- Promotion du leadership en santé pour le programme des Afro-Néo-Écossais (PLANS) : [Ici](#)
- Voie d'admission pour les apprenants noirs : [Ici](#)

2. Université McGill, Faculté de médecine et des sciences de la santé

- Catégorie d'admission Candidats noirs : [Ici](#) [Candidats noirs | Admissions aux études médicales de premier cycle - McGill University](#)
- Programme de communauté de soutien – Le Bureau de la responsabilité et de l'engagement communautaire (RSEC) : [Ici](#) [Programme de communauté de soutien | Bureau de la responsabilité sociale et de l'engagement communautaire - McGill University](#)

3. Université de Toronto, Faculté de médecine Temerty

- Programme de demande d'admission des étudiants noirs : [Ici](#)
- Communauté de soutien : [Ici](#)

4. Université de Calgary, Faculté de médecine Cumming

- Processus d'admission des candidats noirs : [Ici](#)
- Soutien au programme d'entrée (STEP): [Ici](#)



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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

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.

Tableau 7. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 6 à court terme

Vert		Jaune		Rouge
90-100%	De 80 à 89 %	De 70 à 79 %	De 55 à 69 %	<55 %
0	0	12	0	5

RECOMMANDATION 6

Prochaines étapes

- Nous exhortons tous les établissements à donner suite à cet appel à l'action.
- Les résultats de l'évaluation doivent être communiqués par courriel au président du Comité permanent sur la responsabilité sociale, Mr Julien Poitras <doyen@fmed.ulaval.ca>, en prenant soin d'en adresser une copie à la cheffe de la responsabilité sociale de l'AFMC, Mme Melissa Shahin <mshahin@afmc.ca>.
- Les facultés qui n'ont pas encore créé de volet des demandes d'admission destiné aux étudiants noirs doivent entamer ce processus, en collaborant avec les facultés dont la mise sur pied de ce programme a été couronnée de succès.
- De plus, un programme d'accès Communauté de soutien doit être créé afin de soutenir dans leur processus de demande les étudiants noirs et autres étudiants inscrits au programme pré-médical et issus de groupes sous-représentés en médecine.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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

Recommandation 7:

Examiner les politiques en matière de maltraitance des étudiants

Tableau 8. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 7 à court terme

Vert		Jaune		Rouge
90-100%	De 80 à 89 %	De 70 à 79 %	De 55 à 69 %	<55 %
12	0	13	0	2

RECOMMANDATION 7

Constatations

- De nombreuses facultés font état de l'adoption d'une procédure et de politiques en matière de maltraitance des étudiants, et veillent à ce que les étudiants y aient facilement accès et à ce que celles-ci leur soient clairement expliquées. Ces politiques sont passées en revue de façon périodique.
- **Facultés exemplaires :**
 - a. **Université McMaster, Faculté de médecine Michael G. DeGroot**
 - i. L'Office of the Learning Environment and Mistreatment a été créé afin d'accroître l'accessibilité et d'aider les étudiants à s'y retrouver dans le système.
 - ii. La politique sur la maltraitance du programme de médecine a été passée en revue et remaniée en 2021. Les étudiants ont accès à cette politique de différentes manières, notamment par le biais du site Web interne du programme.
 - b. **Université Laval, Faculté de médecine**
 - i. En mars 2022, la politique visant à prévenir et à contrer le harcèlement, l'intimidation, l'incivilité, la violence et la discrimination a été révisée.

Prochaines étapes

- Veiller à intégrer les perspectives des apprenants noirs en médecine dans les examens futurs des politiques de lutte contre la maltraitance.
- S'assurer qu'il existe des processus bien précis afin que les cas de racisme anti-Noir, qu'il s'agisse de micro-agressions ou de macro-agressions, soient déclarés et que des mesures soient prises.
- Veiller à ce que les étudiants puissent se tourner vers des membres du corps professoral dévoués à leur cause et prêts à leur venir en aide et favoriser une transparence volontaire du processus.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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.

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 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 ».

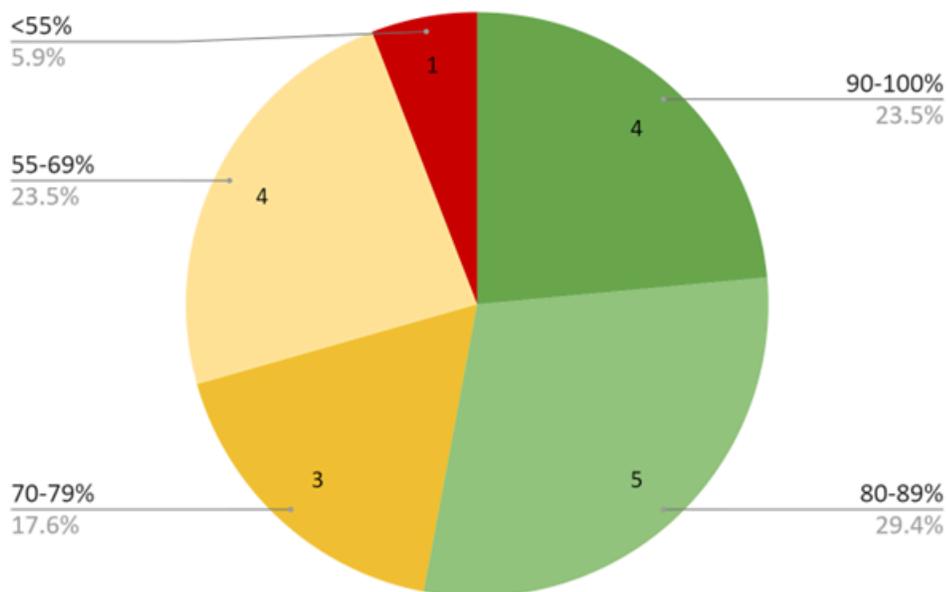


Figure 2. Ventilation du rendement des facultés de médecine par rapport aux 5 recommandations liées aux admissions



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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.

Tableau 9. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 1 liée aux admissions

Vert		Jaune		Rouge
90-100%	De 80 à 89 %	De 70 à 79 %	De 55 à 69 %	<55 %
6	2	6	1	2

RECOMMANDATION 1

Constatations

- Un certain nombre de facultés recueillent des données sociodémographiques et fondées sur la race auprès des candidats.
- Les facultés ayant des voies d'admission pour les candidats noirs recueillent elles aussi des données par le biais de ce processus.
- **Facultés exemplaires :**
 - a. Facultés de médecine du Québec**
 - i. Les facultés de médecine de l'Université Laval, de l'Université de Montréal et de l'Université de Sherbrooke collaborent aux projets suivants :
 1. **Projet Casper :** une analyse des données démographiques des candidats et des résultats à l'examen CASPer. Des données démographiques anonymisées sont recueillies auprès de tous les candidats.
 2. **Projet MEM :** projet entrepris en 2018 afin de caractériser les candidats susceptibles de recevoir une offre d'admission
 3. Toutes les quatre facultés du Québec, y compris l'Université McGill, ont établi le Groupe de recherche sur l'admission en médecine au Québec (GRAM-Q), dont la vision consiste à promouvoir la recherche sur les admissions au Québec grâce à la coopération interuniversitaire et à des pratiques exemplaires.
 - b. Université de Toronto, Faculté de médecine Temerty**
 - i. Les données sont recueillies à l'aide du sondage sur la diversité des candidats OMSAS, du programme de demande d'admission des étudiants noirs et du programme de demande d'admission des étudiants autochtones.
 - ii. Sondage annuel Voice of MD Entrant et sondage semestriel Voice of the MD Student
 - c. Université de la Colombie-Britannique, Faculté de médecine**
 - i. Le Bureau des admissions en médecine de l'Université de la Colombie-Britannique travaille avec les Études d'évaluation à la collecte des données démographiques sur les candidats et à l'évaluation de la façon dont les candidats issus de différents milieux évoluent dans le processus des admissions et y participent.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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.

Tableau 9. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 1 liée aux admissions

Vert		Jaune		Rouge
90-100%	De 80 à 89 %	De 70 à 79 %	De 55 à 69 %	<55 %
6	2	6	1	2

RECOMMANDATION 1

Prochaines étapes

- o S'assurer que la collecte de données de toutes les équipes liées aux demandes, non seulement celles chargées des voies d'admission des étudiants noirs, se fasse d'une manière désagrégée, intersectionnelle et axée sur l'équité.
- o Veiller à l'établissement de lignes directrices claires sur la gouvernance et l'intendance de ces données et sur leur utilisation au sein de divers départements.
- o Assurer la transparence des résultats liés aux données à l'aide de publications annuelles des données.
- o Les résultats doivent éclairer la création et l'évaluation des volets des admissions des étudiants noirs et des programmes de communauté de soutien.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

RECOMMANDATIONS À LONG

TERME

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.

Table 10. Performance of Faculties of Medicine on Admissions Recommendation 2

Green		Yellow		Red
90-100%	80-89%	70-79%	55-69%	<55%
6	0	8	0	3

RECOMMANDATION 2

Constatations

- Bien que toutes les universités fassent preuve de transparence quant à leurs critères d'admission, seules quelques-unes sont transparentes en ce qui concerne les pondérations de tous les critères du processus d'entrevue et d'admission et en ce qui a trait aux statistiques d'admission moyennes.
- La plupart des facultés ne divulguent pas les quartiles moyens à l'examen CASPer des candidats acceptés
- **Facultés exemplaires :**
 - Université Dalhousie, Faculté de médecine**
 - Sélection aux fins de l'entrevue : **Ici**
 - Offre d'admission : **Ici**
 - Statistiques moyennes : **Ici**
 - Université McMaster, Faculté de médecine Michael G.DeGroot**
 - Formules de sélection et statistiques relatives aux promotions de 2023 à 2026 : **Ici**
 - Université de Calgary, Faculté de médecine Cumming**
 - Les candidats non retenus se voient fournir des données personnalisées sur le quartile dans lequel s'inscrit chaque volet de leur demande pour leur permettre de réfléchir aux aspects à améliorer s'ils soumettent une nouvelle demande.
 - Critères de sélection : **Ici**
 - Statistiques relatives aux étudiants futurs et actuels : **Ici**



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

RECOMMANDATIONS À LONG

TERME

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.

Tableau 10. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 2 liée aux admissions

Green		Yellow		Red
90-100%	80-89%	70-79%	55-69%	<55%
6	0	8	0	3

RECOMMANDATION 2

Prochaines étapes

- o Assurer la pondération des critères à la fois de la sélection aux fins de l'entrevue et du processus d'offre d'admission
- o Veiller à ce que les statistiques moyennes de tous les critères soient rendues publiques, y compris les statistiques d'au moins les trois ou quatre promotions les plus récentes
- o Les candidats connaissent maintenant leur quartile de l'examen CASPer, bien que la notation ne soit toujours pas disponible. Veiller à inclure le classement moyen par quartile pour l'examen CASPer des participants acceptés.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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.

Tableau 11. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 3 liée à l'admission

Green		Yellow		Red
90-100%	80-89%	70-79%	55-69%	<55%
10	0	0	0	7

RECOMMANDATION 3

Constatations

- Les facultés ayant obtenu une note élevée disposent d'un programme d'exonération des frais de demande d'admission soit par le biais de l'initiative Price of a Dream, soit par l'entremise de la catégorie des admissions des candidats noirs.
- **Facultés exemplaires :**
 - a. **Price of a Dream : Facultés de médecine de l'Ontario, de l'Université de l'Alberta, de l'Université de la Saskatchewan**
 - i. Initiative Price of a Dream : **Ici**
 - ii. OMSAS – Programme de dispense des droits d'admission aux facultés de médecine de l'Ontario : **Ici**
[OMSAS - Programme de dispense des droits d'admission aux facultés de médecine de l'Ontario | Centre de demande d'admission aux universités de l'Ontario \(ouac.on.ca\)](#), Exonération des frais de demande d'admission à la faculté de médecine de l'Université de l'Alberta : **Ici**
 - iii. Programme d'exonération des frais Price of a Dream de l'Université de la Saskatchewan : **Ici**
 - b. **Université Dalhousie, Faculté de médecine**
 - i. Les frais de demande d'admission font l'objet d'une exonération pour les étudiants qui soumettent une demande par l'entremise de la voie d'accès des apprenants noirs.

Prochaines étapes

- Adopter un programme d'exonération des frais destiné aux étudiants issus de milieux socioéconomiques défavorisés afin d'abolir les obstacles financiers associés aux demandes d'admission à la faculté de médecine. Il est possible d'y parvenir en collaboration avec l'initiative Price of a Dream décrite ci-dessus.
- Élargir l'initiative Price of a Dream en Ontario de sorte que les candidats désireux de soumettre une demande d'admission ne soient pas limités à trois facultés dans la province. Cela permettrait de soulager davantage les goulots d'étranglement financiers et les étudiants pourraient ainsi soumettre une demande à autant de facultés qu'ils le souhaitent, pourvu qu'ils y soient admissibles.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

RECOMMANDATIONS À LONG

TERME

Recommandation 4: 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.

Tableau 12. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 4 liée aux admissions

Green		Yellow		Red
90-100%	80-89%	70-79%	55-69%	<55%
12	0	1	0	4

RECOMMANDATION 3

Constatations

- Les facultés font état d'un examen annuel de la composition des comités d'admission, de nombreux programmes s'accompagnant d'une politique anti-discrimination.
- **Facultés exemplaires :**
 - a. **Université de l'Alberta, Faculté de médecine**
 - i. Passe en revue la diversité et la représentation du comité d'admission chaque année.
 - ii. Depuis 2021, des mesures précises ont été adoptées afin de s'assurer que des étudiants noirs sont inclus dans le comité de sélection des admissions afin de soutenir le processus d'admission des candidats noirs.
 - iii. Le responsable de la santé des Noirs prend part à l'examen annuel du processus d'admission.
 - b. **Université de Toronto, Faculté de médecine Temerty**
 - i. De plus vastes efforts de recrutement des évaluateurs sont déployés afin que les membres des communautés noires et autochtones et les professionnels de la santé alliés prennent part au processus d'admission au programme de médecine. Ces efforts ont consisté notamment à collaborer avec l'Association des médecins noirs de l'Ontario (BPAO) pour attirer des évaluateurs noirs. La Communauté de soutien contribue aussi aux activités de rayonnement.
 - ii. Un sondage annuel sur la diversité a été lancé en 2017 afin de mieux comprendre les données démographiques des évaluateurs des demandes d'admission à la faculté de médecine et de guider les efforts visant à accroître la représentation des évaluateurs appartenant à des groupes en quête d'équité.

Prochaines étapes

- Examiner périodiquement la composition des comités d'admission pour s'assurer de leur diversité, en prenant soin d'inclure des membres de la communauté noire dans le processus.
- Adopter une politique anti-discrimination.
- Collaborer avec l'association provinciale des médecins noirs afin de recruter des examinateurs et des intervieweurs noirs.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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 ».

Tableau 13. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 5 liée aux admissions

Green		Yellow		Red
90-100%	80-89%	70-79%	55-69%	<55%
6	0	3	0	8

RECOMMANDATION 5

Constatations

- Les facultés qui se sont classées dans la zone verte du tableau disposent à la fois d'un volet pour les candidats noirs et d'un programme de communauté de soutien à l'intention des étudiants qui aspirent au programme pré-médical.
- **Facultés exemplaires :**
 - a. Université Dalhousie, Faculté de médecine**
 - i. Promotion du leadership en santé dans le programme des Afro-Néo-Écossais (PLANS) : [Ici](#)
 - ii. Voie d'admission pour les apprenants noirs : [Ici](#)
 - b. Université McGill, Faculté de médecine et des sciences de la santé**
 - i. Candidats noirs : [Ici](#) [Candidats noirs | Admissions aux études médicales de premier cycle - McGill University](#)
 - ii. Programme de communauté de soutien – Le Bureau de la responsabilité et de l'engagement communautaire (RSEC) : [Ici](#) [Programme de communauté de soutien | Bureau de la responsabilité sociale et de l'engagement communautaire - McGill University](#)
 - c. Université de Toronto, Faculté de médecine Temerty**
 - i. Programme de demande d'admission des étudiants noirs : [Ici](#)
 - ii. Communauté de soutien : [Ici](#)
 - d. Université de Calgary, Faculté de médecine Cumming**
 - i. Processus d'admission des candidats noirs : [Ici](#)
 - ii. Soutien au programme d'entrée (STEP) : [Ici](#)



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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 ».

Tableau 13. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 5 liée aux admissions

Green		Yellow		Red
90-100%	80-89%	70-79%	55-69%	<55%
6	0	3	0	8

RECOMMANDATION 5

Prochaines étapes

- Pour les facultés qui n'ont pas encore créé un programme de communauté de soutien ou un volet des admissions pour les candidats noirs, il s'agit là de la prochaine étape.
- Envisager une collaboration avec des facultés qui disposent déjà de programmes bien établis lorsque viendra le temps d'élaborer vos propres programmes.
- S'inspirer du cadre en six points de Young et coll. pour la création des programmes et d'une approche de type « pipeline ».¹



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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 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.

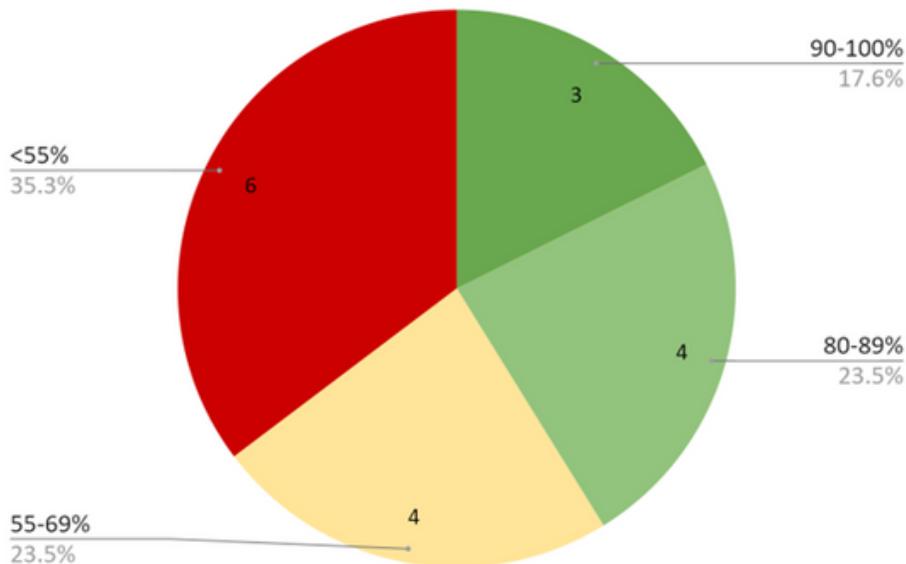


Figure 3. Ventilation du rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 6 à l'égard du programme d'études



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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.

Tableau 14. Ventilation du rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 6a à l'égard du programme d'études

Green		Yellow		Red
90-100%	80-89%	70-79%	55-69%	<55%
5	0	3	0	9

RECOMMANDATION 6A

Constatations

- Quelques facultés ont donné suite à cet appel à l'action, en reconnaissant que la race n'est pas un facteur décisif pour la génétique.
- La race est un construit social et n'est pas un déterminant biologique or génétique de la santé.
- Cependant, le racisme est un déterminant social de la santé.
- Les facultés ont reconnu ces faits et s'emploient à retirer ce concept du programme d'études.
- **Facultés exemplaires :**
 - a. Université Dalhousie, Faculté de médecine**
 - i. La Dre OmiSoore Dryden, la Dre Gaynor Watson-Creed et la Dre Barb Hamilton-Hinch ont été à la tête des changements apportés au programme d'études du point de vue de la santé des Noirs.
 - ii. Une séance est offerte sur l'histoire du racisme et du colonialisme anti-Noirs en médecine.
 - iii. Le Comité de la diversification des cas est également en train d'apporter des modifications aux modules fondés sur des cas afin d'assurer la représentation des patients noirs.
 - iv. Le volet Notions d'introduction du Black Health Education Collaborative (BHEC) est piloté dans le cadre du cours portant sur les compétences professionnelles.
 - b. Université de l'Alberta, Faculté de médecine**
 - i. Une formation sur l'essentialisme biologique est offerte aux directeurs et directrices de stage clinique et du préexternat.
 - ii. Un mécanisme de signalement EDI permet aux étudiants de signaler des manifestations de stéréotypes dans les études de cas ou les cours ainsi que tout racisme apparent dans les cours offerts ou le matériel de cours. Ces signalements président au renouvellement du programme d'études et à la modification de la documentation existante.

CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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.

Tableau 14. Ventilation du rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 6a à l'égard du programme d'études

Green		Yellow		Red
90-100%	80-89%	70-79%	55-69%	<55%
5	0	3	0	9

RECOMMANDATION 6A

Prochaines étapes

- Procéder à l'examen de son programme d'études pour en retirer tout énoncé de race en tant que facteur des déterminants génétiques ou biologiques de la santé.
- Reconnaître le racisme en tant que déterminant social de la santé.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

RECOMMANDATIONS À LONG TERME: PROGRAMME D'ÉTUDES

Recommandation 6b:

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

Tableau 15. Ventilation du rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 6b à l'égard du programme d'études

Green		Yellow		Red
90-100%	80-89%	70-79%	55-69%	<55%
1	0	4	0	12

RECOMMANDATION 6B

Constatations

- Certaines facultés projettent de se pencher sur cet appel à l'action au cours des mois à venir tandis que d'autres n'ont aucun plan à cet égard ou n'ont fourni aucun renseignement sur la façon dont elles comptent donner suite à cet appel à l'action.
- **Facultés exemplaires :**
 - a. **Université de Calgary, Faculté de médecine Cumming**
 - i. Le Programme de patients simulés cherche à accroître la diversité chez les intervenants; il s'est agi d'un processus continu au cours des dernières années et de nouveaux intervenants ont été recrutés et formés.
 - b. **Université de l'Alberta, Faculté de médecine**
 - i. Les responsables des compétences cliniques dans le cadre des examens physiques et des communications ont travaillé directement avec le Programme de patients simulés afin d'accroître la diversité des patients simulés pour les séances didactiques et les examens. L'accent est mis sur la diversité des tons de la peau, l'âge et les présentations du genre.

Prochaines étapes

- o Les facultés doivent s'engager à diversifier leur programme de patients simulés de sorte que les étudiants soient exposés à une population diversifiée d'apprenants afin d'assurer une couverture complète de la santé des Noirs.
- o Les efforts de recrutement peuvent être accrus au moyen de la sensibilisation en passant par l'association provinciale des médecins noirs et d'autres contacts établis avec la communauté noire locale.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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.

Tableau 16. Ventilation du rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 6c à l'égard du programme d'études

Green		Yellow		Red
90-100%	80-89%	70-79%	55-69%	<55%
5	0	5	0	7

RECOMMANDATION 6C

Constatations

- Bien qu'un certain nombre de facultés aient mis en œuvre des cas cliniques sans insister sur les stéréotypes néfastes, certains autres établissements ont adopté une approche globale anti-oppressive sans aborder les enjeux uniques auxquels font face certains groupes en quête d'équité en particulier, dont la communauté noire.
- **Facultés exemplaires :**
 - a. Université de Toronto, Faculté de médecine Temerty**
 - i. Les cas cliniques comprennent :
 1. Cas GI en 1re année sur la collecte de données fondées sur la race, corédigé par un patient, un spécialiste de la théorie critique de la race, un gastroentérologue et des étudiants de l'association des étudiants noirs en médecine.
 2. Un volet respiratoire explique comment les tests de fonction respiratoire sont limités afin de reconnaître les répercussions du racisme historique et actuel quant à l'interprétation des tests de fonction respiratoire par race.
 - b. Université McMaster, Faculté de médecine Michael G. DeGroot**
 - i. Séances axées sur la pratique anti-oppressive, le racisme anti-Noir, l'exclusion des Noirs en médecine et les patients vulnérables.
 - ii. Une nouvelle séance s'inscrit dans le programme d'introduction. Elle porte sur la race dans le contexte de la recherche médicale et plus spécifiquement sur l'histoire de la recherche pseudoscientifique en médecine et le rôle qu'elle a joué dans la construction sociale et la perpétuation du racisme.
 - c. Université de l'Alberta, Faculté de médecine**
 - i. La Dre Eniola Salami et le Dr Andy Knight sont en train d'élaborer un module complet qui traite de l'oppression des Noirs, de l'histoire de la médecine en ce qu'elle se rapporte à la population noire au Canada et de la santé des Noirs. Ce module sera intégré au programme de préexternat.

Prochaines étapes

- Veiller à ce que les études de cas abordent spécifiquement l'enjeu du racisme anti-Noir, en plus du racisme en général et d'autres formes de racisme.
- Faire participer des experts en théorie critique de la race à la création du programme d'études.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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.

Tableau 17. Ventilation du rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 6d à l'égard du programme d'études

Green		Yellow		Red
90-100%	80-89%	70-79%	55-69%	<55%
8	0	2	0	7

RECOMMANDATION 6D

Constatations

- De nombreuses facultés ont intégré à leur programme d'études une variété de tons de la peau.
- Les facultés qui se sont classées dans la catégorie rouge n'ont pas adopté de plan pour donner suite à cet appel à l'action, n'ont pas fourni d'exemples concrets quant à la manière dont elles s'y sont prises ou en sont aux premiers stades de la planification des modifications au programme d'études.

• Facultés exemplaires :

a. Université Queen's, Faculté de médecine

- Des étudiants ont mené un examen du programme d'études et ont pris part à la création d'une nouvelle documentation visant à améliorer la diversité des couleurs de la peau servant à illustrer les pathologies.
- Les étudiants ont également plaidé en faveur d'un abonnement de leur établissement d'enseignement à VisualDX, une base de données d'images médicales qui héberge un excellent répertoire d'images variées. Pour obtenir de plus amples détails sur le travail des étudiants, consulter : [Ici](#)

b. Université Memorial de Terre-Neuve, Faculté de médecine

- Le vice-doyen à la responsabilité sociale, un dermatologue, offre des cours de dermatologie en prenant soin de bien illustrer, pour tous les types de peau, les différentes maladies et pathologies de la peau
- Le racisme, plutôt que la race, est enseigné explicitement comme étant l'une des causes des résultats déplorables enregistrés relativement au mélanome chez les personnes noires.

c. Université de Toronto, Faculté de médecine Temerty

- Le module de dermatologie en 3e année a été mis à jour afin d'inclure l'éventail des tons de la peau ainsi qu'une réflexion quant à la façon dont le racisme en tant que déterminant social de la santé influe sur les présentations dermatologiques.

d. Université de l'Alberta, Faculté de médecine

- Le programme d'études en dermatologie élaboré dans le bloc musculo-squelettique vise tout particulièrement à exposer les étudiants à des présentations sur divers tons de la peau.

Prochaines étapes

- Passer en revue tout le matériel pédagogique et le contenu des cours afin de veiller à ce que les diverses couleurs de la peau soient représentées et à ce que les étudiants puissent reconnaître les pathologies sur un large éventail de tons de la peau.
- Nous encourageons les établissements d'enseignement à souscrire un abonnement à un répertoire comportant un large éventail d'images médicales affichant divers tons de la peau, tel que VisualDX.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

RECOMMANDATIONS À LONG TERME: PROGRAMME D'ÉTUDES

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.

Tableau 18. Ventilation du rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 6e à l'égard du programme d'études

Green		Yellow		Red
90-100%	80-89%	70-79%	55-69%	<55%
2	0	7	0	8

RECOMMANDATION 6E

Constatations

- Un certain nombre de facultés ont déjà tissé des liens avec leur association des étudiants noirs en médecine, leur corps professoral et des experts en théorie critique de la race afin d'améliorer les angles sous lesquels la santé des Noirs est abordée dans le programme d'études.
- **Facultés exemplaires :**
 - a. **Université Dalhousie, Faculté de médecine**
 - i. A collaboré avec l'association des étudiants noirs en médecine, le corps professoral, les experts en théorie critique de la race et le Black Health Education Collaborative.
 - b. **Université de Toronto, Faculté de médecine Temerty**
 - i. A collaboré avec l'association des étudiants noirs en médecine et des experts en théorie critique de la race à la création de modules d'apprentissage fondé sur des cas.
 - ii. Collaboré avec le Black Health Education Collaborative.

Prochaines étapes

- o Nouer des relations avec l'association locale des étudiants noirs en médecine, le corps professoral noir et des experts en théorie critique de la race au fur et à mesure que des ajouts sont apportés au programme d'études en ce qui concerne la santé des Noirs.
- o Collaborer avec le Black Health Education Collaborative qui a créé de vastes modules portant sur des sujets critiques.
- o S'assurer que des ajouts sont faits en partant du principe que tous les diplômés en médecine doivent être préparés à exercer au sein de n'importe quelle population du Canada et non pas seulement au sein de populations représentatives du contexte local de leur faculté.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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.

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

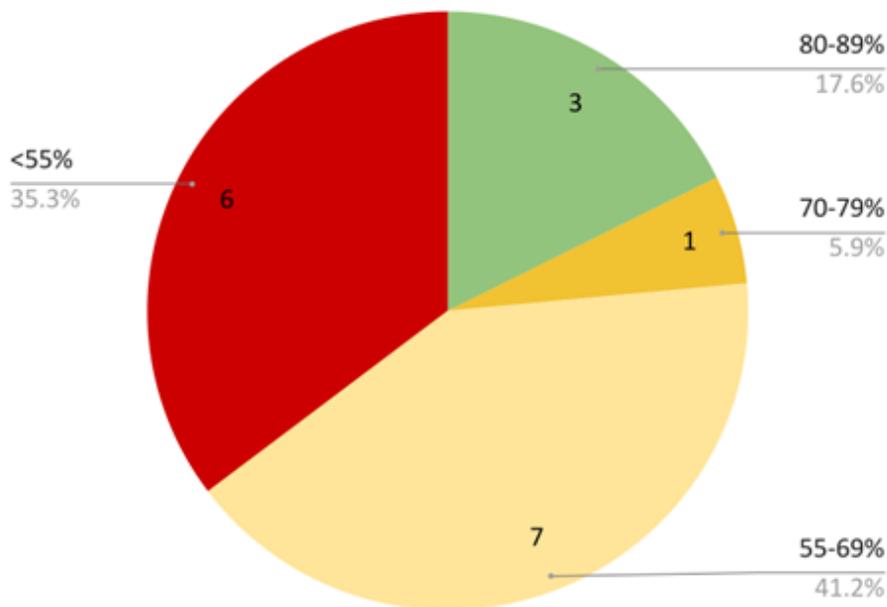


Figure 4. Ventilation du rendement des facultés de médecine par rapport aux quatre recommandations en matière de responsabilité



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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.

Tableau 19. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 7 en matière de responsabilité

Green		Yellow		Red
90-100%	80-89%	70-79%	55-69%	<55%
5	0	4	0	8

RECOMMANDATION 7

Constatations

- Les facultés qui affichent des résultats relevant de la catégorie verte recueillent des données démographiques et soutiennent le réseau de l'AFMC dans sa démarche de rationalisation et de centralisation des données démographiques.
- **Facultés exemplaires :**
 - a. **Université de Toronto, Faculté de médecine Temerty**
 - i. Travaille en étroite collaboration avec l'AFMC afin de soutenir la collecte de données des Questionnaires de l'AFMC à l'intention des étudiants (QAE), une série d'enquêtes en trois parties qui évalue le parcours de l'apprenant tout au long du programme de médecine.
 - ii. Les sondages « Voies » viennent appuyer la collecte de données.
 - b. **Université de Calgary, Faculté de médecine Cumming**
 - i. Des données sur les demandes d'admission au programme de médecine sont recueillies afin de suivre l'identité raciale auto-identifiée, le genre, le statut socioéconomique des candidats et les étudiants inscrits.
 - ii. Recensement CSM : enquête démographique biennale volontaire pouvant fournir des données sur les groupes d'étudiants
 - iii. Sondage annuel mené auprès des étudiants qui porte sur le genre, l'indigénéité et l'identité raciale auto-identifiée.

Prochaines étapes

- Veiller à ce que votre programme recueille des données démographiques et soutienne le Réseau de l'AFMC en faveur de la rationalisation et de la centralisation de ces données.
- S'assurer que les données sont désagrégées, intersectionnelles, axées sur l'équité et utiles à l'évaluation itérative des politiques et initiatives d'EDI nationales et locales.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

RECOMMANDATIONS À LONG

TERME: RESPONSABILITÉ

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 33.1. Ce plan doit comprendre toutes les recommandations à court et à long terme telles qu'elles sont énoncées dans le présent document. 2. À la fin de sa durée, ce plan doit être évalué pour en déterminer l'efficacité.

Tableau 20. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 8 en matière de responsabilité

Green		Yellow		Red
90-100%	80-89%	70-79%	55-69%	<55%
0	0	3	3	11

RECOMMANDATION 8

Constatations

- Certaines facultés ont élaboré et sont en train de mettre en œuvre un plan d'inclusion stratégique après avoir consulté le rapport d'expert de 2017 du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies sur les personnes d'ascendance africaine au Canada.
- Cependant, l'ensemble des établissements n'ont toujours pas donné suite à la deuxième partie de cet appel à l'action, qui consiste à évaluer le plan, à la fin de sa durée, pour en déterminer l'efficacité.

Prochaines étapes

- Nous invitons toutes les facultés à donner suite à cet appel à l'action, en prenant soin d'élaborer et de 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.
- Nous exhortons également les facultés à mener une évaluation de l'efficacité de ce plan à la fin de sa durée.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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.

Tableau 21. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 9 en matière de responsabilité

Green		Yellow		Red
90-100%	80-89%	70-79%	55-69%	<55%
0	0	10	0	7

RECOMMANDATION 9

Constatations

- La réponse à cet appel à l'action suit son cours pour l'ensemble des facultés, car la représentation des enseignants noirs ne correspond pas encore tout à fait à la population que nous servons.
- Toutefois, plusieurs facultés ont adopté des politiques en vue d'accroître cette représentation.

• Facultés exemplaires :

a. Université de Toronto, Faculté de médecine

- i. La faculté de médecine Temerty a adopté des lignes directrices sur l'excellence par l'équité dans le processus de nomination des membres du corps professoral et des administrateurs universitaires. Il s'agit d'un cadre qui vise à juguler et à combattre les préjugés dans le processus de recherche, de sorte que des facteurs comme l'expertise pertinente, les qualifications et les compétences soient jugés primordiaux aux yeux d'un comité de recrutement.
- ii. En vue de leur intégration aux pratiques de recrutement locales, les lignes directrices ont été communiquées aux unités d'enseignement de la faculté de médecine Temerty qui sont chargées des recherches de membres du corps professoral et de la direction.
- iii. Un conseiller externe en équité a participé aux réunions d'un comité consultatif pour les recherches en cours depuis l'adoption des lignes directrices en octobre 2021.

b. Université de Calgary, Faculté de médecine Cumming (CSM)

- i. La faculté dispose d'une norme d'exploitation en matière de recherche et de sélection qui s'applique au corps professoral, au personnel et aux apprenants. Cette norme permet d'atténuer les partis pris, d'élargir le bassin de candidats et de standardiser les processus d'embauche ou de sélection.
- ii. Dans le cadre de son initiative d'embauche « Inclusive Excellence Cluster » (Pôle d'excellence inclusive), l'Université de Calgary est en train d'embaucher trois érudits noirs. Il s'agit ici d'une recherche disciplinaire ouverte et le concours s'adresse à des chercheurs et des chercheuses qui œuvrent dans tous les piliers de la recherche en santé ainsi qu'aux candidats qui s'intéressent à l'éducation et à l'érudition en éducation.
- iii. Les lignes directrices sur les critères s'appliquant au personnel universitaire de la CSM, qui englobent les critères liés aux nominations, aux renouvellements, aux mutations, aux permanences ou périodes d'affectation, aux promotions et aux évaluations au mérite, ont été mises à jour dernièrement afin de reconnaître et de démanteler les obstacles structurels et systémiques auxquels se heurtent les membres de groupes en quête d'équité quant aux nominations et aux promotions en milieu universitaire.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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.

Tableau 21. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 9 en matière de responsabilité

Green		Yellow		Red
90-100%	80-89%	70-79%	55-69%	<55%
0	0	10	0	7

RECOMMANDATION 9

Prochaines étapes

- o Les établissements d'enseignement qui n'ont toujours pas adopté de politiques visant à accroître la représentation des enseignants noirs au moyen d'un processus équitable de recrutement et de promotion doivent s'employer à le faire.
- o Il s'agit là d'un processus constant, et les politiques et initiatives doivent être réévaluées de façon périodique afin d'en déterminer l'efficacité, laquelle repose sur une augmentation du nombre de professeurs noirs jusqu'à ce que la faculté soit représentative de la population canadienne.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

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.

Tableau 22. Rendement des facultés de médecine par rapport à la recommandation 10 en matière de responsabilité

Green		Yellow		Red
90-100%	80-89%	70-79%	55-69%	<55%
2	0	6	0	9

RECOMMANDATION 9

Constatations

- Les facultés qui se sont classées dans la catégorie verte étendent les initiatives de recrutement à d'autres groupes démographiques sous-représentés au sein de la faculté.
- **Facultés exemplaires :**
 - a. **Université de Sherbrooke, Faculté de médecine**
 - i. Lors du recrutement des membres du corps professoral, veille à ce que tous les groupes démographiques soient bien représentés. Pour le programme de médecine, des cibles précises ont été fixées pour les groupes minoritaires ou pour les personnes qui répondent aux critères de la politique sur la diversité : Premières Nations et Inuits, candidats provenant de régions éloignées ou issus de milieux francophones minoritaires (francophones de l'Atlantique).

Prochaines étapes

- Les facultés doivent étendre leurs efforts de recrutement à tous leurs groupes démographiques sous-représentés.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

NOUVELLES RECOMMANDATIONS

Mieux-être et mentorat Recommandations:

Recommandation 1 : Dresser un plan de mieux-être complet conçu expressément pour les apprenants noirs, en veillant à leur assurer l'accès à des conseillers/conseillères noirs ou à des conseillers/conseillères en mesure d'offrir un soutien expert aux personnes qui font face au racisme anti-Noir et à diverses formes de discrimination. En outre, le fait de favoriser des collaborations avec des ressources externes peut améliorer considérablement la capacité des apprenants noirs d'accéder à un soutien au mieux-être dans leur ville ou leur région respective.

Recommandation 2 : Créer des programmes de mentorat afin de soutenir le perfectionnement professionnel et l'exploration des étudiants noirs en médecine. S'assurer qu'il existe des possibilités de jumelages de mentorat adaptés culturellement si tel est le choix de l'apprenant. La collaboration avec des médecins noirs de la province pour le recrutement des mentors est une avenue à explorer.

MIEUX-ÊTRE ET MENTORAT:

Constatations

- Un certain nombre de facultés ont mis sur pied des programmes de mieux-être et de mentorat expressément à l'intention de leurs apprenants noirs.
- **Facultés exemplaires :**
 - a. Université Dalhousie, Faculté de médecine**
 - i. Le programme PLANS offre un soutien aux étudiants noirs et les dirige vers un soutien ciblé.
 - ii. Le Black Student Advising Center pour l'Université Dalhousie dans son ensemble constitue également une ressource.
 - iii. Le programme de mentorat Sophia B. Jones prévoit un mentorat pour les étudiants noirs en médecine : **ici**
 - b. Université McGill, Faculté des sciences de la santé**
 - i. Le Pôle bien-être étudiant de McGill met à la disposition des étudiants noirs des conseillers et conseillères locaux en mieux-être : Ici À McGill, l'esprit d'entreprise profite au bien-être étudiant
 - ii. Les candidats de la catégorie d'admission des candidats noirs en médecine bénéficient d'un mentorat. De plus, lors de son admission, l'étudiant est jumelé à un étudiant en médecine sénior ayant reçu une formation officielle pour offrir un mentorat.
 - iii. Une base de données de médecins et autres professionnels de la santé noirs a été créée il y a environ deux ans au cours du processus de création du Plan de lutte contre le racisme anti-noir de la faculté.
 - c. Université de l'Alberta, Faculté de médecine**
 - i. Deux praticiens en santé mentale tenant compte des traumatismes travaillent au bureau de défense des intérêts et de mieux-être à l'Université de l'Alberta et sont outillés pour apporter leur soutien au corps professoral et aux apprenants noirs.
 - ii. Depuis deux ans, l'Association des médecins noirs de l'Alberta met à la disposition de tous les étudiants noirs l'expertise de médecins noirs qui jouent le rôle de mentors. Ce programme vise à jumeler pendant un an les étudiants à un mentor qui leur offre des conseils et un soutien. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un programme officiel de l'Université de l'Alberta, il bénéficie de l'appui de la direction.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

NOUVELLES RECOMMANDATIONS

Mieux-être et mentorat Recommandations:

Recommandation 1 : Dresser un plan de mieux-être complet conçu expressément pour les apprenants noirs, en veillant à leur assurer l'accès à des conseillers/conseillères noirs ou à des conseillers/conseillères en mesure d'offrir un soutien expert aux personnes qui font face au racisme anti-Noir et à diverses formes de discrimination. En outre, le fait de favoriser des collaborations avec des ressources externes peut améliorer considérablement la capacité des apprenants noirs d'accéder à un soutien au mieux-être dans leur ville ou leur région respective.

Recommandation 2 : Créer des programmes de mentorat afin de soutenir le perfectionnement professionnel et l'exploration des étudiants noirs en médecine. S'assurer qu'il existe des possibilités de jumelages de mentorat adaptés culturellement si tel est le choix de l'apprenant. La collaboration avec des médecins noirs de la province pour le recrutement des mentors est une avenue à explorer.

MIEUX-ÊTRE ET MENTORAT:

- **Facultés exemplaires :**

- d. **Université de Toronto, Faculté de médecine Temerty**

- i. Le Bureau des apprenants compte cinq spécialistes à temps plein qui ont pour mission d'offrir aux apprenants une intervention en santé mentale et au sein du milieu d'apprentissage ainsi qu'un soutien par le biais d'une évaluation des besoins, d'une orientation, d'une gestion de cas, d'une intervention à court terme et d'une approche chaleureuse. À l'heure actuelle, deux des intervenants spécialisés dans le parcours de l'apprenant s'identifient en tant que Noirs. Parmi les qualifications essentielles pour chacun des postes de spécialiste du parcours de l'apprenant, mentionnons la connaissance des approches tenant compte des traumatismes et les cadres anti-oppression ou antiracisme ainsi que l'expérience professionnelle auprès de personnes et de groupes diversifiés : **Ici**
 - ii. Le programme de mentorat en matière de diversité de la faculté de médecine Temerty met en relation des étudiants en médecine de niveau prédoctoral ou des résidents en 1^{re} année issus de groupes minoritaires avec des mentors du corps professoral qui peuvent leur apporter aide et soutien tout au long de leur parcours universitaire et de leur croissance et leur perfectionnement professionnels.
 - iii. **Diversity and Inclusion in Cardiology Education (DICE)** est un groupe de mentorat de la Division de cardiologie de la faculté de médecine Temerty, dirigé par des résidents en cardiologie, qui se donne pour mission de faire connaître le domaine de la cardiologie aux étudiants en médecine issus de groupes historiquement sous-représentés (PANDC).
 - iv. Le programme **UpSurge** consiste en un mentorat offert au sein du Département de chirurgie, codirigé par deux résidents en chirurgie générale et un responsable du corps professoral. Il est accessible aux stagiaires et aux étudiants en médecine provenant de milieux socioéconomiques et ethniques sous-représentés et vise à stimuler l'intérêt des participants, à leur offrir un soutien et à les guider dans la poursuite de leur carrière en chirurgie.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

NOUVELLES RECOMMANDATIONS

Mieux-être et mentorat Recommandations:

Recommandation 1 : Dresser un plan de mieux-être complet conçu expressément pour les apprenants noirs, en veillant à leur assurer l'accès à des conseillers/conseillères noirs ou à des conseillers/conseillères en mesure d'offrir un soutien expert aux personnes qui font face au racisme anti-Noir et à diverses formes de discrimination. En outre, le fait de favoriser des collaborations avec des ressources externes peut améliorer considérablement la capacité des apprenants noirs d'accéder à un soutien au mieux-être dans leur ville ou leur région respective.

Recommandation 2 : Créer des programmes de mentorat afin de soutenir le perfectionnement professionnel et l'exploration des étudiants noirs en médecine. S'assurer qu'il existe des possibilités de jumelages de mentorat adaptés culturellement si tel est le choix de l'apprenant. La collaboration avec des médecins noirs de la province pour le recrutement des mentors est une avenue à explorer.

MIEUX-ÊTRE ET MENTORAT:

Prochaines étapes

- Nous en appelons aux facultés pour qu'elles veillent à ce que des initiatives de mieux-être ciblent les étudiants noirs en médecine et à ce que des conseillers noirs soient présents dans des bureaux de mieux-être afin de combler les besoins des étudiants.
- Il convient en outre de souligner le besoin de créer un programme de mentorat à l'intention des étudiants noirs en médecine afin d'offrir la possibilité d'un jumelage de mentorat culturellement adapté si tel est le souhait de l'étudiant.
- Les obstacles auxquels sont confrontés les étudiants noirs et qui contribuent à notre sous-représentation en médecine, notamment les obstacles financiers et le manque de capital social, persistent au sein des facultés de médecine. Par conséquent, afin de soutenir les aspirations de carrière et le perfectionnement professionnel des étudiants, un mentorat constant s'impose.
- Les initiatives de mieux-être peuvent aussi contribuer à un environnement sûr pour les apprenants.



CONSTATATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

NOUVELLES RECOMMANDATIONS

Formation professorale

Recommandation 1 : Mettre en œuvre des programmes structurés de formation professorale qui comprennent des modules d'apprentissage, des ateliers et des séminaires portant sur le programme d'études caché, le racisme et le racisme anti-Noir et les privilèges au moment de concevoir et d'offrir des activités didactiques.

FORMATION PROFESSORALE

Constatations

- o La plupart des facultés offrent une formation sur l'EDI, les micro-agressions et macro-agressions et le racisme.
- o L'ensemble des facultés n'ont pas encore inclus de formation axée sur le racisme anti-Noir.

Prochaines étapes

- o Nous en appelons à toutes les facultés pour qu'elles mettent en œuvre une formation sur l'anti-oppression, les préjugés inconscients, le racisme et en particulier le racisme anti-Noir.
- o Nous en appelons aux facultés pour qu'elles envisagent la création de modules d'apprentissage, d'ateliers, de séminaires ou autres types de formation, par exemple les Notions de santé des Noirs du Black Health Education Collaborative, en vue de l'avancement des connaissances et la promotion du dialogue entourant le racisme anti-Noir et son incidence sur la santé.



ANNEXE I – EXPLICATION DE L'ÉCHELLE DE NOTATION



Pourcentage (%)	Classement visuel	Description
90 à 100 %	Vert (plusieurs mesures ont déjà été adoptés)	Engagement spectaculaire. Votre faculté s'est penchée de près sur les appels à l'action de la ACÉNМ 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 la ACÉNМ 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 la ACÉNМ 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 (certains mesures ont été adoptés)	Progrès notables. Votre faculté a manifestement passé en revue les appels à l'action de la ACÉNМ 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 la ACÉNМ. Cependant, certaines lacunes subsistent et nous vous encourageons à examiner les appels à l'action de la ACÉNМ 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 la ACÉNМ 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 la ACÉNМ. 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 la ACÉNМ 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 minimale. Très peu de progrès ont été accomplis pour ce qui est de répondre aux appels à l'action de la ACÉNМ. Nous insistons pour que vous examiniez les appels à l'action de la ACÉNМ 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 la ACÉNМ. 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 la ACÉNМ 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 la ACÉNМ. Il est d'une importance capitale d'examiner minutieusement les appels à l'action de la ACÉNМ 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.