

Stratégie de remédiation professorale

Département d'anesthésiologie et médecine de la douleur
Université de Montréal

Bonjour à tous,

L'évaluation de l'enseignement prodigué aux externes et aux résidents est un outil indispensable pour l'amélioration de la qualité de notre supervision et notre rétroaction en situation clinique. Cette activité bien que nécessaire au maintien de la compétence professorale reste anxiogène et parfois source de frustration surtout dans le contexte d'une rétroaction négative ou même constructive. La prévalence de situations problématiques dans le département d'anesthésiologie est très rare mais la complexité de la gestion et l'impact de la remédiation sont importants.

C'est pour cette raison que je prends l'opportunité de vous **expliquer avec transparence la stratégie de prise en charge des évaluations problématiques conjointement par le département et le programme d'anesthésiologie pour générer des pistes de solution et ultimement améliorer nos compétences communes en pédagogie.**

Les évaluations viennent principalement de 2 sources :

1. Les évaluations des étudiants inscrite directement sur le portail Medsis.
Ces évaluations sont transmises directement au professeur lorsque le nombre d'évaluations a atteint un seuil qui peut permettre l'anonymat de la source. Le Bureau d'évaluation communique les évaluations problématiques au directeur du département (même si le seuil n'est pas atteint). Le Bureau d'Évaluation demande au département de fournir un plan remédiation professoral basé sur l'algorithme de la Faculté de médecine (Annexe 1).
2. La description de situation problématique par lors du rapport annuel des résidents.
Les situations problématiques sont discutées par le comité de programme pour comprendre la situation.

Le département connaît bien les limites de ces 2 outils pour diagnostiquer les situations problématiques.

La gestion des situations problématiques se fera selon la stratégie suivante dans tous les cas :

1- RENCONTRE DU PROFESSEUR

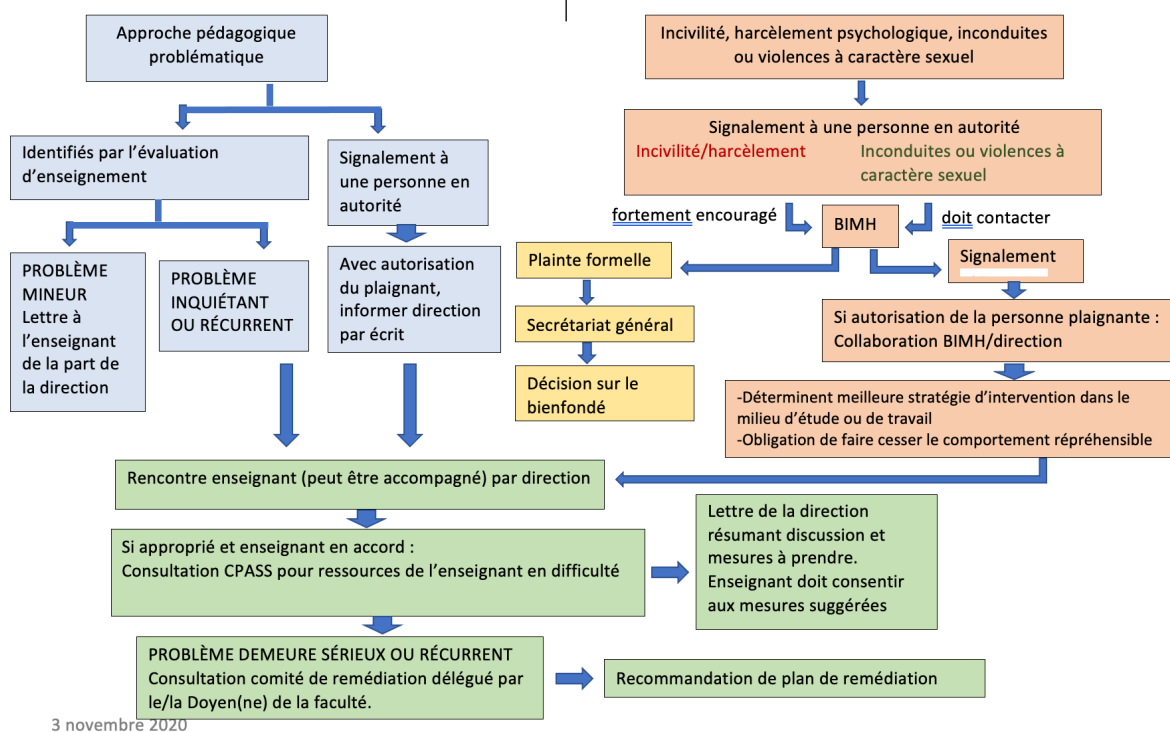
- Rencontre avec le professeur pour la prise de connaissance de la situation problématique. **Le problème perçu sera énoncé clairement.** Le directeur de département, la directrice du programme et le chef du département participeront à la rencontre. La nature du processus est formative et en aucun cas punitive.
- **La version des événements perçue par le professeur sera documentée.**
- Une discussion aura lieu pour définir avec le professeur des pistes de solution pour le plan de remédiation (si nécessaire).
- Un procès-verbal de la rencontre sera produit et envoyé au professeur. Ce document permet de documenter la version des faits du professeur de la situation problématique, la prise de conscience des éléments perçus comme problématique et le plan de remédiation si nécessaire.

2- PLAN DE REMÉDIATION DÉPARTEMENTAL

- **Le plan de remédiation sera élaboré en tenant compte de la gravité de la situation, la nature de la situation (approche pédagogique vs incivilité ou harcèlement) et le caractère répétitif de la situation.**
 - Les situations problématiques mineures d'approche pédagogique signalées pour une première fois se régleront dans la majorité des cas par une prise de conscience de la situation par le professeur
 - Les situations problématiques majeures ou récurrentes d'approche pédagogique se régleront par un plan de remédiation professorale avec ou sans l'aide du CPASSS.
 - Les situations problématiques de nature d'harcèlement ou incivilité seront gérées avec l'aide du Bureau du Respect de la Personne (BRP).

Annexe 1

Politique de remédiation professorale – Faculté de médecine – Université de Montréal



* Le BIMH a été remplacé par le Bureau du Respect de la Personne (BRP)

3- COMITÉ DE REMÉDIATION DU CPASS

Après prise de conscience de situations problématiques clairement énoncées et comprises par le professeur, s'y il y a récurrence des situations problématiques la direction du département fera appel au Comité de remédiation du CPASS (Drs Line Ménard et Pierre Desaulniers) ou au BPR (Patricia Sfeir) pour établir conjointement avec le professeur un plan de remédiation. Le département fera selon l'échéancier établi le suivi de l'atteinte des objectifs fixés par le plan de remédiation.

4- VICE-DÉCANAT AUX AFFAIRES PROFESSORALES ET AU DÉVELOPPEMENT ACADÉMIQUE

Dans l'éventualité, de l'échec de l'atteinte des objectifs ou l'absence d'efforts du professeur la direction de département demandera au vice-décanat aux affaires professorales et au développement académique de considérer suspendre le titre et les privilèges du professeur de façon temporaire. La suspension des privilèges du professeur à la Faculté de Médecine de l'Université de Montréal proscrit la

supervision clinique des étudiants ou résidents et le renouvellement des privilèges de pratique dans un hôpital universitaire ou affilié.

Le directeur de département a la responsabilité de protéger ses professeurs mais aussi de s'assurer de la qualité de l'enseignement au sein du département.

Les évaluations des externes et résidents, les discussions avec les professeurs et les plans de remédiation sont primordiaux pour s'assurer de garder le niveau d'excellence en enseignement du département d'anesthésiologie de l'Université de Montréal.

Il est important dans ce processus d'amélioration de garder une certaine humilité en se rappelant que nous avons tous eu une formation extensive en anesthésiologie mais rare sont ceux parmi nous qui ont une formation en pédagogie.

Merci encore de votre collaboration pour l'amélioration de notre département.

Allons plus loin ENSEMBLE!

Jean-Sébastien Lebon
Directeur du département
Anesthésiologie et médecine de la douleur
Université de Montréal

Sandra Lesage
Directrice du programme
Anesthésiologie
Université de Montréal