

Conseiller ou conseillère en professionnalisme – Description de poste

Le **conseiller ou la conseillère en professionnalisme (CP)** est un agent du Bureau des études médicales de premier cycle (ÉMPC) qui a pour mandat de maintenir, promouvoir et transmettre les valeurs et les normes de professionnalisme décrites dans les objectifs d'apprentissage du programme MDCM. Il est important de souligner que ce mandat est une responsabilité collective, partagée avec d'autres agents, bureaux et comités du programme ainsi qu'avec tous les membres du corps professoral de l'École de médecine, de la Faculté de médecine et des sciences de la santé et de l'Université McGill.

Les responsabilités spécifiques du poste sont de recevoir et d'examiner les signalements de comportements professionnels exemplaires et/ou sous-optimaux qu'auraient manifestés des étudiants inscrits au programme MDCM (ou aux programmes doubles connexes) et de prendre les mesures appropriées, conformément à la [Politique relative aux comportements professionnels des étudiants](#) et au [Code de conduite](#) de la Faculté de médecine et des sciences de la santé. Le ou la CP sera au service des deux campus.

Il ou elle relève de la vice-doyenne, ÉMPC. La charge de travail prévue est de 0,2 ETP (1 journée par semaine).

Tâches spécifiques

Le conseiller ou la conseillère en professionnalisme doit :

1. Recevoir les signalements de conduite professionnelle exemplaire et/ou sous-optimale, conformément au [processus en cas de lacune en matière de professionnalisme](#).
 - a. Le CP peut choisir de contacter la personne à l'origine du signalement pour obtenir des précisions ou demander des informations corroborantes. Le CP peut également, le cas échéant, discuter avec la personne de sa décision de conserver l'anonymat.
2. Analyser le comportement allégué et déterminer s'il s'agit d'une lacune mineure ou majeure en matière de professionnalisme. Le CP suit ensuite les étapes du [processus en cas de lacune en matière de professionnalisme](#).
3. Rencontrer l'étudiant qui aurait eu un comportement constituant une lacune mineure en matière de professionnalisme, dans les buts suivants :
 - a. Explorer les allégations avec l'étudiant en sollicitant son point de vue sur le comportement et en essayant spécifiquement de clarifier et de comprendre toute circonstance atténuante. Le CP explore la possibilité d'un problème de santé sous-jacent, en particulier d'un problème de santé mentale et, au besoin, conseille à l'étudiant de consulter le bureau approprié (par exemple le Bureau SOURCES). Le CP évalue généralement deux autres aspects de la situation : la capacité de l'étudiant à s'améliorer et l'éventuel besoin d'accommodements au sein du programme d'études.
 - b. Déterminer si le comportement signalé est bien une lacune mineure en matière de professionnalisme, ou s'il convient de modifier la catégorisation de départ (si le comportement

- allégué ne constitue pas une lacune en matière de professionnalisme, ou si au contraire il constitue une lacune majeure).
- c. Le CP documente cette rencontre dans le dossier universitaire de l'étudiant.
 4. Pour toute lacune mineure confirmée en matière de professionnalisme, élaborer un « plan de correction » consigné au dossier universitaire de l'étudiant et suivre les progrès réalisés.
 - a. Cette approche reflète le principe retenu par le programme selon lequel le professionnalisme est un continuum, allant de l'exemplaire à l'inexcusable. Le programme a ainsi l'obligation : (i) de saluer, d'encourager et de récompenser les comportements exemplaires, et (ii) d'identifier et corriger les comportements sous-optimaux ou inacceptables.
 - b. Les plans de correction sont individualisés et visent à aider les étudiants à satisfaire aux normes requises, plutôt que d'être de nature punitive.
 - c. Il se peut que le CP doive rencontrer à nouveau un étudiant en plan de correction pour suivre ses progrès.
 - d. Le CP détermine si le plan a réussi ou non et formule une recommandation concernant les notes sur le comportement professionnel à intégrer au dossier de rendement de l'étudiant en médecine (DREM), ou « lettre du doyen ».
 5. Conseiller la vice-doyenne, ÉMPC et/ou le comité du programme sur l'évolution des meilleures pratiques dans le domaine du professionnalisme. Formuler des recommandations spécifiques visant à favoriser un professionnalisme idéal et la formation de l'identité professionnelle chez les étudiants en médecine.
 6. Améliorer le mécanisme de signalement des lacunes en matière de professionnalisme, notamment en créant un formulaire de signalement d'incident.
 7. Élaborer une approche générale de correction fondée sur des données probantes ainsi qu'un éventail de stratégies spécifiques auxquelles le CP peut recourir.
 8. Recueillir des données statistiques sur le nombre, les catégories et l'issue des dossiers examinés et traités.
 - a. Présenter annuellement les données agrégées et anonymisées au Comité du programme MDCM et à tout autre sous-comité pertinent, comme le Sous-comité de l'évaluation de programme et des issues curriculaires (EPIC).
 9. Participer aux activités de formation professorale pertinentes.

Compétences requises

La personne retenue doit être titulaire d'un doctorat en médecine ou d'un grade équivalent, posséder des connaissances approfondies et/ou une formation formelle théorique et pratique en éducation médicale, et démontrer d'excellentes habiletés de communication et un professionnalisme exemplaire. Le bilinguisme (à l'oral et à l'écrit) est requis pour ce poste.