

20 MARS 2025



# MED EDIT1 2025

Rencontrez notre nouveau  
doyen adjoint de l'EDI!



## Bureau d'équité, de diversité et d'inclusion

Nous sommes ravis d'annoncer la nomination de Dr. Rishi Kapur au poste de doyen adjoint du Bureau d'équité, de diversité et d'inclusion de la Faculté de médecine, à compter du 1er octobre 2024.

Dr. Kapur apporte une grande expérience et une grande passion à ce poste. En tant que psychiatre pour enfants et adolescents à CHEO, il a consacré sa carrière à l'éducation médicale, le bien-être du personnel et des apprenants, et à l'équité en matière de santé.

Ses intérêts cliniques incluent le travail avec les communautés indigènes rurales et urbaines, les populations de genre divers et les enfants et familles racialisés.

Dr. Kapur est profondément engagé dans l'amélioration de la santé organisationnelle et dans l'amélioration des systèmes et des processus au sein des institutions.

En dehors de son travail, il aime faire le yoga, le vélo, le violoncelle et s'occuper de sa famille et de son chien samoyède.

Joignez-vous à nous pour souhaiter la bienvenue à Dr. Kapur dans ses nouvelles fonctions.

20 Mars 2025

# APPEL À LA GENTILLESSE

Rédigé par : Drs Rishi Kapur et Dre Solin Saleh

« Les initiatives d'EDI sont source de division et de discrimination » Il s'agit là d'une critique courante de l'EDI, qui s'est malheureusement accentuée au cours des derniers mois et des dernières années. Le paysage politique actuel se polarise chaque jour davantage, et l'EDI fait partie des cibles principales. Les efforts visant à reconnaître et à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion sont menacés tant au sud de la frontière qu'à l'intérieur du Canada. Ces menaces risquent de réduire à néant des années de travail crucial pour comprendre le rôle de l'équité, la valeur de la diversité de pensée et le soutien pour une plus grande hétérogénéité sur nos lieux de travail et dans nos équipes. Indépendamment de la position de chaque personne sur les initiatives d'EDI, la recherche a montré que les communautés racialisées sont en moins bonne santé que les populations caucasiennes et que des inégalités salariales et professionnelles fondées sur le sexe existent dans la plupart des systèmes. Mais quand le doute s'installe au sujet de ces données étayées par des preuves, on peut s'attendre à davantage de mentalités figées et de divisions. Naturellement, nous fréquentons des gens et des groupes qui partagent nos croyances et notre état d'esprit, et nous « confirment que nous avons raison », ce qui nous isole encore plus des points de vue différents et des preuves qui constituent l'épine dorsale du discours critique et de la croissance.

Je pense que les enfants nous enseignent et nous rappellent souvent des leçons qu'il nous est facile d'oublier à l'âge adulte. Ce que je vois dans notre débat actuel sur l'EDI, c'est une dégradation des fondements de la gentillesse élémentaire. Lorsque nous nous sentons menacés, nous sommes naturellement sur la défensive. Lorsque nous sommes en détresse morale ou blessés, nous pouvons nous sentir plus impuissants, plus désespérés et plus fatigués. Nous essayons de travailler plus dur pour défendre ce qui a du sens ou de la valeur à nos yeux. Une telle situation conduit intrinsèquement à un détachement qui peut à son tour rendre difficile le fait de diriger avec empathie et gentillesse. Pourtant, nous apprenons régulièrement à nos enfants à gérer les conflits, à faire preuve de compassion envers les autres et à apprendre des personnes qui nous entourent, car nous savons qu'il s'agit là de compétences et de qualités importantes dans une société saine. Parfois, même dans les équipes les plus performantes, je me demande si nous utilisons de manière optimale certaines de ces compétences de base.

Cela m'amène à poser quelques questions essentielles. Formons-nous des cliniciennes et cliniciens compétents? Traitons-nous les membres de nos équipes avec gentillesse? Nos états émotionnels internes sont-ils ancrés dans la canalisation de la gentillesse ou de la colère? Indépendamment de vos opinions politiques sur le rôle et la valeur de l'EDI, je souhaite vous inviter à un exercice simple. Essayez de voir si votre travail, votre leadership et vos interactions quotidiennes véhiculent la gentillesse. Voyez s'il y a une chose que vous pouvez faire en une journée pour promouvoir la compréhension et la compassion sur votre lieu de travail. Nous pouvons intégrer ces actions conscientes non seulement pour favoriser des environnements de travail plus sains, mais aussi pour montrer l'exemple à nos stagiaires. Grâce à ces gestes simples, une personne de votre équipe ou avec qui vous travaillez pourrait se sentir vue ou entendue. Ils peuvent contribuer au respect mutuel. Ils peuvent nous amener à nous unir de manières plus diverses que nous ne l'aurions imaginé.

20 MARS 2025

# ENREGISTREMENTS DE SÉMINAIRES



**Une histoire de violence :  
L'héritage du racisme environnemental au  
Canada  
(En anglais seulement)**

**Jeudi 30 janvier 2025  
12h00 à 13h00**

Dirigé par Dre Ingrid Waldron, titulaire de la chaire HOPE en paix et santé dans le cadre du programme de paix mondiale et de justice sociale de la Faculté des sciences humaines de l'Université Mc Master, ainsi que cofondatrice et codirectrice de la Coalition canadienne pour la justice environnementale et climatique.

Dre Ingrid Waldron examine l'héritage du racisme environnemental au Canada, les effets du racisme environnemental sur la santé et soulignera ce que Dre Waldron a fait pour lutter contre le racisme environnemental depuis 2012.

[Pour l'enregistrement de ce séminaire, veuillez consulter notre site Web.](#)



**De l'eugénisme et de  
l'institutionnalisation à une  
contribution significative à la  
recherche biomédicale et médicale  
(En anglais seulement)**

**Jeudi 27 mars 2025  
12h00 à 13h00**

Dirigé par Dr. Emilio Alarcon, professeur associé et directeur du programme de cycles supérieurs en biochimie à la Faculté de médecine.

Dr. Alarcon exposera certains des obstacles qui entravent la participation des personnes en situation de handicap à la recherche biomédicale et médicale, non seulement en tant que patients, mais également en tant qu'individus engagés dans des activités de recherche.

[Lien d'inscription au séminaire.](#)

20 MARS 2025

# PROGRAMMES DE MENTORAT



## Programme de mentorat pour étudiant-e-s en médecine et résident-e-s noire

Ce programme offre des possibilités de mentorat aux étudiants en médecine qui sont membres de groupes marginalisés et qui sont actuellement sous-représentés dans le milieu de la médecine. Le but du programme est d'aider à combler les lacunes en termes de possibilités et de remédier aux problèmes uniques auxquels ce groupe fait face.

Notre objectif est de mettre en relation des étudiants en médecine avec des mentors membres du corps professoral qui sont issus de milieux similaires et qui sont en mesure d'aider les étudiants avec leur développement personnel et professionnel.

Si vous souhaitez obtenir des renseignements supplémentaires au sujet de ce programme, veuillez communiquer avec le Bureau d'équité, de diversité et d'inclusion à [edifom@uOttawa.ca](mailto:edifom@uOttawa.ca).



## Membres des minorités sexuelles et de genre (MSG)

En collaboration avec le Groupe d'intérêt de la défense de la diversité et de la communauté LGBTQ2EA+ en médecine chapeauté par la Société Esculape, le Bureau d'équité, de diversité et d'inclusion a mis en place un programme de mentorat de groupe/par les pairs destiné à tous les membres MSG de la Faculté de médecine. Des réunions ont lieu tous les mois pour permettre aux apprenants MSG de se retrouver entre eux et d'entrer en relation avec le corps professoral MSG. Que vous soyez un membre expérimenté ou un nouveau membre de la Faculté de médecine, si vous souhaitez en savoir plus sur le processus de mentorat, si vous envisagez de devenir un mentor/mentoré, et/ou si vous souhaitez vous réunir et établir un réseau avec d'autres collègues et membres de la Faculté de la communauté MSG, veuillez contacter le Bureau d'équité, de diversité et d'inclusion à [edifom@uOttawa.ca](mailto:edifom@uOttawa.ca).



20 MARS 2025

# PROGRAMMES DE MENTORAT



## Programme de mentorat du Koweït (PMK)

Le programme de mentorat du Koweït (PMK) a été mis en place en octobre 2019 grâce au partenariat avec le ministère de l'enseignement supérieur du Koweït. L'objectif principal du PMK consiste, pour la Faculté de médecine, à fournir un soutien et des ressources individualisés visant à encourager les étudiants koweïtiens de la Faculté des sciences à opter pour la médecine (clinique ou scientifique) comme voie professionnelle.

Les groupes de mentorat se réunissent plusieurs fois par an, soit dans le cadre d'un atelier, soit dans un cadre social. L'objectif de ces rencontres est de fournir une occasion d'échanger avec des professionnels et des étudiants expérimentés.

Les discussions porteront sur des sujets liés à la planification de la carrière, aux joies et aux défis des études de médecine et des carrières de recherche dans le domaine de la santé.

Pour plus d'informations, veuillez contacter [ighomed@uottawa.ca](mailto:ighomed@uottawa.ca)



## Programme de mentorat pour les étudiants autochtones en médecine.

Le programme de mentorat des étudiants autochtones en médecine de l'Université d'Ottawa permet de mettre en relation des étudiants autochtones de niveau postsecondaire intéressés par la médecine avec des étudiants autochtones en médecine de l'Université d'Ottawa.

Les futurs étudiants ont ainsi la chance d'être mis en relation avec un mentor qui leur fournira des conseils sur le processus de demande d'admission à la Faculté de médecine, sur la vie d'un étudiant en médecine et sur toute autre question relative à une carrière en médecine.

[Pour plus d'informations ou pour vous inscrire, veuillez contacter le Programme autochtone!](#)

20 MARS 2025

# OBSERVATIONS

## Janvier

*Mois de sensibilisation à la maladie d'Alzheimer (Canada) Mois du patrimoine tamoul (Canada)*

## Février

*Mois de l'histoire des Noirs (Canada) Mois du patrimoine africain (Nouvelle-Écosse)*

## Mars

*Mois de l'histoire des femmes (international)  
Mois du patrimoine irlandais (Canada)  
Mois du patrimoine bangladais (Ontario)  
Mois du multiculturalisme (Terre-Neuve-et-Labrador)  
Mois de sensibilisation à l'épilepsie (Canada)*

[Pour consulter la liste des célébrations à venir, veuillez vous référer au calendrier de la CCDI.](#)

[\(Ce calendrier est exclusivement en anglais\)](#)



## Formation médicale continue (FMC) sur l'équité en santé.

Consultez cet article concernant les biais des données:

[Biais des données et santé publique](#)



**(Cet article est exclusivement en anglais)**



**Faculté de médecine | Faculty of Medicine**

Bureau d'équité, de diversité et d'inclusion / Office of Equity, Diversity and Inclusion

613-562-5211

[edifom@uOttawa.ca](mailto:edifom@uOttawa.ca)

[med.uOttawa.ca](http://med.uOttawa.ca)

