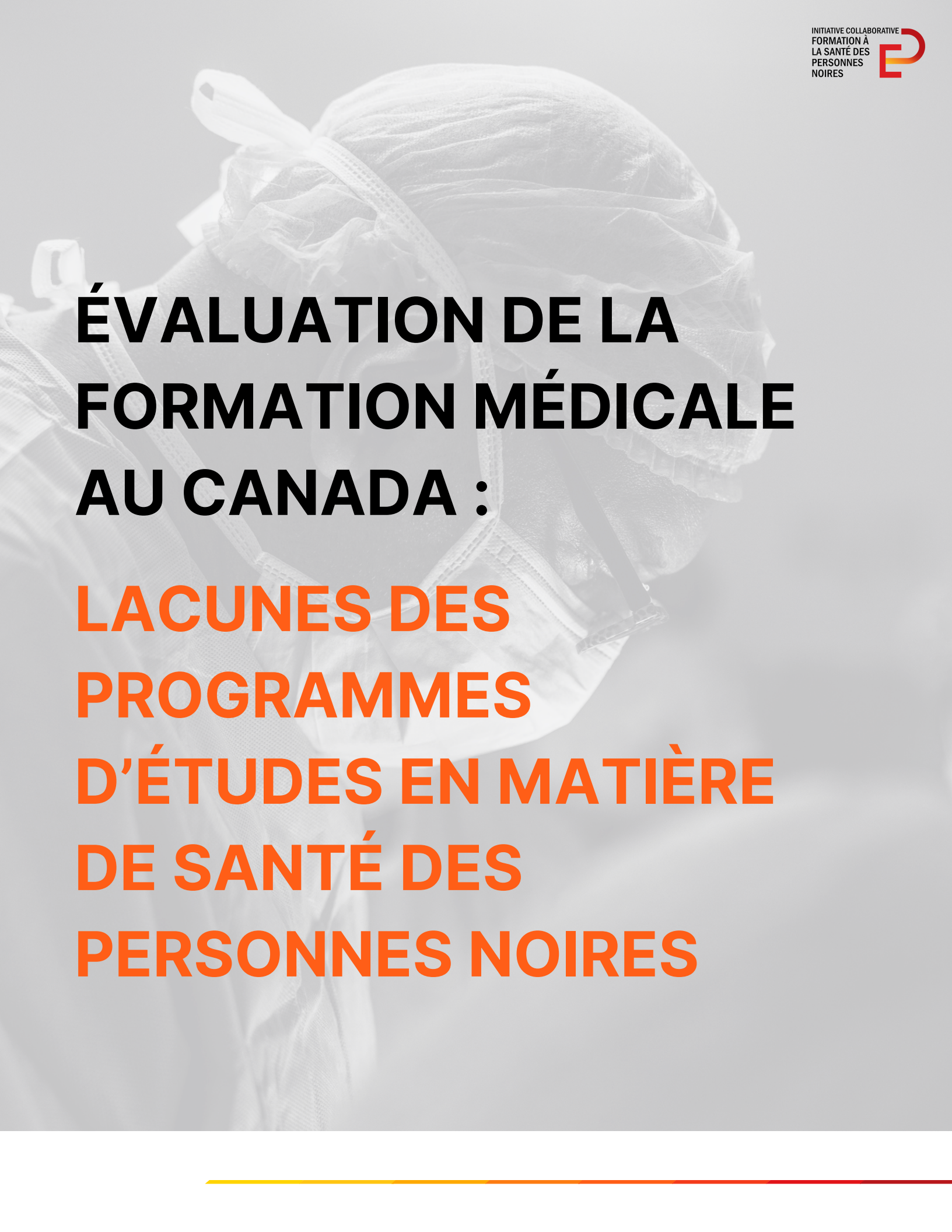




ÉVALUATION DE LA FORMATION MÉDICALE AU CANADA :

LACUNES DES PROGRAMMES D'ÉTUDES EN MATIÈRE DE SANTÉ DES PERSONNES NOIRES

Remerciements

Cette évaluation situationnelle n'aurait pas été possible sans les précieuses contributions de l'équipe de l'Initiative collaborative de formation à la santé des personnes Noires et de toutes les personnes ayant participé.

Nous remercions tout particulièrement les relectrices, la Dre Delia Douglas et la Dre Barbara Hamilton-Hinch, pour leurs commentaires pertinents et leur soutien.

Référence recommandée

Osman S, Duran Kairies J-V, Ndumbe-Eyoh S. Évaluation de la formation médicale au Canada : lacunes des programmes d'études en matière de santé des personnes Noires. Toronto: Initiative collaborative de formation à la santé des personnes Noires; 2026. 46 p. Disponible à l'adresse : www.bhec.ca/sa. ISBN : 978-1-7388690-1-5.

À propos de l'Initiative collaborative de formation à la santé des personnes Noires

L'Initiative collaborative de formation à la santé des personnes Noires (ICFSPN) est une communauté d'universitaires et de personnes praticiennes qui s'engagent à améliorer la santé des personnes Noires par le biais de l'éducation et de la recherche. La mission de l'ICFSPN est de transformer la formation des personnes professionnelles de la médecine et de la santé afin d'améliorer la santé des personnes et des communautés Noires à travers le Canada. L'ICFSPN lutte contre le racisme envers les personnes Noires et les systèmes interdépendants qui ont un impact sur la santé et le bien-être des communautés Noires à travers le Canada. Par le biais d'une transformation des systèmes, l'ICFSPN s'attache à faire évoluer les systèmes de santé et d'éducation afin qu'ils répondent de façon plus adéquate aux besoins des personnes Noires. À cette fin, l'ICFSPN établit des partenariats avec des établissements universitaires et professionnels, ainsi qu'avec des organismes communautaires, tout en travaillant en étroite collaboration avec les communautés Noires afin d'éclairer ses actions et d'amplifier leurs voix.

Pour toute question ou préoccupation concernant ce rapport ou l'Initiative collaborative de formation à la santé des personnes Noires, veuillez envoyer un courriel à info@bhec.ca.

Table des matières

Reconnaissance des terres et des ancêtres	2
Messages clés	3
Résumé	4
Introduction	7
Méthodes	9
Résultats	11
Discussion	34
Conclusion	41
Références	42
Contactez-nous	44

Reconnaissance des terres et des ancêtres

L'Initiative collaborative de formation à la santé des personnes Noires reconnaît avec gratitude les peuples autochtones et afro-autochtones de l'île de la Tortue qui continuent de prospérer et de résister à la violence coloniale tout en luttant pour leur autodétermination et un avenir décolonial. Nous vivons, travaillons et jouons sur divers territoires, notamment sur les terres des Hurons-Wendats, des Haudenosaunee, des Mississaugas de la rivière Credit, des Cris, des Oji-Cris, des Dakota et Dénés, des Anishinaabe et sur la terre natale de la Nation métisse de la rivière Rouge ainsi que sur les terres des Kanien:keha'ka et des Mi'kmaq.

Nous reconnaissons et honorons la mémoire de nos ancêtres, les peuples africains déplacés de force, réduits en esclavage dans le cadre de la traite transatlantique vers l'île de la Tortue. Nous reconnaissons également les répercussions durables de l'histoire et de l'héritage du colonialisme et du néocolonialisme, qui continuent d'affecter les peuples africains et les personnes d'ascendance africaine au sein de la diaspora noire à travers le monde.

Nous reconnaissons que la violence coloniale racialisée porte préjudice aux peuples Noirs, Afro-Autochtones et Autochtones, à travers des logiques et des pratiques communes et distinctes. Nous reconnaissons notre responsabilité et nos obligations en tant que peuples africains d'être de bons invités sur ces terres. Nous remercions nos aînés et nos communautés qui nous enseignent. Que votre sagesse guide nos actions vers un avenir plus enclin vers la justice.



Messages clés

- Malgré les progrès réalisés, des lacunes subsistent dans les programmes de formation médicale de premier cycle à travers le Canada en ce qui concerne l'intégration de contenus éducatifs sur la santé des personnes Noires et le racisme envers les personnes Noires. L'intégration de ces thèmes dans les initiatives d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) ne permet pas de lutter efficacement contre le racisme envers les personnes Noires, de promouvoir l'équité en matière de santé pour les personnes Noires, de favoriser la responsabilisation ou d'encourager une réflexion approfondie sur le racisme systémique envers les personnes Noires.
- Des changements transformateurs au sein de l'enseignement médical de premier cycle, ancrés dans des cadres théoriques qui placent les expériences des personnes Noires au centre et reconnaissent le racisme systémique, y compris la théorie critique de la race, sont essentiels pour offrir une formation complète aux personnes étudiantes en médecine et aux stagiaires dans ce secteur.
- Des ressources, telles que le Manuel sur la santé des personnes Noires, renforcent l'enseignement médical en comblant les lacunes et en préparant les personnes étudiantes en médecine et les stagiaires dans ce secteur à adopter des pratiques antiracistes. Elles favorisent l'équité en santé et leur donnent les moyens d'agir en tant qu'agentes et agents du changement afin d'améliorer les résultats de santé des communautés Noires au Canada.



Résumé

L'Initiative collaborative de formation à la santé des personnes Noires (ICFSPN) est une organisation pancanadienne qui s'engage à transformer la formation des personnes professionnelles de la médecine et de la santé afin d'améliorer la santé des communautés Noires à travers le Canada. Cet objectif est atteint grâce à l'élaboration de programmes d'études, au développement professionnel continu et à la recherche. En 2022, l'ICFSPN a mené une évaluation situationnelle afin de comprendre comment le racisme envers les personnes Noires dans les soins de santé et la santé des personnes Noires sont pris en compte dans les programmes de formation médicale de premier cycle (FMPC) à travers le Canada. Un questionnaire a été envoyé à toutes les facultés de médecine canadiennes, et la majorité d'entre elles ont répondu. Le questionnaire a été rempli par des personnes occupant diverses fonctions au sein des établissements, notamment des membres du corps enseignant et de la direction.

Le racisme envers les personnes Noires est profondément ancré dans les institutions et les systèmes qui façonnent la vie quotidienne et contribuent aux iniquités en santé subies par les communautés Noires à travers le Canada. Pour y faire face, il faut un engagement continu à lutter contre le racisme envers les personnes Noires et à promouvoir la santé des personnes Noires au sein du système de santé et de la formation des personnes professionnelles de la santé. En tant que déterminant social de la santé, le racisme envers les personnes Noires façonne les expériences de santé à travers les interactions entre les bénéficiaires et les prestataires de soins ainsi que les résultats en matière de santé. Les personnes qui exercent ou qui étudient la médecine occupent des positions clés pour intervenir et lutter contre le racisme envers les personnes Noires, ce qui leur donne les moyens de favoriser le changement et de promouvoir l'équité en matière de santé par le biais de pratiques antiracistes. Pour y parvenir, les stagiaires en médecine doivent acquérir des connaissances essentielles sur le racisme envers les personnes Noires et la santé des personnes Noires afin de favoriser un système de santé réactif et capable de répondre efficacement aux besoins des communautés Noires au Canada.

Bien que l'intégration du racisme envers les personnes Noires dans les programmes d'études ait été reconnue dans l'enseignement médical et l'enseignement supérieur en général, d'importantes lacunes subsistent au sein de l'enseignement médical canadien.

La plupart des programmes de FMPC ne mentionnent pas explicitement le racisme envers les personnes Noires ou la santé des personnes Noires dans leurs engagements ou leurs principes directeurs. Au contraire, ces thèmes sont souvent regroupés au sein d'initiatives plus larges en matière d'EDI ou de lutte contre le racisme, qui ont tendance à négliger les impacts systémiques et historiques du racisme envers les personnes Noires sur la santé.

Lorsque cela était indiqué, diverses approches ont été adoptées pour intégrer le racisme envers les personnes Noires et la santé des personnes Noires dans les programmes de formation médicale de premier cycle, telles que des ateliers ou des ressources sur la santé des personnes Noires. La mesure dans laquelle ces thèmes sont intégrés dans les programmes de formation de premier cycle reste floue. La plupart des établissements ont collaboré avec des personnes Noires expertes en la matière ou ont mis en place des rôles spécialisés dans l'éducation à la santé des personnes Noires, tels que des responsables du thème de la santé des personnes Noires. La représentation des personnes Noires dans le corps étudiant et enseignant constitue l'un des moyens utilisés par les établissements pour lutter contre le racisme envers les personnes Noires au sein de leurs programmes, notamment par le biais de filières d'admission dédiées aux personnes Noires. En outre, la plupart des établissements ont indiqué que les personnes Noires, expertes en la matière ou en formation, avaient contribué à l'élaboration de contenus portant sur le racisme envers les personnes Noires et sur la santé des personnes Noires.

Une compétence clé identifiée pour les personnes étudiantes est la compréhension de l'impact du racisme envers les personnes Noires sur la santé et sur les déterminants sociaux de la santé. Pour le personnel enseignant et les pédagogues, il a été jugé important de reconnaître et d'assumer leur rôle en tant que personnes agentes du changement. Cela met en évidence la manière dont les contenus fondés sur les connaissances fournissent une base permettant aux personnes professionnelles de la santé de lutter contre le racisme envers les personnes Noires et de promouvoir la santé des personnes Noires.

Ces résultats soulignent que, malgré les progrès réalisés dans l'intégration de contenus sur la santé des personnes Noires et le racisme envers les personnes Noires dans l'enseignement médical, la cohérence, l'allocation des ressources et les approches de mise en œuvre restent floues.

Le fait d'inscrire le racisme envers les personnes Noires et la santé des personnes Noires dans les cadres de l'EDI et de la lutte contre le racisme au sein des établissements ne permet pas de traiter de manière appropriée la nature systémique de ces enjeux ni de lutter efficacement contre les iniquités en santé.

Des changements transformateurs qui nomment explicitement le racisme envers les personnes Noires dans l'enseignement médical sont essentiels et doivent s'appuyer sur des cadres théoriques appropriés, tels que la théorie critique de la race, qui reconnaît l'omniprésence de ce racisme et place au centre les voix des personnes Noires. Il est essentiel de favoriser les initiatives visant à accroître la représentation des personnes Noires dans le corps étudiant et enseignant, ainsi que de veiller à ce qu'elles reçoivent le soutien nécessaire pour évoluer au sein de l'établissement. La création de postes de responsables du thème de la santé des personnes Noires contribue à garantir une attention constante et une expertise dans la mise en œuvre des contenus éducatifs. Des outils, des ressources et des contenus éducatifs supplémentaires et accessibles sont nécessaires pour soutenir cet apprentissage. Le corps enseignant, en tant qu'agent du changement, joue un rôle central dans la lutte contre le racisme envers les personnes Noires à travers la pédagogie au sein des programmes de formation médicale de premier cycle et au-delà.

Afin de combler les lacunes des programmes d'études, l'ICFSPN a produit le Manuel sur la santé des personnes Noires, un cours en ligne autodirigé et composé de plusieurs modules, portant sur la santé des personnes Noires et le racisme envers les personnes Noires dans le secteur de la santé, et fondé sur la théorie critique de la race. Conçu pour les personnes professionnelles de la santé de toutes les disciplines, ce cours favorise le désapprentissage du racisme envers les personnes Noires et encourage l'adoption de pratiques antiracistes.

L'enseignement médical a le potentiel d'influencer profondément les résultats en matière de santé pour les communautés Noires et de faire progresser l'équité en matière de santé. Une formation continue, un soutien et un engagement institutionnel sont essentiels pour maintenir les progrès et lutter contre les pratiques racistes profondément ancrées dans la formation médicale. En fin de compte, la mise en œuvre de pratiques de soins de santé antiracistes profite non seulement aux communautés Noires, mais favorise également l'équité en santé et l'amélioration des résultats de santé pour l'ensemble de la population canadienne.

Introduction

Comme l'affirme la Charte de Scarborough contre le racisme anti-Noir et pour l'inclusion des Noirs dans l'enseignement supérieur au Canada, les établissements d'enseignement supérieur sont appelés à favoriser « l'élaboration de programmes d'études, dans toutes les disciplines universitaires, qui décentrent l'eurocentrisme épistémique, qui ouvrent l'apprentissage à des perspectives issues du monde entier et élargissent les canons disciplinaires pour y inclure l'expertise et les savoirs des personnes Noires » (1, p. 5).

De plus, le Comité d'agrément des facultés de médecine du Canada (CAFMC) a souligné, dans ses normes et critères pour l'année universitaire 2024-2025, l'importance de la responsabilité sociale au sein des programmes de formation médicale de premier cycle au Canada (2). La responsabilité sociale constitue une norme essentielle de la formation médicale, car elle assure la reconnaissance et la prise en compte des besoins et des préoccupations en matière de santé de diverses populations, y compris les iniquités et les défis sanitaires spécifiques auxquels sont confrontées les personnes Noires au Canada (2). Il est nécessaire que les facultés de médecine canadiennes démontrent leur engagement envers la responsabilité sociale, ce qui implique de s'engager auprès des diverses communautés Noires à travers le Canada et de leur fournir des soins équitables. À ce titre, les membres du corps enseignant, les personnes responsables de la conception des programmes, le personnel administratif et les personnes éducatrices au sein des facultés de médecine canadiennes ont la responsabilité de veiller à ce que le racisme envers les personnes Noires dans les soins de santé et la santé des personnes Noires soient correctement intégrés dans les programmes d'enseignement médical de l'ensemble des personnes étudiantes. En 2024, le Conseil médical du Canada (CMC) a publié des objectifs d'apprentissage et d'examen sur la santé des personnes Noires, institutionnalisant davantage la santé des personnes Noires en tant que composante nécessaire de l'enseignement médical de premier cycle (3).

Cependant, malgré l'impact historique et contemporain significatif du racisme systémique contre les personnes Noires, les programmes de formation médicale à travers le Canada continuent de présenter de grandes lacunes en matière de connaissances adéquates et appropriées sur la santé des personnes Noires et le racisme envers les personnes Noires (4,5).

En 2022, l'Initiative collaborative de formation à la santé des personnes Noires (ICFSPN) a mené une évaluation situationnelle afin de déterminer la nature et l'étendue de l'intégration des programmes sur le racisme envers les personnes Noires dans l'enseignement médical de premier cycle à travers le Canada.



Méthodes

Une évaluation situationnelle a été menée afin de comprendre la place accordée à la santé des personnes Noires dans les programmes de formation médicale de premier cycle au Canada (6).

Une étude a été conçue en vue d'évaluer le degré d'intégration des contenus portant sur la santé des personnes Noires et la lutte contre le racisme envers les personnes Noires dans les programmes d'études, d'identifier les personnes responsables de leur enseignement, d'examiner le leadership et les responsabilités institutionnelles en matière de santé des personnes Noires, et de cerner les besoins d'apprentissage prioritaires pour le corps étudiant et enseignant. L'étude comprenait à la fois des questions ouvertes et des questions fermées. Le questionnaire comprenait 20 questions réparties en deux sections. La première partie avait pour objectif de recueillir des renseignements généraux sur les personnes participantes, notamment leur affiliation à une faculté de médecine et leur rôle. La deuxième partie visait à évaluer la manière dont la compréhension du racisme envers les personnes Noires, les initiatives visant à y répondre, ainsi que les programmes d'études consacrés à la santé des personnes Noires, ont été intégrés dans les facultés de médecine. Le questionnaire a été diffusé à l'aide de REDCap, une application en ligne permettant de produire et de collecter des données à partir d'enquêtes et de questionnaires.

Le questionnaire a d'abord été présenté lors de la réunion de la table ronde sur la formation médicale de premier cycle (FMPC) de l'Association des facultés de médecine du Canada (AFMC), le 28 février 2022. Des invitations à répondre à l'étude ont ensuite été envoyées aux doyens et doyennes de la FMPC des 17 facultés de médecine canadiennes. Un courriel de relance a été envoyé deux semaines plus tard aux personnes n'ayant pas répondu afin de les encourager à participer. L'étude s'est déroulée du 28 février 2022, date de la présentation initiale, au 27 mai 2022.

Les données recueillies dans le cadre de l'étude ont été analysées afin d'identifier les lacunes et les domaines à améliorer concernant l'intégration du racisme envers les personnes Noires et des programmes d'études sur la santé des personnes Noires dans la FMPC. Les renseignements généraux sur les personnes participantes, notamment leurs affiliations institutionnelles et leurs fonctions, ont été résumés de manière qualitative et les réponses ont été analysées à l'aide de statistiques descriptives.

Les réponses relatives à l'intégration dans les programmes d'études ont fait l'objet d'une analyse qualitative, afin d'identifier des thèmes et des tendances. Cette analyse visait à fournir un aperçu de l'état actuel de la FMPC concernant les programmes axés sur le racisme envers les personnes Noires dans les soins de santé et la santé des personnes Noires, et à identifier les domaines à améliorer.



Résultats

L'enquête a recueilli 13 réponses provenant de 17 facultés de médecine canadiennes, ce qui correspond à un taux de participation d'environ 76 %. Treize établissements ont participé, ce qui représente 15 personnes au total, puisque pour 2 des 13 établissements, 2 personnes ont répondu à l'enquête. Les réponses reçues présentent des degrés de complétude variables. Bien que tous les établissements participants aient contribué à l'étude, le niveau de détail peut varier. Cette évaluation situationnelle examinera à la fois les réponses institutionnelles et individuelles, selon le cas, en mettant en évidence le contexte dans lequel chacune est utilisée.

Des personnes issues des établissements suivants ont répondu à l'enquête :

- Faculté de médecine de l'Université McGill
- Faculté de médecine de l'Université Memorial de Terre-Neuve
- École de médecine du Nord de l'Ontario
- École de médecine de l'Université Queen's
- Faculté de médecine et de dentisterie de l'Université de l'Alberta
- Faculté de médecine de l'Université de la Colombie-Britannique
- École de médecine Cumming de l'Université de Calgary
- Faculté de médecine de l'Université d'Ottawa
- Collège de médecine de l'Université de la Saskatchewan
- Faculté de médecine Temerty de l'Université de Toronto
- Faculté de médecine et des sciences de la santé de l'Université de Sherbrooke
- Faculté de médecine de l'Université Laval
- École de médecine et de dentisterie Schulich de l'Université Western

La participation des 13 facultés de médecine offre un éventail représentatif de perspectives de la formation médicale de premier cycle (FMPC) à travers le Canada, ce qui contribue à enrichir les données recueillies. Cela permet une analyse nuancée de l'intégration de la santé des personnes Noires et du racisme envers les personnes Noires dans les soins de santé au sein des programmes d'études. De plus, cela met en évidence un intérêt pour les objectifs de l'évaluation situationnelle, tout en soulignant la nécessité d'un dialogue continu et de l'intégration de la santé des personnes Noires et de la lutte contre le racisme envers les personnes Noires dans la FMPC.

Au total, 15 personnes occupant différents rôles au sein du programme de formation médicale de premier cycle (FMPC) de leur établissement ont répondu à l'étude. La majorité d'entre elles occupent des postes de direction au sein d'établissements universitaires. Les rôles représentés comprennent : doyen ou doyenne de la FMPC (n=1); vice-doyen ou vice-doyenne de la FMPC (n=3); doyen adjoint, doyenne adjointe, doyen associé ou doyenne associée de la FMPC (n=3); doyen adjoint, doyenne adjointe, doyen associé ou doyenne associée en charge de l'EDI et/ou de la responsabilité sociale (n=2), responsable du thème de la santé des personnes Noires (n=2) et membre du corps enseignant (n=3).

En outre, près de la moitié des réponses institutionnelles (n=6) indiquent que des consultations avec d'autres membres de l'établissement ou du département ont été menées pour répondre à l'étude. Beaucoup ont fait appel à plusieurs personnes identifiées, soit par leur nom, soit par leur fonction, reflétant ainsi un large éventail de rôles. Le poste le plus fréquemment consulté est lié au portefeuille des programmes d'études, qui comprend quatre personnes occupant des fonctions telles que directeur ou directrice, vice-doyen ou vice-doyenne et spécialiste. Une représentation égale a été observée pour les portefeuilles suivants, chacun comprenant deux personnes consultées : équité, diversité et inclusion (vice-doyen ou vice-doyenne) et doyen associé ou doyenne associée (DM et FMPC).

Il convient de noter que les rôles des personnes consultées s'étendent au-delà de la FMPC, avec deux personnes dans le domaine de la santé publique occupant les fonctions de responsable de département et de directeur ou directrice de programme. Enfin, parmi les personnes consultées, les rôles suivants ont été identifiés : doyen adjoint ou doyenne adjointe en charge du professionnalisme et responsable du thème de la santé des personnes Noires.

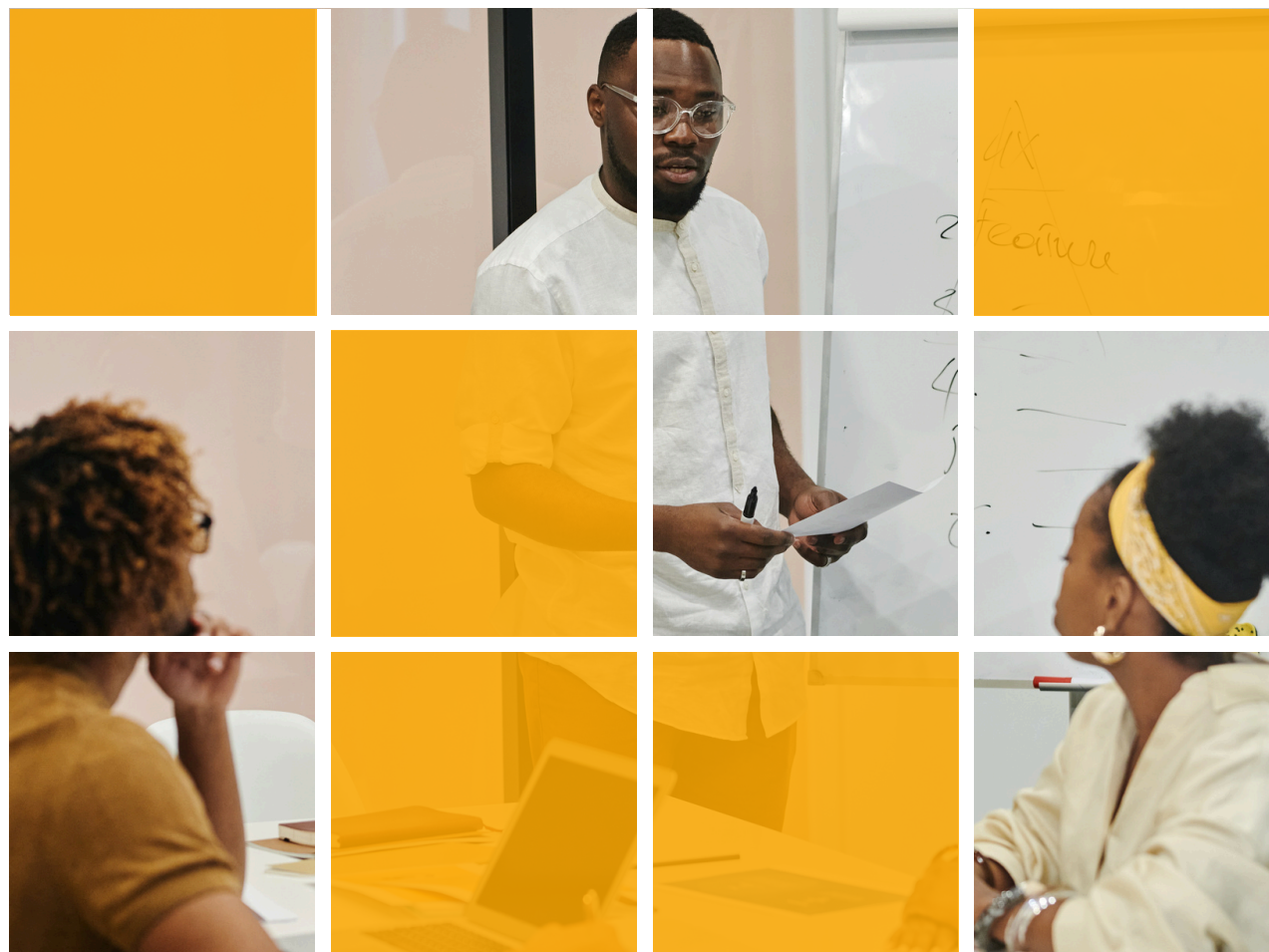
Approches pour lutter contre le racisme envers les personnes Noires et améliorer la santé des personnes Noires

La rubrique suivante donne un aperçu de l'intégration du racisme envers les personnes Noires et des programmes sur la santé des personnes Noires dans la FMPC au Canada.

Les réponses à l'étude portant sur l'évaluation de l'intégration du racisme envers les personnes Noires et de la santé des personnes Noires dans les programmes de FMPC sont présentées en trois parties : 1) Orientation institutionnelle, 2) Réponses institutionnelles, 3) Ressources d'apprentissage, compétences et approches.

1. Orientation institutionnelle en matière de lutte contre le racisme envers les personnes Noires et de santé des personnes Noires
 - a. Engagement
 - b. Principes
2. Réponses institutionnelles au racisme envers les personnes Noires et à la santé des personnes Noires
 - a. Responsables du thème de la santé des personnes Noires
 - b. Approches pour lutter contre le racisme envers les personnes Noires
 - c. Programme d'études
 - d. Responsables de l'éducation au racisme envers les personnes Noires et à la santé des personnes Noires
 - e. Implication de personnes Noires expertes en la matière et des communautés étudiantes
3. Ressources d'apprentissage, compétences et approches relatives au racisme envers les personnes Noires et à la santé des personnes Noires
 - a. Connaissances et compétences requises
 - b. Mode de diffusion des ressources
 - c. Ressources disponibles

L'étude a été spécialement conçue pour évaluer l'intégration du racisme envers les personnes Noires et de la santé des personnes Noires dans la FMPC. Si certaines réponses abordaient directement ces sujets, d'autres étaient moins précises et portaient sur des thèmes plus généraux tels que l'antiracisme et l'EDI. Tous les points de vue ont été pris en compte dans cette évaluation situationnelle afin de fournir une compréhension globale de la place accordée au racisme envers les personnes Noires et à la santé des personnes Noires dans les programmes de FMPC des facultés de médecine canadiennes.



1. Orientation institutionnelle en matière de lutte contre le racisme envers les personnes Noires et de santé des personnes Noires

Engagement

Afin d'évaluer la prise en compte de la santé des personnes Noires et du racisme envers celles-ci dans les programmes de FMPC, l'approche institutionnelle a été évaluée. Seule une minorité d'établissements (n=2) a manifesté un engagement explicite à lutter contre le racisme envers les personnes Noires et à améliorer leur santé, bien que ces engagements ne fussent pas exhaustifs. Un établissement a fait état d'un engagement du corps enseignant contre le racisme envers les personnes Noires, mais celui-ci ne s'étendait pas aux départements, lesquels se limitaient à respecter des mandats plus généraux en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Le deuxième établissement a reconnu un engagement à lutter contre le racisme envers les personnes Noires, sans toutefois se concentrer spécifiquement sur l'amélioration de leur santé.

De plus, la plupart des facultés de médecine ayant participé à l'évaluation situationnelle ne reconnaissaient pas explicitement la lutte contre le racisme envers les personnes Noires ni la santé des personnes Noires comme des priorités, bien qu'elles aient indiqué un engagement général envers les principes d'EDI dans leurs programmes de FMPC et sur leurs campus. Une personne ayant répondu a mentionné que, bien qu'elle n'ait pas connaissance d'une déclaration d'engagement explicite, un poste avait récemment été créé pour se consacrer au racisme envers les personnes Noires et à la santé des personnes Noires. De plus, deux établissements ont noté que, bien qu'ils n'aient pas d'engagement spécifique à lutter contre le racisme envers les personnes Noires et à améliorer leur santé, ils affichaient un engagement général à lutter contre le racisme. L'un de ces établissements a précisé que ses efforts contre le racisme ne ciblaient aucune communauté racialisée en particulier.

Principes

Divers points de vue ont été exprimés concernant les principes qui guident l'engagement des établissements à lutter contre le racisme envers les personnes Noires et à améliorer la santé des personnes Noires.

Un nombre similaire d'établissements ont exprimé un engagement clair à lutter contre le racisme envers les personnes Noires et à promouvoir la santé des personnes Noires par le biais de principes directeurs explicitement définis. Deux établissements ont identifié des principes spécifiquement liés au racisme envers les personnes Noires et à la santé des personnes Noires. Un établissement a mis en avant un plan stratégique et académique visant à remédier à la sous-représentation des personnes Noires dans l'enseignement médical. Un engagement a également été pris pour lutter contre le racisme envers les personnes Noires, appuyé par la publication de rapports publics visant à garantir la responsabilité. Le deuxième établissement a indiqué que la déclaration de mission de l'un de ses programmes accordait la priorité aux personnes Noires en tant que population clé.

La majorité des établissements (n=8) ont fait référence à des principes liés à la lutte contre le racisme et/ou se sont inspirés des principes d'EDI. Cependant, aucun principe spécifique visant à lutter contre le racisme envers les personnes Noires ou à améliorer la santé des personnes Noires n'a été mentionné.

De nombreux principes ont été reconnus par divers établissements comme étant au cœur de leur engagement en faveur de la lutte contre le racisme et l'oppression. Ces principes incluent la sensibilisation et la reconnaissance, qui consistent à révéler et à identifier le racisme sous toutes ses formes parmi tous les membres de la faculté de médecine, ainsi qu'un engagement en faveur de l'éducation et de la diffusion de supports visant à enseigner la lutte contre le racisme. Le programme d'études devait s'appuyer sur des données factuelles traitant des iniquités en santé, en mettant l'accent sur l'intégration de la race en tant que déterminant social de la santé. De plus, une autre personne répondante a souligné la rectification des injustices historiques et l'intégration de la lutte contre le racisme dans le programme d'études comme sources de motivation.

Une personne a indiqué que le programme d'études de son établissement relativement à la lutte contre le racisme était guidé par

« [son] engagement à former des médecins socialement responsables, capables de défendre les intérêts d'une patientèle diverse et de promouvoir l'équité au sein de ces populations dans le cadre des pratiques institutionnelles. »

Les principes généraux d'équité, de diversité, d'inclusion et de responsabilité sociale ont été relevés par les personnes répondantes tant pour le programme dans son ensemble que pour leur transmission à la population étudiante. Ces principes comprennent le respect, la préservation de la dignité humaine, la promotion d'environnements professionnels et éducatifs sains, un engagement envers la communauté, la lutte contre les inégalités systémiques et le racisme structurel, ainsi que le soutien aux personnes Noires, Autochtones et de couleur (BIPOC).

Une autre personne répondante a développé ces principes d'EDI en évoquant

« le renforcement de la diversité, [la lutte contre] le racisme structurel, la préparation des personnes diplômées à prendre une patientèle BIPOC, [et la promotion du] bien-être du corps étudiant issu des communautés BIPOC ».

Enfin, deux personnes ont déclaré ne pas avoir d'engagements ou de principes explicitement énoncés.

2. Réponses institutionnelles au racisme envers les personnes Noires et à la santé des personnes Noires

Approches pour lutter contre le racisme envers les personnes Noires et promouvoir la santé des personnes Noires

Afin de comprendre comment les orientations institutionnelles se traduisent dans la pratique à travers les politiques, initiatives ou stratégies mises en œuvre ou priorisées, les établissements ont été invités à décrire la manière dont leurs programmes abordaient la lutte contre le racisme envers les personnes Noires et la promotion de la santé des personnes Noires. Les réponses comportent de nombreux exemples différents, certaines méthodes étant mentionnées à plusieurs reprises.

Le caractère similaire des réponses fournies par les différents établissements laisse supposer qu'une approche multidimensionnelle est mise en œuvre. Il n'est toutefois pas certain que ces approches s'inscrivent dans le cadre d'un plan global et cohérent visant à intégrer de manière holistique l'éducation sur le racisme envers les personnes Noires et la santé des personnes Noires dans les programmes et contenus éducatifs, ou s'il s'agit plutôt d'initiatives indépendantes à court ou à long terme.

Les réponses ont mis en évidence différentes étapes, allant de la consultation et de l'élaboration à la mise en œuvre et à l'évaluation. Avec des degrés d'importance variables accordés à la santé des personnes Noires, les approches mentionnées peuvent être regroupées comme suit :

- Éducation, formation et programmes d'études
- Recrutement du corps étudiant et enseignant
- Planification stratégique et élaboration de politiques
- Soutien à une population étudiante Noire
- Autres approches

Éducation, formation et programmes d'études

La majorité des établissements (n=10) ont indiqué que l'éducation et l'élaboration des programmes d'études constituent des approches clés pour lutter contre le racisme envers les personnes Noires, améliorer la santé des personnes Noires et mettre en œuvre des initiatives plus larges en matière d'EDI.

Quatre établissements ont explicitement mentionné l'intégration du racisme envers les personnes Noires et de la santé des personnes Noires dans leurs programmes d'études. Les efforts visant à lutter contre le racisme envers les personnes Noires dans l'enseignement médical comprennent la mise en place d'ateliers de lutte contre le racisme dans le cadre de la formation pré-clinique, qui abordent les iniquités en santé auxquelles sont confrontées les communautés Noires au Canada, ainsi que l'élaboration d'un programme d'études dédié à la santé des personnes Noires qui passe en revue les supports existants. D'autres initiatives consistent à planifier un tableau de bord des programmes d'études afin d'améliorer la représentation des personnes Noires au sein de la patientèle. Des démarches de consultation et de collaboration ont également été relevées, notamment des discussions avec des organisations provinciales de médecins Noirs afin de recueillir leur avis sur l'élaboration des programmes d'études, ainsi que des discussions coanimées sur le racisme envers les personnes Noires avec des médecins Noirs.

Plusieurs établissements (n=5) ont fait état des efforts déployés pour intégrer la lutte contre le racisme dans leurs supports pédagogiques. Ces initiatives portent sur l'élaboration d'un programme complet de formation en matière de lutte contre le racisme et d'un programme de développement professionnel destiné au corps enseignant, au personnel et au corps étudiant, en mettant l'accent sur l'intégration de la théorie critique de la race, des préjugés implicites, de l'intersectionnalité et des déterminants sociaux de la santé dans les évaluations. La consultation et la collaboration constituent également des éléments clés des stratégies mises en œuvre par les établissements pour intégrer la lutte contre le racisme dans leurs programmes d'études. Un établissement a manifesté son intérêt pour l'intégration de la théorie critique de la race et a collaboré avec la personne responsable du conseil en matière de lutte contre le racisme de son programme afin de revoir l'apprentissage basé sur des cas.

Dans le cadre du renouvellement de ses programmes d'études, un établissement a mis sur pied un groupe de travail consacré à l'élaboration d'un programme de formation en matière de lutte contre le racisme. L'établissement a déclaré que :

« Le mandat du groupe de travail consistait à réaliser un audit du programme officiel de formation en matière de lutte contre le racisme présenté aux élèves de première et deuxième années, et à proposer le contenu d'un programme de formation longitudinal en matière de lutte contre le racisme de quatre ans, destiné à être intégré aux programmes d'études en sciences sociales, cliniques, fondamentales, et autres. »

Un établissement a mis en avant des initiatives plus larges en matière d'EDI visant à intégrer ces principes dans l'éducation et la formation. L'orientation de cet établissement met l'accent sur la promotion de l'apprentissage communautaire et de la santé par le biais d'activités éducatives collaboratives qui dotent les apprenants et les apprenantes de connaissances essentielles sur les déterminants de la santé, la sécurité culturelle et la responsabilité sociale, tout en abordant les questions d'équité et de discrimination touchant tous les groupes minoritaires.



Recrutement du corps étudiant et enseignant

Le recrutement du corps étudiant et enseignant est la deuxième stratégie la plus fréquemment mentionnée par les établissements (n=7). Il convient de noter que cette approche a été spécifiquement utilisée ou envisagée par les établissements pour lutter contre le racisme envers les personnes Noires et améliorer la santé des personnes Noires au sein de leurs programmes.

Un peu plus de la moitié (n=7) des établissements ont évoqué le recrutement et l'admission de personnes Noires au sein du corps étudiant et enseignant dans le cadre de leurs stratégies de lutte contre le racisme envers les personnes Noires et de l'amélioration de la santé des personnes Noires. Parmi ces établissements, quatre ont indiqué avoir mis en place un processus ou un parcours d'admission destiné aux personnes Noires visant à remédier à la sous-représentation des personnes Noires en médecine. Par exemple, un établissement réserve cinq places aux personnes Noires dans son programme d'accès accéléré à la faculté de médecine. De plus, un établissement a souligné que, dans le cadre de son parcours d'admission, le personnel en charge de l'étude et de l'évaluation de dossiers comprend des personnes Noires. L'établissement fait actuellement appel à des universitaires de la communauté Noire pour discuter de l'intégration de questions sur le racisme envers les personnes Noires et de l'ajustement de la notation des entrevues. Une révision des critères d'admission en cycle supérieur a également été mentionnée. Trois établissements ont indiqué mettre l'accent sur le recrutement et la rétention intentionnels de personnes Noires comme responsables pédagogiques, membres du personnel et du corps enseignant.

Une personne participante a établi un lien avec le recrutement de personnes Noires dans le corps étudiant et enseignant, déclarant : « Nous cherchons à accroître la diversité de notre corps enseignant, notamment en recrutant des personnes Noires à des postes de direction où elles pourront jouer un rôle déterminant dans notre programme et servir de modèles pour le corps étudiant. »

Un seul établissement ayant mentionné le recrutement l'a fait dans un contexte plus large d'EDI, déclarant : « Nous travaillons à l'adoption d'une approche [holistique] des admissions qui soit plus inclusive et diversifiée. »

Bien qu'il soit sous-entendu que les personnes Noires membres du corps étudiant et enseignant sont comprises dans ce contexte plus large, cela n'est pas explicitement mentionné comme une priorité spécifique.

Planification stratégique et élaboration de politiques

Près de la moitié des établissements (n=5) ont abordé la planification stratégique et l'élaboration de politiques. Parmi ceux-ci, deux établissements se sont spécifiquement concentrés sur le racisme envers les personnes Noires, ce qui comprenait la mise en œuvre d'« Appels à l'action des étudiants et étudiantes en médecine Noirs » d'ici 2025, la collaboration avec des organisations communautaires Noires dans le cadre du processus de planification stratégique aux côtés d'un conseil de responsabilité sociale, et la promotion de la publication de rapports publics pour garantir la responsabilité.

En outre, deux établissements ont abordé la planification stratégique et l'élaboration de politiques dans le contexte de la lutte contre le racisme. Leurs approches comprenaient la mise en place d'un groupe de travail contre le racisme dédié à l'élaboration ou à la refonte des programmes d'études, la création de nouvelles politiques et la formulation de recommandations, ainsi que l'intégration d'un engagement à lutter contre le racisme dans leur planification stratégique. Il convient de noter qu'un établissement a indiqué avoir ratifié une politique de lutte contre le racisme qui « définit explicitement que toute forme de racisme, y compris le racisme systémique et structurel, est inacceptable au sein de la [faculté] et contraire à ses valeurs et principes ». La création d'un système de signalement en ligne des incidents racistes a également été mentionnée; ce système facilitera la formation et les mesures disciplinaires en cas de violation des politiques.

Un établissement a indiqué disposer d'un groupe de travail sur l'EDI dont les objectifs sont similaires à ceux évoqués précédemment : se pencher sur les programmes d'études, les politiques et les processus.

Soutien à une population étudiante Noire

Il est intéressant de noter que quatre établissements ont mis en avant le soutien à la population étudiante Noire comme une approche pour lutter contre le racisme envers les personnes Noires et améliorer leur santé. Cela mérite particulièrement d'être souligné compte tenu de l'importance accordée au recrutement de la population étudiante Noire, ce qui suggère la nécessité d'examiner plus en détail si le soutien apporté à cette population est adéquat.

Le soutien à la population étudiante Noire en médecine a été mentionné par trois établissements, qui s'attaquent spécifiquement au racisme envers les personnes Noires par le biais d'initiatives telles que la mise en place de permanences avec le ou la responsable de la santé des personnes Noires pour le mentorat et la défense des droits, ainsi que la création de possibilités supplémentaires de soutien.

Un établissement a évoqué le soutien général apporté à la population étudiante dans une perspective d'EDI et a mentionné les ressources en matière de santé mentale.

Autres approches

Parmi les autres approches mentionnées figurent l'utilisation de technologies spécifiques, comme le logiciel VisualDx, et l'invitation de personnes intervenantes qui abordent le racisme envers les personnes Noires ou qui sont expertes en santé des personnes Noires. Une autre approche notable est la publication d'ouvrages sur le racisme envers les personnes Noires, qui constitue une réponse institutionnelle visant à renforcer la recherche universitaire.

Programme d'études

Si la majorité des établissements (n=7) ont indiqué que le racisme envers les personnes Noires et la santé des personnes Noires étaient abordés dans leur programme d'études, cette thématique est traitée à des degrés divers. Deux établissements ont largement abordé ces thèmes. Dans l'un d'eux, la santé des personnes Noires est abordée dans un cours longitudinal qui intègre des discussions et comprend une session dédiée au racisme envers les personnes Noires, axée sur les déterminants sociaux de la santé et les iniquités en santé affectant les personnes Noires au Canada.

Un autre établissement a indiqué que le racisme envers les personnes Noires et la santé des personnes Noires sont supervisés par la personne responsable du thème de la santé des personnes Noires, qui collabore avec un comité consultatif interdisciplinaire sur la santé des personnes Noires. La personne responsable du thème de la santé des personnes Noires est également consulté par d'autres responsables de thèmes afin de s'assurer que le contenu relatif à la santé des personnes Noires est intégré de manière respectueuse dans leur travail.

Trois établissements ne mettent pas explicitement l'accent sur le racisme envers les personnes Noires ou sur la santé des personnes Noires, mais ont mentionné une stratégie de lutte contre le racisme plus large, qui inclut ces sujets à titre d'exemples ou d'études de cas, comme le racisme envers les personnes Noires dans le contexte de l'éthique. Deux établissements ont indiqué qu'ils abordaient spécifiquement le racisme envers les personnes Noires et la santé des personnes Noires en dermatologie, notamment en ce qui concerne la manifestation d'affections dermatologiques sur différentes nuances de peau, notamment celles de la patientèle Noire.

En outre, deux établissements n'ont pas précisé la manière dont ces thèmes étaient intégrés, mais ont indiqué qu'ils étaient inclus ou le seraient prochainement. Un établissement a reconnu que, bien que le racisme envers les personnes Noires et la santé des personnes Noires soient déjà abordés, des efforts supplémentaires étaient nécessaires, précisant qu'un « comité EDI [avait] été formé pour aider à combler les lacunes et supprimer les contenus pouvant être préjudiciables ».

Un autre établissement a indiqué que ces thèmes seraient intégrés dans son programme d'études longitudinal de lutte contre le racisme renouvelé, précisant que « le contenu vise également à refléter une population ethnoculturelle diversifiée, et donc à accroître la représentation de la population Noire dans l'ensemble du programme d'études, parallèlement à des contenus spécifiques à la santé des personnes Noires ». Enfin, cinq établissements ont indiqué que l'EDI et la lutte contre le racisme étaient abordés de manière générale, sans préciser que le racisme envers les personnes Noires ou la santé des personnes Noires étaient couverts dans ce programme.

Responsables de l'éducation au racisme envers les personnes Noires et à la santé des personnes Noires

Afin d'en savoir plus sur les programmes d'études consacrés au racisme envers les personnes Noires et à la santé des personnes Noires dans la FMPC, les établissements ont été interrogés sur les personnes chargées d'enseigner ce contenu. Les réponses ont indiqué que plusieurs membres du corps enseignant et des personnes extérieures (personnes conférencières invitées) y participaient. Le personnel enseignant chargé de ces contenus comprenait le corps professoral de base et clinique ainsi que des responsables thématiques de la santé des personnes Noires, comme l'ont indiqué sept établissements. Six établissements ont également précisé que les personnes externes chargées de ces contenus comprenaient des personnes conférencières cliniques ainsi que diverses personnes invitées à intervenir, telles que des membres de la communauté, de la patientèle, ainsi que des responsables de centres de santé communautaires. De plus, des membres du corps enseignant Autochtones et non Noirs ont également participé à l'animation.

Trois établissements ont mentionné que le corps enseignant dispensait leur programme de base ou général sur la lutte contre le racisme, sans aborder spécifiquement le racisme envers les personnes Noires ni la santé des personnes Noires. Un établissement a indiqué que personne n'enseignait ce contenu au moment de l'étude, car l'élaboration du programme était en cours et la personne chargée de l'enseignement n'avait pas encore été désignée. La personne répondante a expliqué que :

« Il est évident que nous devons élaborer une stratégie de recrutement et veiller à ce que tous les membres du corps enseignant, responsables de l'enseignement des contenus du programme, suivent un parcours complet de développement professionnel et possèdent les compétences nécessaires en animation [et] en enseignement ».

Responsables du thème de la santé des personnes Noires

Les responsables du thème de la santé des personnes Noires dans la FMPC ont pour mission d'intégrer et de promouvoir les perspectives liées à la santé des personnes Noires au sein du programme d'études dans le cadre des efforts visant à lutter contre les iniquités en santé. Il convient de noter que la majorité des établissements (n=7) disposaient d'un responsable du thème de la santé des personnes Noires ou d'un poste équivalent dans le cadre de leur programme de FMPC.

Un établissement a indiqué que la personne conseillère principale en EDI assumait également un rôle spécifique de personne conseillère pour les questions liées au racisme envers les personnes Noires (cette responsabilité faisant partie intégrante de son portefeuille). Cet établissement disposait également d'une commission sur la population étudiante Noire en médecine.

Deux établissements ne disposaient pas d'un responsable du thème de la santé des personnes Noires, mais ont indiqué qu'ils comptaient à la fois un responsable ou un spécialiste de la lutte contre le racisme et de l'EDI. Quatre établissements ne disposaient pas d'un responsable du thème de la santé des personnes Noires ni d'un responsable du racisme envers les personnes Noires au sein de leur corps enseignant ou de leur programme de FMPC.

Implication de personnes Noires expertes en la matière et des communautés étudiantes

Il est essentiel d'impliquer des personnes Noires expertes en la matière et des communautés étudiantes dans l'élaboration et la mise en œuvre de la formation sur le racisme envers les personnes Noires afin de lutter efficacement contre les inégalités liées aux déterminants sociaux de la santé et au système de santé.

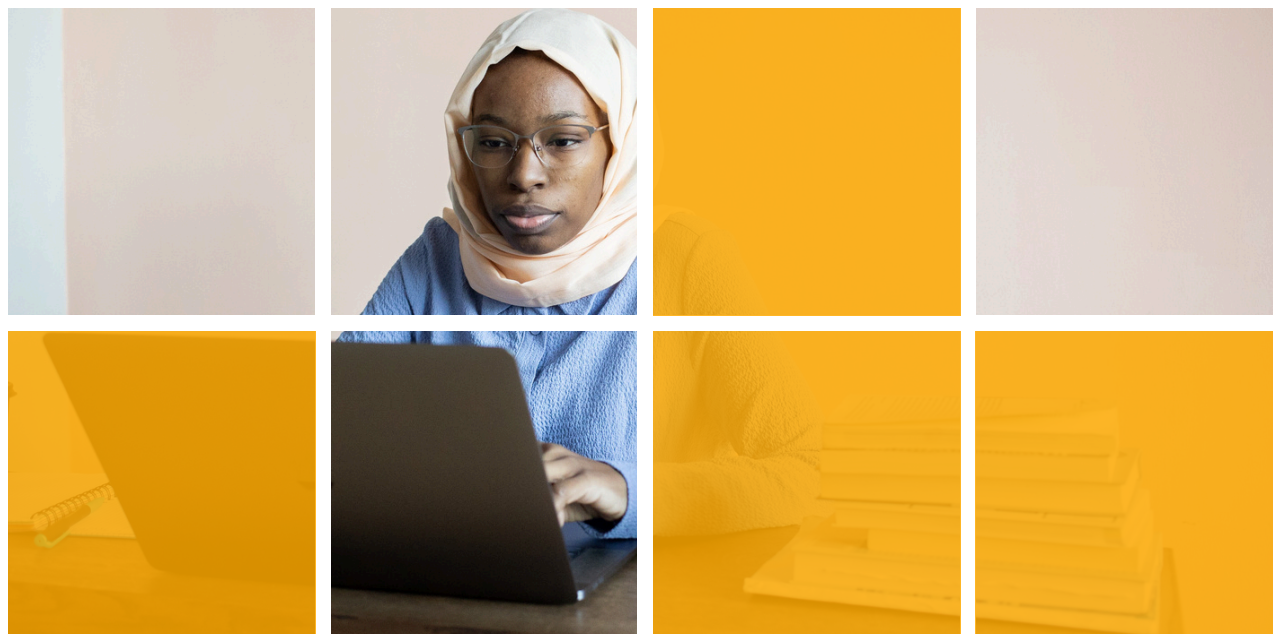
La majorité des établissements (n=8) ont indiqué que des personnes Noires expertes en la matière et des communautés étudiantes contribuaient à la formation sur le racisme envers les personnes Noires dans le cadre du programme. Il est intéressant de noter que l'implication du corps enseignant a été mentionnée par le même nombre d'établissements dans leurs réponses. Parmi les autres contributions figuraient les groupes de personnes étudiantes Noires, mentionnés à deux reprises, et les groupes de travail, également mentionnés à deux reprises (dont l'un était dédié aux personnes Noires et l'autre à un programme d'études antiraciste, mais sans inclusion explicite de personnes Noires expertes). En outre, les membres de la communauté, les personnes non universitaires invitées à intervenir ou à donner des conférences ont été mentionnés une fois.

Parmi les établissements n'ayant pas recours à des personnes expertes en santé des personnes Noires, deux ont indiqué que le racisme envers les personnes Noires était abordé dans le cadre du programme d'EDI par le biais de groupes de discussion ou d'interventions.

3. Ressources d'apprentissage, compétences et approches relatives au racisme envers les personnes Noires et à la santé des personnes Noires

Connaissances et compétences

Afin d'évaluer les besoins prioritaires en matière d'apprentissage, les personnes participantes ont été invitées à classer, par ordre d'importance, les connaissances et compétences spécifiques liées à la santé des personnes Noires et à la lutte contre le racisme envers les personnes Noires, jugées nécessaires par les membres des corps étudiant et enseignant. La compréhension de l'impact du racisme envers les personnes Noires sur la santé et sur les déterminants sociaux de la santé a été désignée comme la compétence la plus importante pour le corps étudiant. La reconnaissance et la mise en œuvre de leur rôle en tant que personnes agentes du changement ont été jugées les plus importantes pour le corps enseignant et le personnel éducatif.



Corps étudiant

Des affirmations concernant les connaissances et les compétences requises par la population étudiante en matière de racisme envers les personnes Noires et de santé des personnes Noires ont été présentées aux personnes interrogées, qui ont été invitées à les classer par ordre d'importance, sur une échelle de 1 à 8.

Le classement moyen de ces affirmations pour l'ensemble des établissements est présenté ci-dessous :

Affirmations concernant les connaissances et les compétences

1. Expliquer l'influence du racisme envers les personnes Noires sur la santé et sur les déterminants sociaux de la santé.
2. Élaborer et formaliser un langage commun et une compréhension partagée afin de créer un environnement sécuritaire facilitant des échanges ouverts sur la race et le racisme envers les personnes Noires.
3. Réfléchir au rôle des personnes professionnelles de la santé dans la lutte contre le racisme envers les personnes Noires et dans son démantèlement.
4. Décrire le contexte historique du racisme envers les personnes Noires et de l'oppression raciale.
5. Reconnaître leur rôle de personnes agentes dans la lutte contre le racisme envers les personnes Noires au sein de leur propre classe et de leurs programmes.
6. Analyser les intersections entre le racisme envers les personnes Noires et d'autres systèmes d'oppression.
7. Décrire les effets d'une meilleure compréhension et d'une prise de conscience approfondie du racisme envers les personnes Noires et de l'oppression.
8. Analyser les mécanismes par lesquels le racisme intériorisé constitue un obstacle à l'équité en matière de santé raciale.

Certaines personnes participantes ont exprimé des difficultés à classer ces affirmations, compte tenu de leur importance dans tous les domaines. De plus, les compétences quantitatives pour l'analyse des iniquités ont été suggérées comme importantes.

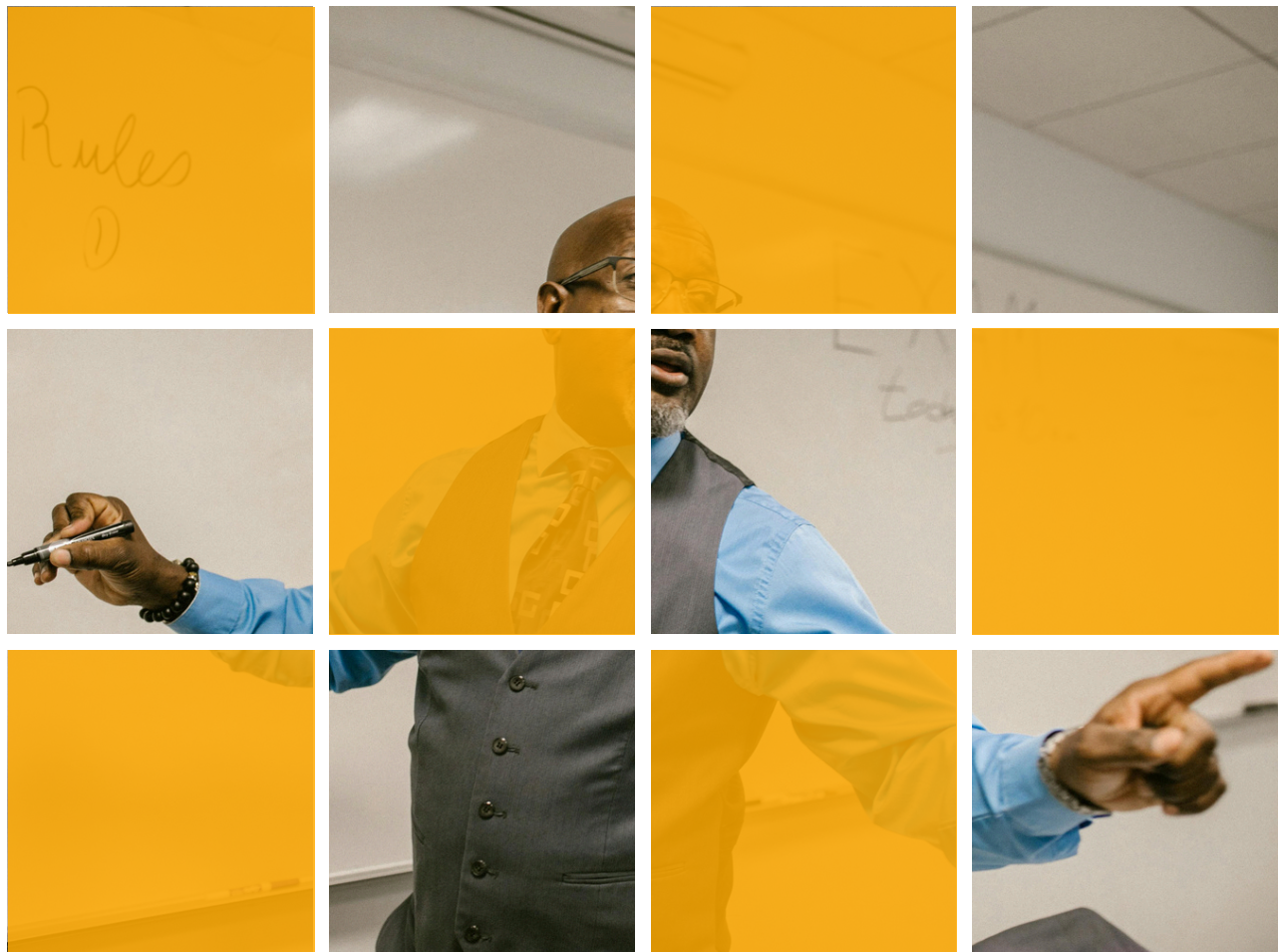
L'une des personnes participantes a insisté sur la nécessité d'acquérir et de renforcer des connaissances et des compétences tout au long du parcours de formation médicale :

« Il est important de considérer le continuum comme un tout, car aucun contenu n'est retiré du programme d'enseignement médical de premier cycle. Il y a [beaucoup] à désapprendre et à apprendre; il est important que cela soit pris en compte tout au long du continuum d'apprentissage, depuis la préparation aux études de médecine jusqu'à la faculté de médecine, en passant par l'internat et la formation médicale continue. »

Au vu des résultats du classement, il a été unanimement reconnu que la compréhension de l'impact du racisme envers les personnes Noires sur la santé et les déterminants sociaux de la santé constitue une compétence d'apprentissage essentielle. Cela nécessite que les personnes professionnelles de santé favorisent une compréhension commune et créent un espace sécuritaire pour des discussions ouvertes sur la race, tout en œuvrant activement à l'éradication et au démantèlement de ces iniquités.

Corps enseignant

Invitées à se prononcer sur les connaissances et les compétences nécessaires aux personnes enseignantes et formatrices pour lutter efficacement contre le racisme envers les personnes Noires et contribuer à l'amélioration de la santé des personnes Noires, les personnes participantes ont classé ces éléments par ordre d'importance, sur une échelle de 1 à 9.



Le classement moyen des déclarations relatives aux connaissances et aux compétences est le suivant :

Affirmations concernant les connaissances et les compétences

1. Reconnaître leur rôle de personnes agentes dans la lutte contre le racisme envers les personnes Noires au sein de leur propre classe et de leurs programmes.
2. Une pédagogie antiraciste et des pratiques efficaces pour enseigner le racisme envers les personnes Noires et la santé des personnes Noires.
3. Expliquer l'influence du racisme envers les personnes Noires sur la santé et sur les déterminants sociaux de la santé.
4. Élaborer et formaliser un langage commun et une compréhension partagée afin de créer un environnement sécuritaire facilitant des échanges ouverts sur la race et le racisme envers les personnes Noires.
5. Décrire le contexte historique du racisme envers les personnes Noires et de l'oppression raciale.
6. Réfléchir au rôle des personnes professionnelles de la santé dans la lutte contre le racisme envers les personnes Noires et dans son démantèlement.
7. Analyser les intersections entre le racisme envers les personnes Noires et d'autres systèmes d'oppression.
8. Décrire les effets d'une meilleure compréhension et d'une prise de conscience approfondie du racisme envers les personnes Noires et de l'oppression.
9. Analyser les mécanismes par lesquels le racisme intériorisé constitue un obstacle à l'équité en matière de santé raciale.

Les personnes interrogées ont systématiquement classé la reconnaissance et l'utilisation de leur rôle en tant que personnes agentes du changement comme l'affirmation la plus importante. Ce classement indique que les personnes qui enseignent jouent un rôle crucial dans la lutte contre le racisme envers les personnes Noires grâce à une pédagogie antiraciste efficace, en abordant son impact sur la santé et les déterminants sociaux au sein de leurs classes et de leurs programmes.

À l'instar des compétences requises pour le corps étudiant, une personne participante a souligné que le corps enseignant a également besoin d'une formation en analyse quantitative des iniquités raciales. L'apprentissage de la théorie critique de la race a été mis en avant comme un autre domaine important. De plus, il est nécessaire que les outils et ressources existants sur la santé des personnes Noires et la lutte contre le racisme envers les personnes Noires soient facilement accessibles.

Mode de diffusion des ressources

Les personnes participantes ont été invitées à classer par ordre de priorité leurs méthodes préférées pour accéder aux ressources éducatives sur la santé des personnes Noires. Un nombre égal d'établissements (n=4) a classé les modules animés et les modules en ligne autogérés comme les méthodes préférées pour permettre aux personnes apprenantes, enseignantes et formatrices d'acquérir des connaissances relatives au racisme envers les personnes Noires et à la santé des personnes Noires. De plus, deux établissements ont indiqué que les modules animés et les modules en ligne autogérés constituaient leurs méthodes préférées. Par ailleurs, trois établissements ont suggéré qu'une combinaison de modules animés, de modules en ligne autogérés, de webinaires et d'enseignement en classe constituerait une option viable.

Ressources sur le racisme envers les personnes Noires et la santé des personnes Noires

Les résultats ont montré que les ressources pédagogiques disponibles dans l'ensemble des facultés de médecine canadiennes interrogées pour soutenir l'éducation et l'enseignement sur le racisme envers les personnes Noires et la santé des personnes Noires étaient très limitées. Un établissement a rapporté avoir mis en place des initiatives de développement professionnel pour son corps enseignant.

La plupart des établissements (n=5) ont accordé une grande importance à la formation contre le racisme dans le cadre de leurs programmes destinés au corps étudiant et au corps enseignant, avec des initiatives mises en œuvre, prévues ou en cours d'élaboration. Les initiatives éducatives comprenaient des cours en ligne, des ateliers et des modules, ainsi que l'élaboration de ressources standardisées traitant de la race, de l'ethnicité et du genre afin de garantir l'utilisation d'un langage cohérent et approprié dans les supports pédagogiques. En outre, des efforts de renouvellement et d'intégration des programmes d'études ont été mentionnés, soulignant l'intention d'intégrer la formation contre le racisme dans les programmes. Une personne participante a noté qu'un module en cours d'élaboration pourrait être adapté à des thèmes liés à la santé des personnes Noires et au racisme envers les personnes Noires, indiquant que les établissements pourraient trouver divers moyens d'intégrer ces questions importantes dans leurs programmes de lutte contre le racisme.

Quelques établissements (n=2) ont mis en place des initiatives visant à promouvoir l'EDI. Ces initiatives comprennent la création de bureaux spécifiques au sein des programmes, le recours à des personnes consultantes en éducation, le perfectionnement du corps enseignant et la mise en place de comités EDI.

Discussion

Lutter contre le racisme envers les personnes Noires et améliorer la santé des personnes Noires sont des compétences essentielles en médecine et dans les facultés de médecine au Canada. Les résultats de cette étude révèlent un manque préoccupant de connaissances et de compréhension de ces enjeux critiques au sein des programmes de FMPC à travers le pays. Le fait que l'intégration du racisme envers les personnes Noires et de la santé des personnes Noires dans les programmes de FMPC varie d'un établissement à l'autre met en évidence des incohérences dans la planification stratégique et l'élaboration de politiques.

De nombreuses facultés de médecine ont manifesté leur engagement en faveur de l'EDI par le biais d'initiatives telles que des groupes de travail et des groupes d'action. Cependant, malgré ces engagements explicites, un examen nuancé révèle que le racisme envers les personnes Noires et la santé des personnes Noires sont souvent négligés. Cette omission est particulièrement préoccupante compte tenu de l'impact continu du racisme systémique envers les personnes Noires sur les résultats en matière de santé. L'adoption à plus grande échelle d'initiatives en matière d'EDI ne suffit pas à elle seule à s'attaquer à la nature systémique du racisme envers les personnes Noires. Ces initiatives peuvent parfois sembler symboliques et difficilement applicables, risquant de perpétuer des structures oppressives en l'absence d'efforts ciblés pour lutter contre des iniquités raciales spécifiques (7). L'approche actuelle en matière d'EDI néglige souvent des failles fondamentales dans sa mise en œuvre, limitant ainsi son potentiel à lutter efficacement contre le racisme envers les personnes Noires dans les contextes médicaux. Pour promouvoir véritablement des pratiques de lutte contre le racisme qui améliorent la santé et le bien-être des personnes Noires, les facultés de médecine doivent s'engager explicitement à lutter contre le racisme envers ces personnes.

Bien que l'évaluation de la situation ait été réalisée en 2022, les résultats mis en évidence restent pertinents comme indicateurs de la place accordée à la santé des personnes Noires dans les programmes de FMPC, alors que nous nous efforçons de construire un avenir inclusif. De plus, le délai de réponse souligne la lenteur de l'intégration des thèmes du racisme envers les personnes Noires et de la santé des personnes Noires dans les programmes d'études, mettant en évidence le manque de précision dans le traitement de ces questions cruciales.

Bien que les appels à lutter contre le racisme envers les personnes Noires et à améliorer leur santé aient pris de l'ampleur après l'été 2020, suite au décès tragique de M. George Floyd et de la montée du mouvement Black Lives Matter, le plaidoyer en faveur de ces enjeux s'inscrit dans une dynamique bien antérieure.

La Black Medical Students' Association of Canada (BMSAC) a évalué les réponses des 17 facultés de médecine du Canada à ses appels à l'action, initialement publiés en 2020, portant sur le racisme envers les personnes Noires et le soutien à la population étudiante Noire dans l'enseignement médical, en publiant des bulletins de notes à la fois pancanadiens et institutionnels (8). Ces bulletins de notes servent de repères pour toutes les facultés de médecine, soulignant la nécessité de s'attaquer à ces problèmes urgents. Ils plaident en faveur d'une compréhension plus globale et cohérente de l'intersection entre le racisme envers les personnes Noires et la santé au sein des programmes de FMPC. Les bulletins de notes mettent également en évidence la stagnation dans l'intégration des thèmes du racisme envers les personnes Noires et de la santé des personnes Noires, renforçant encore la pertinence de cette évaluation situationnelle (8).

Bien que diverses mesures institutionnelles aient été mises en œuvre pour lutter contre le racisme envers les personnes Noires et améliorer la santé des personnes Noires, notamment la nomination de responsables du thème de la santé des personnes Noires, il subsiste une incohérence significative dans leurs approches. Cette incohérence concerne les programmes d'études et leur mise en œuvre, y compris les contenus pédagogiques liés à la santé des personnes Noires et la participation de personnes Noires expertes en la matière. Les résultats de l'évaluation situationnelle indiquent que le racisme envers les personnes Noires et la santé des personnes Noires sont insuffisamment intégrés dans les programmes de FMPC à travers le Canada, comme en témoigne l'accent davantage mis sur la lutte contre le racisme et l'EDI. De plus, la méthodologie pour intégrer ces thèmes essentiels reste floue. Le racisme envers les personnes Noires a un impact significatif sur la santé et le bien-être des personnes Noires au Canada, ce qui nécessite son intégration dans l'enseignement médical et les pratiques cliniques par le biais de la théorie critique de la race, qui examine la nature systémique du racisme dans les soins de santé (9). Les conséquences persistantes des injustices historiques, telles que l'esclavage et le colonialisme, contribuent aux iniquités en santé, soulignant ainsi le besoin urgent de programmes d'études qui reflètent fidèlement les enjeux de santé des personnes Noires et favorise des soins adaptés aux réalités culturelles (9).

Les établissements ont explicitement indiqué avoir inclus l'éducation et l'élaboration de programmes d'études sur le racisme envers les personnes Noires et la santé des personnes Noires, par des initiatives telles que des programmes d'études dédiés à la santé des personnes Noires et des ateliers de lutte contre le racisme. De plus, les établissements ont fait état de l'intégration ou de leur intention d'intégrer la lutte contre le racisme dans leurs supports pédagogiques par le biais de programmes de formation complets qui intègrent la théorie critique de la race et traitent des préjugés implicites. La planification stratégique comprenait des groupes de travail antiracisme et des politiques visant à lutter contre le racisme systémique au sein des programmes d'études et des pratiques institutionnelles plus larges. Plusieurs établissements ont démontré leur engagement en faveur de l'EDI en promouvant l'apprentissage communautaire et en luttant contre la discrimination par le biais d'initiatives éducatives collaboratives. Alors que certains établissements ont intégré le racisme envers les personnes Noires et la santé des personnes Noires dans des cadres de lutte contre le racisme ou d'EDI plus larges, d'autres ont indiqué qu'ils déployaient des efforts continus pour renforcer leurs initiatives d'EDI, notamment par la mise en place de groupes de travail chargés de soutenir l'élaboration des programmes d'études et l'amélioration des politiques.

Des lacunes persistent dans l'enseignement explicite du racisme envers les personnes Noires et de la santé des personnes Noires dans les programmes des facultés de médecine. Si certains établissements intègrent des discussions approfondies sur le racisme envers les personnes Noires dans des modules basés sur des études de cas et consacrent des sessions au racisme en médecine, une proportion importante d'entre eux n'abordent pas ces thèmes. De ce fait, de nombreux futurs professionnels et professionnelles de la santé ne possèdent pas les connaissances ni les compétences nécessaires pour lutter contre les iniquités en santé auxquelles sont confrontées les communautés Noires. De plus, la nécessité de disposer de connaissances et de compétences relatives au racisme envers les personnes Noires et à la santé des personnes Noires est soulignée tant pour le corps étudiant que pour le corps enseignant. Il est jugé essentiel de reconnaître et de traiter le racisme intériorisé, d'analyser les intersections entre le racisme et l'oppression, et de reconnaître le rôle des personnes professionnelles de santé dans la lutte contre le racisme envers les personnes Noires.

Les résultats de notre évaluation indiquent qu'il existe une volonté de mettre l'accent sur le rôle du corps enseignant en tant qu'agent du changement. Les efforts en matière de programmes d'études doivent également s'étendre aux personnes qui assurent l'enseignement et la formation. Tweedy (10) souligne les avantages du développement professionnel du corps enseignant :

« Il est essentiel que nous mettions en place des mécanismes garantissant que les médecins chargés de la formation reçoivent également une formation et font l'objet d'une évaluation périodique de manière concrète et responsable. Ainsi, ces personnes pourront transmettre une approche plus empathique et ouverte d'esprit dans le suivi de la patientèle. Cette responsabilité est trop importante pour être cantonnée à un cours particulier ou confiée uniquement au corps enseignant Noir. Si toutes les composantes de la faculté de médecine ne sont pas mobilisées, nous contribuerons à perpétuer le problème. »

Le mode de diffusion des ressources éducatives sur le racisme envers les personnes Noires et la santé des personnes Noires fait l'objet d'un consensus parmi les personnes répondantes. Les modules en ligne animés et autogérés, ainsi que les webinaires et l'enseignement en classe, sont reconnus comme des approches efficaces. Cela met en évidence la capacité d'adaptation des méthodes d'enseignement médical à intégrer ces sujets cruciaux.

Cette évaluation situationnelle présente des stratégies de recrutement visant à accroître la représentation des personnes Noires dans le corps étudiant et enseignant, divers établissements adoptant des parcours et des politiques pour soutenir cet objectif. Cet engagement est confirmé par le rapport 2024 de l'association BMSAC, qui indique qu'un peu plus de la moitié des établissements ont obtenu un score compris entre 80 et 100 % pour l'appel à l'action concernant les admissions (8). À l'instar de l'Université de Toronto, plusieurs établissements ont mis en place ou prévoient de mettre en place des parcours spécifiques conçus pour éliminer les obstacles rencontrés par la population étudiante Noire qui postule en faculté de médecine. Ces programmes sont essentiels pour accroître la représentation de la population étudiante Noire dans les facultés de médecine et améliorer les résultats en matière de santé pour les populations Noires et les autres populations racialisées (11).

Cependant, la sous-représentation des personnes Noires dans le corps étudiant des facultés de médecine à travers le Canada reste préoccupante et tous les établissements doivent prendre des mesures pour éliminer les obstacles auxquels est confrontée la population étudiante Noire.

De plus, la création de postes au sein des facultés de médecine axés sur la santé des personnes Noires ou la lutte contre le racisme envers les personnes Noires marque un pas vers la responsabilisation institutionnelle, bien qu'un nombre important d'établissements n'aient pas encore mis en œuvre de telles mesures. Il est intéressant de noter que la présence d'une personne responsable de la santé des personnes Noires ou de la lutte contre le racisme envers elles témoigne d'un engagement plus marqué à lutter contre ce racisme, à intégrer la santé des personnes Noires et des personnes expertes en la matière dans le programme d'études, et à impliquer la population étudiante dans l'élaboration et la mise en œuvre de la formation sur le racisme envers les personnes Noires. Par conséquent, l'une des recommandations issues de cette évaluation situationnelle est d'intégrer au sein des facultés des personnes expertes en santé des personnes Noires, dédiées à la lutte contre le racisme envers les personnes Noires, tout en s'engageant à leur fournir un soutien adéquat tout au long de leur mandat.

Il est important de disposer de compétences conformes aux normes d'agrément, compte tenu des disparités dans la manière dont le racisme envers les personnes Noires et la santé des personnes Noires sont intégrés dans les programmes de FMPC. Il est essentiel de s'attaquer à ces enjeux pour réduire les iniquités en santé et améliorer les résultats sur la santé des populations Noires. Le CMC, en partenariat avec l'ICFSPN, a élaboré des objectifs d'apprentissage relatifs à la santé des personnes Noires qui seront intégrés dans les évaluations et les objectifs d'examen administrés par le CMC (3). Les principaux objectifs mettent l'accent sur la relation entre la santé des personnes Noires et l'influence persistante du racisme envers ces personnes au sein des systèmes de santé, soulignant la nécessité de soins tenant compte des différences culturelles, de la reconnaissance de la diversité des expériences des personnes Noires et d'un engagement actif pour démanteler les iniquités structurelles (3).

Bien que des efforts institutionnels aient été déployés pour lutter contre le racisme envers les personnes Noires et améliorer la santé des personnes Noires dans l'enseignement médical à travers le Canada, des lacunes importantes subsistent dans l'intégration de ces thèmes essentiels dans les programmes de FMPC.

Cela souligne la nécessité d'un engagement plus cohérent et plus complet en faveur d'une éducation et de pratiques visant à lutter efficacement contre les iniquités en santé touchant les communautés Noires. Les résultats mettent en évidence le rôle essentiel des établissements d'enseignement dans la prestation d'une éducation et d'une formation holistiques à la population étudiante, ainsi que la nécessité d'intégrer les compétences liées à la santé des personnes Noires et au racisme envers les personnes Noires dans les exigences d'agrément. Cela assure une prise en compte adéquate de ces sujets afin de contrer les iniquités en touchant les personnes Noires au Canada, y compris celles liées aux déterminants sociaux de la santé.

Malgré les efforts institutionnels déployés à travers le Canada dans le cadre de la FMPC pour lutter contre le racisme envers les personnes Noires et améliorer leur santé, des lacunes importantes subsistent dans l'intégration de ces thèmes essentiels. Cela nécessite un engagement plus cohérent et plus complet en faveur d'une éducation et de pratiques visant à lutter efficacement contre les iniquités en santé auxquelles sont confrontées les communautés Noires. Ces résultats soulignent le rôle essentiel des établissements d'enseignement dans l'offre d'une éducation et d'une formation holistiques à la population étudiante en milieu institutionnel, ainsi que dans l'intégration, aux exigences d'agrément de la FMPC, des compétences liées à la santé des personnes Noires et au racisme envers ces personnes. Cette mesure vise à garantir une prise en compte adéquate de ces thèmes afin de réduire les iniquités en santé auxquelles font face les personnes Noires au Canada, et doit inclure les déterminants sociaux de la santé.

Une approche globale qui reconnaît la nature systémique du racisme envers les personnes Noires, place la santé des personnes Noires au centre et intègre des mesures explicites dans les programmes d'études est essentielle.

Limites

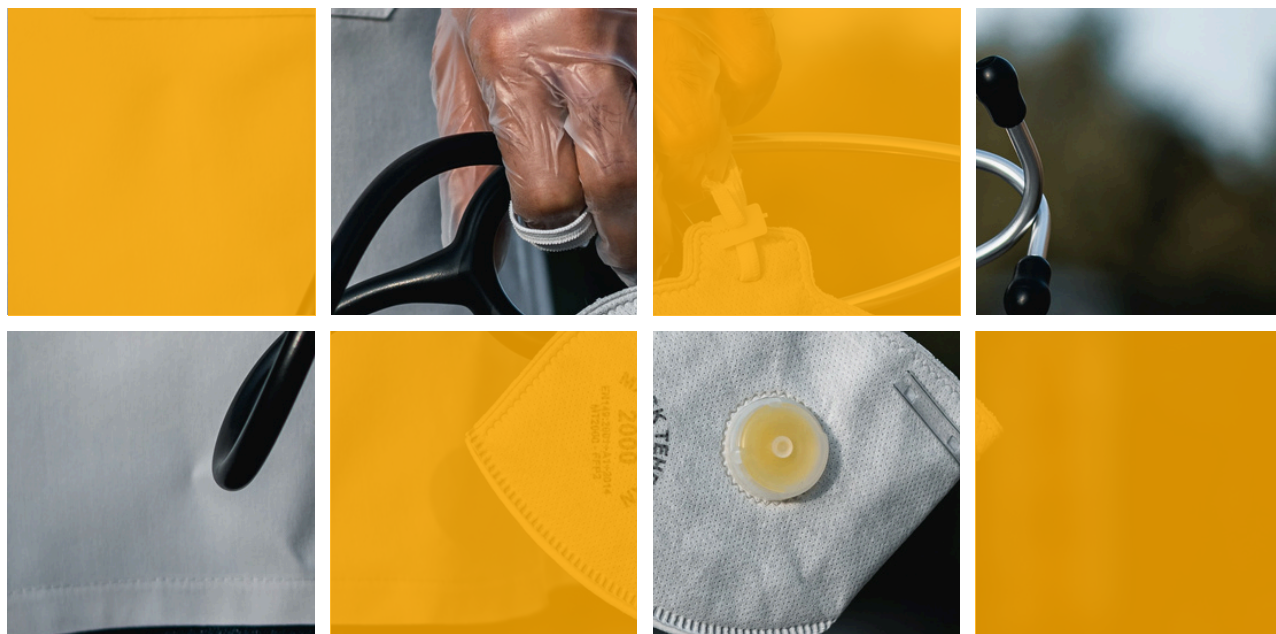
Cette évaluation situationnelle présente plusieurs limites. Les données recueillies reposent sur des déclarations auto-rapportées des personnes participantes, ce qui peut introduire un biais de réponse. Plusieurs facultés de médecine n'ont pas répondu à l'étude, et certains questionnaires étaient incomplets, ce qui a entraîné des données manquantes pour l'ensemble des 17 facultés de médecine du Canada. Cela peut introduire un biais et limiter l'analyse de nos résultats. Par conséquent, les résultats présentés ici peuvent ne pas refléter pleinement les points de vue de toutes les facultés de médecine du Canada. Les études futures devront viser un taux de réponse plus élevé. Deuxièmement, l'étude s'est limitée aux facultés de médecine canadiennes, ce qui restreint la généralisation des résultats à d'autres contextes. Les recherches futures devront envisager un échantillon plus large et un éventail plus diversifié d'établissements afin de fournir une évaluation complète du racisme envers les personnes Noires et des programmes d'études sur la santé des personnes Noires dans la FMPC au Canada et au-delà.



Conclusion

Il est urgent d'intégrer dans les programmes de FMPC à travers le Canada des connaissances complètes et appropriées sur la santé des personnes Noires et le racisme envers les personnes Noires, afin de soutenir de manière adéquate la santé de la patientèle et de la population Noire dans toute sa diversité. La population étudiante en médecine et les personnes professionnelles de la santé s'appuient sur leur formation pour acquérir les connaissances et les compétences nécessaires afin de répondre aux besoins de leur patientèle et de leurs communautés. Cette approche est indispensable pour s'attaquer aux problèmes persistants et omniprésents du racisme envers les personnes Noires qui ont un impact direct et indirect sur la santé et le bien-être des communautés Noires.

Il est urgent d'intégrer, dans les programmes de formation médicale de premier cycle au Canada, un enseignement complet sur la santé des personnes Noires et le racisme envers les personnes Noires, afin de mieux préparer les futurs professionnels de la santé et de former des praticiens capables de répondre efficacement aux inégalités en santé vécues par les communautés Noires.



Références

1. Charte de Scarborough contre le racisme anti-Noir et pour l'inclusion des Noirs dans l'enseignement supérieur au Canada : principes, actions et responsabilités [Internet]. 2022. Disponible à l'adresse : https://www.utsc.utoronto.ca/scarborough-charter/sites/utsc.utoronto.ca/scarborough-charter/files/docs/Scarborough_Charter_FR.pdf
2. Comité d'accréditation des facultés de médecine canadiennes. Normes et éléments du CAFMC : Normes d'agrément des programmes d'éducation médicale en vue de l'obtention d'un diplôme en médecine (MD) [Internet]. Comité d'accréditation des facultés de médecine canadiennes; 2024. Disponible à l'adresse : https://cacms-cafmc.ca/wp-content/uploads/2024/02/Normes-et-elements-CAFMC-AU-2025-2026_FINAL.pdf
3. Conseil médical du Canada. Santé des Noirs [Internet]. Conseil médical du Canada; 2024. Disponible à l'adresse : <https://mcc.ca/fr/objectifs/expert-medical/sante-des-populations-et-ses-facteurs-determinants/sante-des-noirs/>
4. Mullings DV, Morgan A, Quelleng HK. Canada the Great White North where Anti-Black Racism Thrives: Kicking Down the Doors and Exposing the Realities. *Phylon* (1960-). 2016;53(1):20–41.
5. Kalifa A, Okuori A, Kamdem O, Abatan D, Yahya S, Brown A. "This shouldn't be our job to help you do this": exploring the responses of medical schools across Canada to address anti-Black racism in 2020. *CMAJ*. 2022 Oct 24;194(41):E1395–403.
6. Santé publique Ontario. Aperçu : Réaliser des évaluations situationnelles [Internet]. Santé publique Ontario; 2025. Disponible à l'adresse : https://www.publichealthontario.ca/-/media/documents/f/2015/focus-on-situational-assessment.pdf?sc_lang=fr
7. Manvir Grewal. Times Higher Education. 2021. There are so many reasons why EDI is not the answer. Disponible à l'adresse : <https://www.timeshighereducation.com/campus/there-are-so-many-reasons-why-edi-not-answer>

8. Association des étudiants Noirs en médecine du Canada. Bulletin pancanadien des facultés de médecine 2023-2024 [Internet]. Association des étudiants Noirs en médecine du Canada; 2024. Disponible à l'adresse : https://www.afmc.ca/wp-content/uploads/2024/09/For-Publication-FR_BMSAC-Pan-Canadian-Report-Card-3.pdf

9. Delia Douglas, Sume Ndumbe-Eyoh, Kannin Osei-Tutu, Barbara-Ann Hamilton-Hinch, Gaynor Watson-Creed, Onye Nnorom, et al. Initiative collaborative de formation à la santé des personnes Noires : le rôle essentiel de la théorie critique de la race dans l'élimination du racisme envers les Noirs dans la formation et l'exercice de la profession médicale. CMAJ. 2022 Oct 24;194(41):E1395–403.

10. Tweedy D. Medical Schools Have Historically Been Wrong on Race. The New York Times [Internet]. 27 juillet 2020; Disponible à l'adresse : <https://www.nytimes.com/2020/07/27/opinion/sunday/coronavirus-medicine-blackness.html>

11. Leduc JM, Kpadé V, Bizimungu S, Bourget M, Gauthier I, Bourdy C, et al. Black students applying and admitted to medicine in the province of Quebec, Canada: what do we know so far? Can Med Educ J. 2021 Dec 29;12(6):78–81.



Transformer la formation médicale et celle
des professionnels de la santé afin
d'améliorer la santé des communautés
Noires au Canada.

Adresse courriel

info@bhec.ca

Site-web

bhec.ca/fr

ISBN: 978-1-7388690-1-5

