

Planification stratégique 2023-2027

« Par et pour les médecins de demain ! »

Association générale étudiante de médecine
de l'Université de Sherbrooke
(AGÉMUS-Sherbrooke)

Médecine
AGÉMUS
Campus de Sherbrooke

Première planification stratégique de l'Association générale de médecine de l'Université de Sherbrooke (AGÉMUS-Sherbrooke)

Publiée en ligne le 19 février 2024

Association générale étudiante de médecine de l'Université de Sherbrooke
3001, 12 Avenue N, Local Z7-1033
Sherbrooke, (Québec) J1H 5H3

Pour toutes questions ou tous commentaires concernant la planification stratégique, veuillez contacter l'Association générale étudiante de médecine de l'Université de Sherbrooke à l'adresse courriel suivante : ageemus-med@usherbrooke.ca

Les définitions des termes plus techniques et des acronymes employés dans ce document se retrouvent à l'[Annexe A – Lexique et abréviations](#).

Sous l'initiative de :

M. Maxime Bell, président de l'AGÉMUS 2022-2023 et membre du Comité de pilotage de la planification stratégique

Sous la supervision de :

M. Charles-Olivier Malenfant, vice-président aux affaires exécutives de l'AGÉMUS 2022-2023 et 2023-2024 et président du Comité de pilotage de la planification stratégique

Rédigée par :

M. Maxime Bell, président de l'AGÉMUS 2022-2023 et conseiller de l'AGÉMUS 2023-2024

Mme Maud Labelle, présidente de l'AGÉMUS 2023-2024 et vice-présidente aux affaires pédagogiques de l'AGÉMUS 2022-2023

M. Charles-Olivier Malenfant, vice-président aux affaires exécutives de l'AGÉMUS 2022-2023 et 2023-2024

Mme Alexa Rahem, vice-présidente aux affaires politiques et à la responsabilité sociale de l'AGÉMUS 2022-2023 et 2023-2024

M. Vincent Dion, délégué au bien-être de l'AGÉMUS 2022-2023 et 2023-2024

Révisée par :

Mme Ashley Arpin, étudiante de la Promotion 2023, membre du Comité aviseur

Mme Émilie Leblond-Marceau, étudiante de la Promotion 2024, membre du Comité aviseur

M. Émile Vallières, étudiant de la Promotion 2024, membre du Comité aviseur

Mme Maayane Pralus, étudiante de la Promotion 2025, membre du Comité aviseur

Mme Ariane Hébert-Métellus, étudiante de la Promotion 2026, membre du Comité aviseur

Remerciements :

Mme Laurie Couture, présidente du RÉMUL 2022-2023 pour les conseils en lien avec le processus de planification stratégique

M. Philippe Martel, délégué aux commandites de l'AGÉMUS 2022-2023 et de l'AGÉMUS 2023-2024 pour la recherche active de commandites

Adoptée par le Conseil exécutif de l'AGÉMUS-Sherbrooke le 15 août 2023

Adoptée par le Conseil d'administration de l'AGÉMUS-Sherbrooke le 1^{er} août 2023

Adoptée par l'Assemblée locale annuelle de l'AGÉMUS-Sherbrooke le 5 septembre 2023

Table des matières

1. Mot du président.....	1
2. Mission de l'AGÉMUS.....	2
3. Vision et valeurs de l'AGÉMUS.....	3
3.1. Vision.....	3
3.2. Valeurs.....	3
3.2.1. Engagement.....	3
3.2.2. Collaboration.....	3
3.2.3. Équité, diversité et inclusion.....	3
4. Méthodologie du comité de la planification stratégique.....	5
4.1. Phase de préparation.....	5
4.2. Phase de production.....	5
4.3. Prochaines étapes.....	6
4.4. Échéancier.....	8
5. Orientations et planification.....	9
5.1. Orientation 1.....	10
5.1.1. Optimiser les voies de communication avec les membres.....	10
5.1.2. Compléter l'intégration des promotions au sein de l'AGÉMUS.....	10
5.1.3. Multiplier les opportunités de collaboration et de socialisation entre les promotions.....	10
5.1.4. Améliorer la collaboration intercampus dans une perspective d'interdépendance, notamment par la multiplication des opportunités académiques et sociales.....	10
5.1.5. Raffermer le rôle de l'Association dans la coordination de ses groupes d'intérêt et comités étudiants.....	11
5.1.6. Rendre les personnes exécutantes et administratrices plus accessibles aux membres.....	11
5.1.7. Augmenter la visibilité des activités et des services offerts par les partenaires externes et les commanditaires de l'Association.....	11
5.2. Orientation 2.....	12
5.2.1. Réinstaurer le calendrier traditionnel des événements de l'AGÉMUS.....	12
5.2.2. Diversifier les événements traditionnels de l'AGÉMUS en favorisant les bonnes habitudes de vie.....	12
5.2.3. Offrir un local accueillant et utile aux membres.....	12
5.2.4. Militer pour des milieux de vie modernes, capacitants et florissants au sein de la Faculté.....	12
5.2.5. Fournir des services d'éducation financière aux membres.....	13
5.2.6. Actualiser et bonifier l'offre de prêt de matériel disponible aux membres.....	13

5.2.7.	Maintenir et encourager les activités ayant comme objectif la promotion et le rayonnement de l'Association et de ses membres.....	13
5.2.8.	Multiplier les services consommables auprès des membres	13
5.3.	Orientation 3.....	14
5.3.1.	Favoriser l'autonomisation des membres quant à l'entretien de leur bien-être.....	14
5.3.2.	Soutenir les membres dans leur processus de quête de sens comme futur professionnel de la santé	14
5.3.3.	Encourager les initiatives permettant aux membres de s'adapter et de s'épanouir dans des contextes d'apprentissage et d'évaluation exigeants.....	14
5.3.4.	Favoriser une meilleure connaissance de soi comme facteur prédisposant, précipitant et perpétuant le bien-être individuel des membres	15
5.3.5.	Contribuer au développement d'un réseau efficace de ressources externes en santé psychologique	15
5.3.6.	Militer pour de meilleures conditions d'apprentissage au préclinique et à l'externat.....	15
5.3.7.	Favoriser le développement de réseaux sociaux bienveillants au sein de la communauté étudiante comme déterminant majeur du bien-être, de la réussite et de l'actualisation de soi.....	15
5.4.	Orientation 4.....	17
5.4.1.	Bonifier la formation initiale des personnes administratrices.....	17
5.4.2.	Instaurer de la formation continue auprès des personnes administratrices	17
5.4.3.	Favoriser la collaboration, la cohésion et le sentiment d'appartenance des personnes administratrices.....	17
5.4.4.	Réinvestir nos milieux associatifs.....	18
5.4.5.	Multiplier les initiatives favorisant l'amélioration continue de l'AGÉMUS.....	18
5.4.6.	Favoriser le recrutement de personnes administratrices diversifiées	18
5.4.7.	Améliorer l'efficacité des instances de l'AGÉMUS.....	18
5.4.8.	Concilier les rôles de conformité et de création de valeur du CA.....	18
5.4.9.	S'assurer que les personnes administratrices de l'AGÉMUS incarnent sa vision, sa mission et ses valeurs.	19
5.5.	Orientation 5.....	20
5.5.1.	Améliorer la transparence de la représentation étudiante	20
5.5.2.	Réaffirmer la défense des membres comme rôle primordial de l'Association	20
5.5.3.	Optimiser les relations et la représentation avec la Direction.....	20
5.5.4.	Développer une collaboration soutenue avec les autres associations étudiantes de la Faculté.....	21
5.5.5.	Explorer une collaboration plus soutenue sur certains enjeux et dans l'organisation d'activités communes avec les associations médicales étudiantes homologues.....	21

5.5.6.	Favoriser davantage les intérêts de l'Association et de ses membres au sein de la FMEQ en assurant le plein engagement des personnes procurées.....	21
5.5.7.	Sensibiliser la FEUS aux réalités des membres de l'Association afin de faciliter leur engagement envers cette dernière.....	21
5.5.8.	Accroître l'intérêt étudiant pour les postes et les activités d'IFMSA-Qc.....	21
5.5.9.	Assurer une collaboration soutenue avec l'AMRES.....	22
5.6.	Orientation 6.....	23
5.6.1.	Positionner la reconnaissance de l'implication étudiante comme facteur incontournable de la pérennité de l'Association.....	23
5.6.2.	Valoriser la mémoire institutionnelle comme une richesse facilitant l'amélioration continue de l'Association.....	23
5.6.3.	Cultiver notre leadership en matière de responsabilité sociale en positionnant l'Association comme un acteur émergent en la matière dans la sphère médiatique.....	23
5.6.4.	Éveiller l'intérêt des membres envers la responsabilité sociale dans une perspective de l'intégrer à leur pratique future.....	23
5.6.5.	Éveiller l'intérêt des membres envers les affaires politiques dans une perspective d'éducation à la citoyenneté.....	24
5.6.6.	Intégrer les principes d'écoresponsabilité et de développement durable dans les services offerts aux membres ainsi que dans le fonctionnement interne de l'Association.....	24
5.6.7.	Intégrer les principes d'Équité, diversité et inclusion (EDI) dans les services offerts aux membres ainsi que dans le fonctionnement interne de l'Association.....	24
6.	Présentation des résultats.....	26
6.1.	Données sociodémographiques.....	27
6.2.	Sondages aux personnes étudiantes.....	31
6.2.1.	Collaboration.....	31
6.2.2.	Représentation étudiante.....	38
6.2.3.	Administration.....	44
6.2.4.	Services aux personnes étudiantes.....	52
6.2.5.	Bien-être.....	59
6.2.6.	Responsabilité sociale.....	68
6.3.	Sondage aux personnes administratrices.....	76
	Annexe A : Lexique et abréviations.....	81

1. Mot du président

Que vous soyez membre passé, présent ou futur de l'Association générale étudiante de médecine de l'Université de Sherbrooke (AGÉMUS-Sherbrooke), un de ses proches collaborateurs, partenaires ou simplement une personne intéressée par l'organisme, c'est avec beaucoup de fierté que l'AGÉMUS-Sherbrooke présente sa toute première planification stratégique pour les années 2023-2027.

Malgré 55 ans d'héritage, c'est au même titre que toute autre association étudiante que l'AGÉMUS n'échappe pas à un déficit de mémoire institutionnelle. En effet, par sa nature, le manque de formation, le taux de roulement et les transitions hasardeuses entre les personnes administratrices ne sont que quelques exemples de facteurs contribuant au phénomène.

D'une part, la vision stratégique était fragile. D'autre part, l'adéquation entre les enjeux longitudinaux et les priorités était anémique, voire inexistante, à cause des raisons précitées. La pandémie du COVID-19 a prouvé la précarité de l'AGÉMUS en ébranlant les colonnes du temple associatif. C'est dans ce contexte postpandémique que cette dernière a pu se remettre en question afin de faire plus et faire mieux pour ses membres. C'est grâce à cette conjoncture que la planification stratégique émergea comme outil de choix pour répondre à ces besoins criants. C'est pour se redonner les moyens de ses ambitions que l'AGÉMUS a concrétisé ce projet structurant et d'envergure.

Évidemment, cette initiative n'aurait pas vu le jour sans le *Comité de pilotage de la planification stratégique (CPPS)* sous la gouverne de M. Charles-Olivier Malenfant, vice-président aux affaires exécutives, et le travail acharné de Mmes Maud Labelle, vice-présidente aux affaires pédagogiques, Alexa Rahem, vice-présidente aux affaires politiques et à la responsabilité sociale ainsi que M. Vincent Dion, délégué au bien-être.

Il va sans dire que la révision effectuée par le *Comité aviseur de la planification stratégique* fut précieuse afin de conserver une approche *par et pour les médecins de demain*. Ledit comité était composé de Mmes Ashley Arpin, Émilie Leblond-Marceau, Maayane Pralus, et Ariane Hébert-Métellus ainsi que M. Émile Vallières.

En espérant que cette planification stratégique soit appliquée avec toute la diligence, la circonspection et la flexibilité qu'elle mérite, l'AGÉMUS vous souhaite une excellente lecture !



Maxime Bell

2. Mission de l'AGÉMUS

L'AGÉMUS a profité de son premier processus de planification stratégique pour redéfinir sa mission qui se lit désormais comme suit :

« Consciente de son héritage et de sa responsabilité sociale, l'Association générale étudiante de médecine de l'Université de Sherbrooke a pour mission de représenter les médecins de demain afin de préserver l'intégrité de leur parcours et l'esprit de famille qui anime toutes les promotions de tous ses campus. »

3. Vision et valeurs de l'AGÉMUS

L'AGÉMUS a profité de son premier processus de planification stratégique pour se doter d'une vision et de valeurs en cohérence avec sa nouvelle mission.

3.1. Vision

La vision de l'AGÉMUS se lit comme suit :

« Par notre souci du bien-être, faciliter, animer et enrichir l'expérience étudiante au travers de la formation médicale prédoctorale en instaurant une culture bienveillante et respectueuse. »

3.2. Valeurs

Les valeurs de l'AGÉMUS sont l'engagement, la collaboration et l'équité, la diversité et l'inclusion. Leurs définitions sont les suivantes :

3.2.1. *Engagement*

L'engagement est l'acte volontaire de participer activement à la vie associative sous ses formes intellectuelles, culturelles, morales, sociales et matérielles, de manière à être cohérent avec ses convictions profondes ainsi qu'avec la mission et la vision de l'AGÉMUS. Il s'agit de mettre à profit ses motivations, ses expériences et ses compétences avec diligence et loyauté au service de la communauté médicale étudiante. C'est par notre engagement que nous favorisons notre épanouissement et des milieux bienveillants.

3.2.2. *Collaboration*

La collaboration implique de participer à l'élaboration de l'œuvre commune aux campus, aux promotions, et aux membres, passés, présents et futurs de l'AGÉMUS en interdépendance avec le Programme, la Faculté, l'Université et les partenaires externes. C'est par notre collaboration que s'exprime notre leadership et notre solidarité, et que l'AGÉMUS forme un tout plus grand que la somme de ses membres.

3.2.3. *Équité, diversité et inclusion*

L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) sont à la fois des valeurs distinctes qu'indissociables. Elles forment un tout cohérent et nécessaire dans le monde d'aujourd'hui et de demain.

L'équité est le principe impliquant l'appréciation juste et le respect de ce qui est dû à chaque campus, promotion et membre de l'AGÉMUS.

La diversité est le respect et la reconnaissance des différences entre les campus, les promotions et les membres. C'est l'opportunité de faire plus et faire mieux pour les communautés présentement ou historiquement discriminées ou marginalisées.

L'inclusion est l'intégration de tous les campus, toutes les promotions et tous les membres de l'AGÉMUS et vise à n'exclure personne sur la base de critères indus tout en

encourageant le développement d'un sentiment d'appartenance. Elle s'inscrit dans la volonté d'exercer des efforts qui favoriseront l'ensemble de la communauté médicale étudiante.

Par notre équité, notre diversité et notre inclusion, nous reconnaissons la richesse dans la pluralité des expériences des individus en nous efforçant d'offrir un milieu de vie accueillant et soutenant l'unicité de chaque membre dans ses différences. Nous réfléchissons à des manières de prévenir et de réduire l'instauration de traitement discriminatoire. Nous revisitons périodiquement nos manières de faire afin de déceler tout biais. En bref, nous réitérons notre sensibilité marquée à tout type de situation pouvant induire des enjeux d'EDI.

4. Méthodologie du comité de la planification stratégique

4.1. Phase de préparation

Le processus de planification stratégique a été inspiré de la démarche présentée dans la formation offerte par le Collège des administrateurs de sociétés. Le CPPS a été formé au premier conseil d'administration (CA) de l'année académique 2022-2023.

Le processus a été amorcé par un travail de fond, où les principales composantes du travail fait à l'Association ont été extrapolées en généralisant l'ensemble des tâches des personnes administratrices inscrites aux règlements généraux 2022-2023, afin d'assurer un processus suffisamment global. Le CPPS a donc énoncé sept grandes catégories :

- La collaboration;
- Les services aux personnes étudiantes;
- Le bien-être;
- L'administration;
- La représentation étudiante;
- La responsabilité sociale;
- L'amélioration continue.

Ces catégories ont été présentées au *Comité aviseur de la planification stratégique* pour obtenir leur approbation. Le CPPS a conçu les six sondages, correspondant aux catégories précédemment énumérées, excluant l'amélioration continue, qui est considérée comme étant implicite au processus de planification. Les questions ont été soigneusement choisies pour évaluer la pertinence d'effectuer des changements dans la gestion de l'Association.

Parallèlement, le CA a revisité et déterminé la mission, la vision et les valeurs de l'Association durant la tempête d'idées ayant eu lieu au Chalet de mi-mandat de l'AGÉMUS en janvier 2023.

Les sondages ont été lancés à intervalle d'une semaine durant les mois de février et de mars 2023. Par le fait même, les personnes répondantes ont pu approuver le renouvellement de la mission, de la vision et des valeurs de l'Association. À titre d'incitatif, 15 personnes gagnantes ont été tirées parmi les personnes étudiantes ayant rempli les six sondages, pour plus de 1500 \$ en prix.

Par la suite, le président du CPPS a présenté les résultats préliminaires durant l'Assemblée locale au mois d'avril 2023.

4.2. Phase de production

S'en est suivie la rédaction des orientations, sous-orientations et objectifs stratégiques qui guideront les avancées de l'Association pour les quatre prochaines années. La très grande majorité des énoncés se base sur :

- Les résultats aux sondages;
- Les sous-analyses inférentielles;
- La mission de l'AGÉMUS;
- L'analyse FFOM de l'AGÉMUS.

Plusieurs sous-orientations et objectifs sont également issus de l'expérience et de la mémoire institutionnelle des membres du CPPS et des personnes administratrices étant en poste au moment de la rédaction.

Parallèlement, les analyses statistiques inférentielles réalisées sous la supervision de M. Vincent Dion ont permis de raffiner l'interprétation des résultats et de confirmer empiriquement certaines tendances ayant été observées au fil des années récentes.

Durant l'Assemblée générale annuelle du 5 septembre 2023, la planification stratégique a été présentée, adoptée, et par le fait même, introduite comme élément central à l'administration de l'Association.

4.3. Prochaines étapes

Au début de chaque année académique, les personnes administratrices devraient se pencher sur les objectifs à atteindre et en sélectionner une partie pour l'année à venir. Cette partie devrait être sélectionnée en fonction des priorités perçues et de la quantité d'objectifs à remplir durant chacune des années, afin d'atteindre l'ensemble des objectifs avant le renouvellement de la planification stratégique. Des indicateurs spécifiques, atteignables et mesurables devraient ensuite être proposés au CA par le CPPS pour assurer un suivi. Ce suivi devra être fait périodiquement, minimalement une fois à mi-mandat.

Lors du dernier CA de l'année académique, un rapport devrait être réalisé sur l'avancement des objectifs en les déclarant comme atteints, partiellement atteints ou non atteints en fonction des indicateurs établis.

Également, le CPPS actuel recommande aux prochains CA de l'AGÉMUS de :

- Baser leurs décisions sur la mission, la vision et les valeurs de l'Association;
- Inclure les résultats des analyses des sondages et les objectifs dans leurs prises de décision;
- Répéter certaines questions annuellement au besoin, tel que recommandé dans la présentation des résultats.

Le CPPS actuel recommande aux prochains CPPS :

- De produire un plan d'action annuel, comportant les objectifs sélectionnés pour l'année à venir qui sont prioritaires selon leur jugement et leur expérience, en concordance avec le CA;
- D'assurer un suivi des avancées par des indicateurs de réussite et d'un tableau de bord;
- De distribuer les différents objectifs à des postes spécifiques, rejoignant idéalement la nature du poste ou l'intérêt de la personne administratrice;
- De dresser le bilan annuel des objectifs atteints à l'occasion du dernier CA avant le 1^{er} juillet.

Le CPPS actuel recommande au Conseil général :

- **De nommer le prochain CPPS pour qu'il soit formé de personnes administratrices en provenance de chacun des quatre campus;**
- De répéter le processus au courant de la dernière année académique menant à l'échéance de la Planification stratégique ici présente, c'est-à-dire durant l'année académique 2026-2027;
- D'étendre ce processus pour qu'il englobe les quatre AGÉMUS;
- De suivre l'évolution de l'opinion des personnes étudiantes sur les divers enjeux questionnés à l'occasion de la planification stratégique actuelle;
- De se baser sur l'opinion des personnes étudiantes des quatre campus, sur leur expérience et sur les enjeux anticipés pour rédiger la prochaine planification stratégique en toute intégrité.

4.4. Échéancier



5. Orientations et planification

Vous trouverez ici l'ensemble des sous-orientations et objectifs définis pour les quatre prochaines années.

Bien que quelques objectifs demeurent abstraits ou techniques pour une partie de la population étudiante, tel qu'attendu d'une planification stratégique, les objectifs ont été sélectionnés lorsque le CPPS avait en tête plusieurs indicateurs bien précis et concrets pour leur atteinte.

5.1. Orientation 1

La première orientation stratégique est la suivante :

*Raffermir le rôle fondamental de l'AGÉMUS dans la **collaboration** et le **sentiment d'appartenance** auprès des promotions, des campus en plus des partenaires.*

En découle les sous-orientations et objectifs suivants :

5.1.1. *Optimiser les voies de communication avec les membres*

Accroître notre présence sur les médias sociaux existants et futurs afin de mieux rejoindre les membres

Épurer l'information transitant sur le groupe Facebook centralisé

Réinvestir les voies de communication existantes au sein du local de l'AGÉMUS et de la Faculté, notamment les babillards et les télévisions

Varié les méthodes de partage des avancées par différents médiums

Assurer une présence active à chacun des évènements de l'AGÉMUS

Assurer la présence de matériel promotionnel durant les évènements pivots de l'Association telle la Foire aux comités

5.1.2. *Compléter l'intégration des promotions au sein de l'AGÉMUS*

Bonifier l'encadrement des comités sociaux

Raffermir la prépondérance de l'obligation des personnes représentantes de promotion envers les règlements, les valeurs et les intérêts de l'AGÉMUS

Affirmer l'appartenance à la structure de l'Association des personnes représentantes pédagogiques et sociales des promotions

5.1.3. *Multiplier les opportunités de collaboration et de socialisation entre les promotions*

Réaffirmer le rôle des évènements dans la création d'un sentiment d'appartenance à la communauté étudiante

Soutenir le programme de parrain-marraine tout en favorisant son expansion au-delà des cohortes à une année d'intervalle

5.1.4. *Améliorer la collaboration intercampus dans une perspective d'interdépendance, notamment par la multiplication des opportunités académiques et sociales*

Implanter, préciser et bonifier le rôle du Conseil général et des Commissions générales

Inviter plus fréquemment les membres des campus délocalisés aux évènements locaux, notamment par l'inclusion systématique des externes en stage

Réinstaurer la période des Intégrations de l'An 1 en présentiel à Sherbrooke pour tous les campus

5.1.5. Raffermer le rôle de l'Association dans la coordination de ses groupes d'intérêt et comités étudiants

Centraliser l'ensemble des élections des groupes d'intérêt et comités étudiants

S'assurer de l'équité dans l'accès aux opportunités d'activités et voyages organisés par les groupes d'intérêt et comités étudiants

Éviter la création de nouveaux groupes d'intérêt lorsque ceux-ci visent des objectifs similaires ou comparables à ceux d'autres groupes d'intérêt existants

Réformer le Chapitre XIV et l'Annexe L des Règlements généraux, ayant pour sujet les groupes d'intérêt et comités, dans une perspective de simplification et de cohérence

Optimiser la participation et les opportunités d'implication au sein des groupes d'intérêt et des comités étudiants

5.1.6. Rendre les personnes exécutantes et administratrices plus accessibles aux membres

Effectuer une présentation systématique des personnes administratrices sur le site Internet et les médias sociaux de l'Association

Augmenter la visibilité des personnes exécutantes et administratrices lors des évènements

Partager sur les réseaux sociaux l'avancement des projets des personnes administratrices, que ces projets soient de nature événementielle, administrative ou institutionnelle

5.1.7. Augmenter la visibilité des activités et des services offerts par les partenaires externes et les commanditaires de l'Association

Présenter annuellement chaque partenaire externe de manière complète et exhaustive

Assurer la publicisation de la plateforme de la FMEQ et de ses services

5.2. Orientation 2

La deuxième orientation stratégique est la suivante :

*Favoriser l'équilibre de vie en multipliant et diversifiant les **services** et les **activités** axés sur les besoins étudiants.*

En découle les sous-orientations et objectifs suivants :

5.2.1. *Réinstaurer le calendrier traditionnel des événements de l'AGÉMUS*

Publiciser adéquatement les événements organisés par l'Association

Dresser un calendrier annuel des événements

Favoriser les Intégrations et le Vins et fromages comme principaux vecteurs de liens entre les promotions

Réaffirmer la place du Gala des Lauriers comme événement central et profitant à l'ensemble des promotions

5.2.2. *Diversifier les événements traditionnels de l'AGÉMUS en favorisant les bonnes habitudes de vie*

Favoriser les activités sociales sans alcool

Favoriser les activités sportives

Favoriser les activités de bien-être

Actualiser les événements traditionnels de l'AGÉMUS

5.2.3. *Offrir un local accueillant et utile aux membres*

Faire du local un lieu adéquat pour le repos

Équiper le local pour le rendre pratique aux repas

Ajouter du mobilier permettant d'augmenter le nombre de places et le confort du local

Équiper le local pour le rendre propice aux rencontres incluant les CE

Conserver une offre de café attrayante et abordable pour accroître la fréquentation du local

5.2.4. *Militer pour des milieux de vie modernes, capacitants et florissants au sein de la Faculté*

Démocratiser les offres de déplacement durable offertes par la Faculté

Militer pour la bonification de l'offre de nourriture dans le réfrigérateur Free Go

Assurer une offre de service complète, accessible et adéquate au sein du nouveau centre de service aux membres à l'entrée du Pavillon Gérald-La Salle (Z7)

Participer activement à l'organisation des services et du mobilier du nouveau Carrefour du savoir en partenariat avec le vice-décanat à la vie étudiante

Militer en faveur d'un nombre de locaux suffisant pour l'étude et le travail d'équipe

Collaborer avec les acteurs hospitalo-universitaires afin d'assurer une connexion Wi-Fi fiable au sein de la Faculté et de tous les milieux de stage

Militer pour une offre alimentaire saine, diversifiée, abordable et accessible au sein de la Faculté et des milieux de stage

Militer pour la rénovation du centre sportif de la Faculté et une extension de ses heures d'ouverture

Militer pour l'ajout de plateaux sportifs intérieurs et extérieurs à la Faculté, notamment une piscine

Militer pour des aires de repos et de relaxation au sein de la Faculté, incluant un local exclusif aux externes dans les milieux de stages

5.2.5. Fournir des services d'éducation financière aux membres

Assurer la qualité et l'impartialité de l'information transmise dans le cadre du plan d'apprentissage des conférences données par IGGP Groupe BCB

S'assurer de l'adéquation de la séance portant sur la gestion des finances du cours MSP109

5.2.6. Actualiser et bonifier l'offre de prêt de matériel disponible aux membres

Dresser un registre du matériel empruntable par les membres

Faire l'acquisition de matériel électronique de dépannage disponible aux membres

5.2.7. Maintenir et encourager les activités ayant comme objectif la promotion et le rayonnement de l'Association et de ses membres

Maintenir la vidéo de promotion et la Journée préparatoire à la rentrée en médecine

Encourager et accroître les activités de réseautage avec la communauté médicale et universitaire

5.2.8. Multiplier les services consommables auprès des membres

Subventionner les machines à café de l'AMRES

Offrir davantage de produits commandités

5.3. Orientation 3

La troisième orientation stratégique est la suivante :

*Promouvoir le mouvement **Cultivons notre bien-être** et militer pour l'amélioration des ressources en santé psychologique*

En découle les sous-orientations et objectifs suivants :

5.3.1. Favoriser l'autonomisation des membres quant à l'entretien de leur bien-être

Promouvoir les conceptualisations du bien-être selon les mouvements de psychologie positive et comme un processus d'équilibre dynamique

Agir précocement auprès des nouvelles personnes étudiantes pour les sensibiliser à l'importance d'être responsable de leur propre bien-être, malgré la rigueur du milieu

Faire la promotion d'un mode de vie en pleine conscience via différentes stratégies adaptées aux profils variés des membres

Vanter le pouvoir de la vulnérabilité comme outil pour se recentrer sur son humanité

Réinvestir l'analogie de la plante relative au mouvement Cultivons notre bien-être dans différents contextes comme symbole d'entretien de son bien-être

5.3.2. Soutenir les membres dans leur processus de quête de sens comme futur professionnel de la santé

Collaborer avec la Faculté pour faciliter l'identification des membres à des modèles de rôle inspirants par leur parcours et leur résilience

Offrir des espaces sécuritaires de partage et de réflexion en lien avec les enjeux de santé psychologique dans les professions de la santé

Valoriser le recrutement de mentors RDPP plus près de la réalité étudiante et un meilleur encadrement de ceux-ci

Discuter de l'adaptation des objectifs et de la construction des séances RDPP

5.3.3. Encourager les initiatives permettant aux membres de s'adapter et de s'épanouir dans des contextes d'apprentissage et d'évaluation exigeants

Encourager les membres à reconsidérer leur perception des multiples situations d'évaluation afin de développer un rapport plus sain à ces dernières

Soutenir les activités pédagogiques impliquant des mesures « d'évaluation pour l'apprentissage » telles que le Test progressif

Démocratiser la vision de la phase du préclinique comme une opportunité de bâtir son raisonnement clinique et ses connaissances de base

5.3.4. Favoriser une meilleure connaissance de soi comme facteur prédisposant, précipitant et perpétuant le bien-être individuel des membres

Sensibiliser les membres au fait que la reconnaissance de leurs limites et de leur détresse est une habileté à développer pour favoriser une carrière épanouissante

Initier les membres à de nouveaux modèles de compréhension de leurs personnalités telles que les schémas précoces inadaptés afin de favoriser les prises de conscience

Normaliser l'apport des traits perfectionnistes des membres à leur parcours de vie en vue de soutenir une vision plus nuancée de ceux-ci

5.3.5. Contribuer au développement d'un réseau efficace de ressources externes en santé psychologique

Maintenir des relations de confiance avec les services de la vie étudiante facultaire et universitaire ainsi que le Service de psychologie et d'orientation (SPO)

Promouvoir et intégrer les services offerts par les organismes en santé psychologique dans l'offre de ressources tels que le PAMQ et le Centre RBC d'expertise universitaire

S'associer avec les autres parties prenantes de la Faculté, (c.-à-d. les AVÉ, les autres associations de la Faculté, le département d'ergothérapie, etc.) pour cibler et prioriser des besoins en santé psychologique

5.3.6. Militer pour de meilleures conditions d'apprentissage au préclinique et à l'externat

Assurer la pérennité de la Journée bien-être des externes comme opportunité de sensibilisation et de repos

Militer pour une supervision axée sur le besoin d'apprentissage des connaissances, du savoir-être et du savoir-faire

Militer pour une exposition adéquate aux différentes situations cliniques en stage

Militer pour une gestion des horaires respectant le repos et l'emploi du temps personnel des membres

Favoriser une participation et un esprit de collaboration au sein des Équipes

Appliquer une version adaptée de la Charte du bien-être de la FMEQ à la réalité des études médicales prédoctorales de l'Université de Sherbrooke

5.3.7. Favoriser le développement de réseaux sociaux bienveillants au sein de la communauté étudiante comme déterminant majeur du bien-être, de la réussite et de l'actualisation de soi

Encourager une intégration accueillante et constructive des nouveaux membres

Rapporter une dynamique plus conviviale au sein des Équipes

Promouvoir l'implication étudiante comme un levier de création de réseaux sociaux bienveillants

S'assurer que les opportunités de réflexion et de partage d'expériences sont utilisées pour favoriser le développement de liens sociaux

5.4. Orientation 4

La quatrième orientation stratégique est la suivante :

*Former une relève **administrative** compétente, diversifiée et engagée dans l'amélioration continue afin de **réinvestir** la vie associative.*

En découle les sous-orientations et objectifs suivants :

5.4.1. Bonifier la formation initiale des personnes administratrices

Consolider les connaissances des fondements de l'AGÉMUS et de ses règlements

Conserver une rigueur procédurale lors des instances afin d'optimiser leur efficacité

Démystifier la culture associative afin d'améliorer le bien-être des personnes administratrices

Favoriser une représentation étudiante juste et efficace dans une perspective de protection et défense des intérêts collectifs

Expliquer les bases d'un leadership transformationnel favorisant l'autonomisation des individus

5.4.2. Instaurer de la formation continue auprès des personnes administratrices

Présenter des sujets de formation continue pour le chalet de mi-mandat

Consolider la connaissance des rôles distincts du CE et du CA

Assurer une formation continue au sein des instances

Appuyer les personnes administratrices à chercher de la formation continue et des expertises à l'extérieur de l'Association

5.4.3. Favoriser la collaboration, la cohésion et le sentiment d'appartenance des personnes administratrices

Favoriser l'accueil et l'intégration des nouvelles personnes administratrices

Augmenter la fréquence des activités de renforcement d'équipe

Tenir un chalet de mi-mandat (lac-à-l'épaule) intercampus

Favoriser l'entraide entre les personnes administratrices face à la surcharge de travail

Structurer davantage la collaboration entre les personnes administratrices en évitant le sentiment de relations hiérarchiques

Prévenir l'apparition de la pensée groupale par une normalisation des questionnements de fond, des débats et des conflits d'idées

5.4.4. *Réinvestir nos milieux associatifs*

Tenir les séances du CE au local de l'AGÉMUS

Assurer des permanences accrues au local de l'AGÉMUS pour créer un espace d'échange

Normaliser le présentiel au sein des instances et comités de l'AGÉMUS

Réinvestir le local de l'Association comme milieu de vie actif et dynamique

Démystifier la culture associative afin d'améliorer le bien-être des personnes étudiantes

5.4.5. *Multiplier les initiatives favorisant l'amélioration continue de l'AGÉMUS*

Assurer l'implantation, le suivi et la reproductibilité du processus de planification stratégique

Bonifier les bilans de fin de mandat

Bonifier les rapports d'activité

5.4.6. *Favoriser le recrutement de personnes administratrices diversifiées*

Catalyser le recrutement des personnes administratrices par une culture associative bienveillante valorisant activement l'implication étudiante

Profiter des motivations intrinsèques des personnes administratrices en lien avec la spécificité des tâches, le besoin de dépassement de soi et les expériences extracurriculaires.

Spécifier la nature et la portée des postes lors des périodes électorales, incluant la part accordée aux projets ayant un impact à long terme au sein de ces derniers

5.4.7. *Améliorer l'efficacité des instances de l'AGÉMUS*

Favoriser l'autorégulation des personnes administratrices dans la prise de parole sans brimer la liberté d'expression

Optimiser la durée des séances sans en augmenter la fréquence

Amener les points à la bonne instance selon l'algorithme

5.4.8. *Concilier les rôles de conformité et de création de valeur du CA*

Assurer une répartition proportionnée du temps en instance sur les points de conformité et de création de valeur

Évacuer les points décisionnels n'abordant pas les aspects légaux, juridiques, administratifs, contractuels, financiers ou stratégiques du CA

Assurer le suivi de la planification stratégique en CA

5.4.9. *S'assurer que les personnes administratrices de l'AGÉMUS incarnent sa vision, sa mission et ses valeurs.*

Instaurer et utiliser des balises prenant en considération la vision, la mission et les valeurs de l'Association pour la prise de décision

Standardiser l'évaluation équitable des demandes de financement

5.5. Orientation 5

La cinquième orientation stratégique est la suivante :

*Améliorer la **représentation étudiante** par une approche structurante, inclusive et équitable empreinte de transparence.*

En découle les sous-orientations et objectifs suivants :

5.5.1. *Améliorer la transparence de la représentation étudiante*

Réaliser des infographies à la suite des décisions prises par les instances suivantes : Conseil de la vie étudiante, Comité de l'externat, AGÉMUS-Comité exécutif (élargi) et de l'Infos du Prédoc

Développer une mécanique permettant de recueillir efficacement l'opinion étudiante par rapport aux enjeux internes

Informar les membres mensuellement sur les dossiers traités en instance

Actualiser l'élection et la supervision des personnes cheffes d'Équipe

5.5.2. *Réaffirmer la défense des membres comme rôle primordial de l'Association*

Conformer et systématiser la présentation de l'AGÉMUS auprès des nouvelles personnes admises au début de l'année scolaire

Rappeler à toutes les occasions qui s'y prêtent le rôle primordial de l'Association

Raffermir le monopole sur la représentation étudiante de l'Association conformément à la Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'élèves ou d'étudiants

Formuler les revendications auprès des instances appropriées aux moments opportuns

Valoriser les intérêts collectifs des personnes étudiantes durant la représentation interne en les confirmant auprès de l'Association

Laisser des traces écrites de la représentation interne et faire les comptes rendus appropriés aux instances de l'Association

Encourager les membres à formuler leurs demandes envers le Programme via les personnes représentantes étudiantes

5.5.3. *Optimiser les relations et la représentation avec la Direction*

Systématiser une mise à niveau spécifique aux instances du Programme par ce dernier et les prédécesseurs

Inviter annuellement un ou des membres de la Direction à expliciter les attentes en matière de représentation étudiante

Organiser une activité ludique entre les personnes exécutantes de l'Association et la direction du Programme

Réaffirmer la responsabilité des personnes cheffes d'Équipe à se rapporter à la délégation au préclinique

Revaloriser le rôle des personnes cheffes d'Équipe au sein de la structure de représentation

5.5.4. Développer une collaboration soutenue avec les autres associations étudiantes de la Faculté

Instaurer une table de concertation intrafacultaire avec les autres associations étudiantes

Se concerter entre associations homologues préalablement au Conseil facultaire et au Conseil de la vie étudiante

5.5.5. Explorer une collaboration plus soutenue sur certains enjeux et dans l'organisation d'activités communes avec les associations médicales étudiantes homologues

S'inspirer des initiatives et des meilleures pratiques appliquées au sein des autres associations médicales étudiantes

Importer les principes de la Charte du bien-être de la FMEQ au sein de l'Association

Explorer l'idée d'une table de concertation de crise avec les associations étudiantes homologues

5.5.6. Favoriser davantage les intérêts de l'Association et de ses membres au sein de la FMEQ en assurant le plein engagement des personnes procurées

Fournir une mise à niveau supplémentaire adaptée aux personnes procurées de la FMEQ

Favoriser la participation du nombre maximal de personnes procurées permis par la FMEQ

Explorer le degré de partenariat possible avec la FEMC

5.5.7. Sensibiliser la FEUS aux réalités des membres de l'Association afin de faciliter leur engagement envers cette dernière.

Revisiter la place de l'Association au sein de la FEUS à l'occasion de la prochaine planification stratégique

Optimiser la durée et les modalités des instances de la FEUS

Optimiser le calendrier des évènements, des 5 à 11 et des instances de la FEUS en fonction de la réalité facultaire

5.5.8. Accroître l'intérêt étudiant pour les postes et les activités d'IFMSA-Qc

Améliorer la compréhension collective de la structure d'IFMSA-Qc

Augmenter la proportion de personnes représentantes en provenance de l'AGÉMUS

5.5.9. Assurer une collaboration soutenue avec l'AMRES

Publiciser le Party résidents-externes

Instaurer des rencontres trimestrielles avec l'AMRES

5.6. Orientation 6

La sixième orientation stratégique est la suivante :

*Cultiver l'engagement des **membres** envers la **responsabilité sociale** dans le respect de la mémoire institutionnelle.*

En découle les sous-orientations et objectifs suivants :

5.6.1. Positionner la reconnaissance de l'implication étudiante comme facteur incontournable de la pérennité de l'Association

Favoriser une culture associative valorisant la reconnaissance de l'implication des personnes administratrices par la bonification de la Politique de reconnaissance de l'implication étudiante (PRIE)

Valoriser l'implication et les initiatives des membres, notamment par l'application et la bonification de la PRIE

Présenter une offre d'implication structurée, actualisée et répondant aux besoins des membres

Favoriser la participation aux Assemblées générales et aux élections de l'Association

5.6.2. Valoriser la mémoire institutionnelle comme une richesse facilitant l'amélioration continue de l'Association

Encourager les initiatives associatives permettant de structurer des projets ayant des retombées à long terme

Valoriser le rôle de personne conseillère de l'Association comme gardienne de la mémoire institutionnelle

Favoriser l'expression matérielle de la mémoire institutionnelle au local de l'Association

5.6.3. Cultiver notre leadership en matière de responsabilité sociale en positionnant l'Association comme un acteur émergent en la matière dans la sphère médiatique

Se positionner davantage sur les événements d'actualité à portée de santé globale

Actualiser de façon continue le cahier de positions de l'Association

Informers les membres sur les sujets d'actualité et sur la responsabilité sociale, entre autres, par la production de bulletins mensuels et la présentation de conférences sur ces sujets

5.6.4. Éveiller l'intérêt des membres envers la responsabilité sociale dans une perspective de l'intégrer à leur pratique future

Développer un calendrier des événements de responsabilité sociale

5.6.5. Éveiller l'intérêt des membres envers les affaires politiques dans une perspective d'éducation à la citoyenneté

Poursuivre la mise en place de diffusion des événements politiques d'envergure

Rassembler les annonces à portée politique dans un forum dédié

Poursuivre la mise en place de diffusion des événements politiques d'envergure comme les élections provinciales et nationales

Consolider le partenariat et valoriser le travail des comités touchant à la responsabilité sociale comme le Groupe d'intérêt en santé autochtone, le Groupe d'intérêt LGBTQIA2S+, Sarrau blanc pour la Diversité et Les Amis de MSF

Instaurer une banque d'organismes humanitaires et de charité fiables pour les personnes étudiantes désirant aider pour des causes éponymes sur le site Internet de l'Association

Instaurer une banque d'organismes fiables pour informer les membres sur les enjeux sociopolitiques

5.6.6. Intégrer les principes d'écoresponsabilité et de développement durable dans les services offerts aux membres ainsi que dans le fonctionnement interne de l'Association

Proposer des solutions de remplacement écoresponsables à ses membres, notamment en matière de transport, de gestion des déchets et de produits d'hygiène menstruelle

Aligner les intérêts de santé populationnelle et de développement durable

Favoriser les achats locaux même si cela est plus dispendieux

Créer et appliquer une politique sur l'écoresponsabilité et le développement durable dans le fonctionnement de l'Association

Favoriser les initiatives communes avec les comités, groupes d'intérêt et tout autre organisme agissant en matière d'écoresponsabilité et de développement durable

5.6.7. Intégrer les principes d'Équité, diversité et inclusion (EDI) dans les services offerts aux membres ainsi que dans le fonctionnement interne de l'Association

Favoriser une participation diverse en genre au sein des instances

Créer des espaces de discussion inclusifs et sécuritaires pour les membres et les personnes offcières dans le but de favoriser l'expression d'opinions diverses

Créer et multiplier les opportunités de représentation par des membres issus de la diversité au sein de l'Association et de ses partenaires

Créer et multiplier les événements rejoignant mieux les membres issus de la diversité au sein de l'Association et de ses partenaires

Supporter les membres issus de la diversité dans leurs revendications

Encourager les membres à reconnaître leurs privilèges respectifs et à les utiliser à bon escient

6. Présentation des résultats

Tel que mentionné dans la section Méthodologie du comité de la planification stratégique, les résultats ont été recueillis via six sondages différents, incluant les données sociodémographiques, la mission, la vision et les valeurs de l'Association.

Plusieurs réponses aux questions ont bénéficié d'une sous-analyse, c'est-à-dire qu'elles ont été ventilées en fonction d'un autre paramètre (p. ex., données sociodémographiques) pour raffiner l'interprétation des résultats. Lorsqu'une sous-analyse dégage une conclusion statistiquement significative, elle sera mentionnée. Tous les tests d'hypothèse sont bilatéraux ($\alpha = 0,05$). Plusieurs réponses étaient distribuées uniformément entre les différents paramètres (p. ex., entre les promotions) ce qui ne sera pas mentionné à tout coup par souci de concision. La majorité des résultats sont interprétés et associés à des sous-orientations via des hyperliens.

Les résultats sont présentés avec des figures issues de Microsoft Forms par souci de simplicité, mais les données ont été analysées en bonne et due forme avec Microsoft Excel et IBM SPSS 25 pour s'assurer que les données aberrantes (p. ex., les questionnaires ayant un score trop élevé aux questions de désirabilité sociale) n'aient pas d'impact sur l'interprétation. La collecte de données en six occasions différentes a généré des données manquantes qui n'ont pas été remplacées dans les analyses aux dépens d'une baisse de la taille d'échantillon.

Un total de 294 personnes étudiantes a répondu aux sondages, desquelles 241 ont répondu à l'ensemble des six sondages, soit 41 % de l'ensemble des membres de l'AGÉMUS-Sherbrooke. Il manque les données de 15 personnes pour le premier sondage, 25 pour le second (incluant les données sociodémographiques), 39 pour le troisième, 52 pour le quatrième et le cinquième ainsi que 53 pour le sixième.

Au moment des sondages à la session d'hiver 2023 :

- la Promotion 2026 représente les personnes étudiantes à l'An 1 du Programme;
- la Promotion 2025 représente les personnes étudiantes à l'An 2 du Programme;
- la Promotion 2024 représente les personnes étudiantes à l'An 3 du Programme;
- la Promotion 2023 représente les personnes étudiantes à l'An 4 du Programme.

6.1. Données sociodémographiques

Indiquer votre **année de promotion** ou votre cheminement particulier.

● Promotion 2026	69
● Promotion 2025	73
● Promotion 2024	74
● Promotion 2023	50
● MD-MSc ou MD-PhD	3



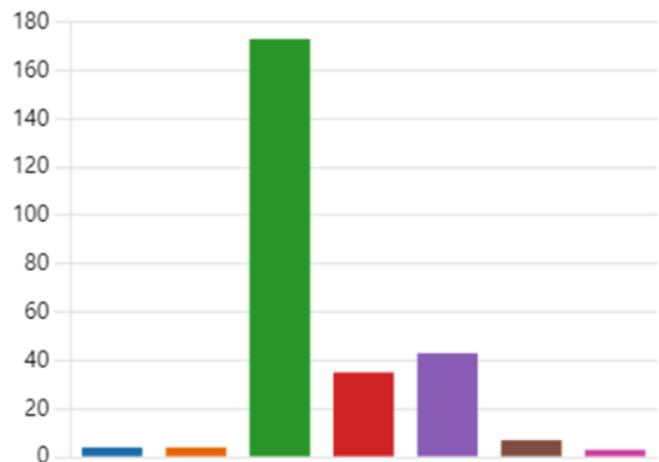
Une distribution quasi égale entre les différentes promotions a permis une interprétation des résultats représentant adéquatement l'ensemble des promotions.

Quel est votre **âge** ?

L'âge moyen des personnes répondantes est de 22 ans (ÉT = 2,75 ans). L'âge des personnes répondantes varie entre 19 et 38 ans.

Quel est votre plus haut **grade d'études atteint** avant votre entrée en médecine ?

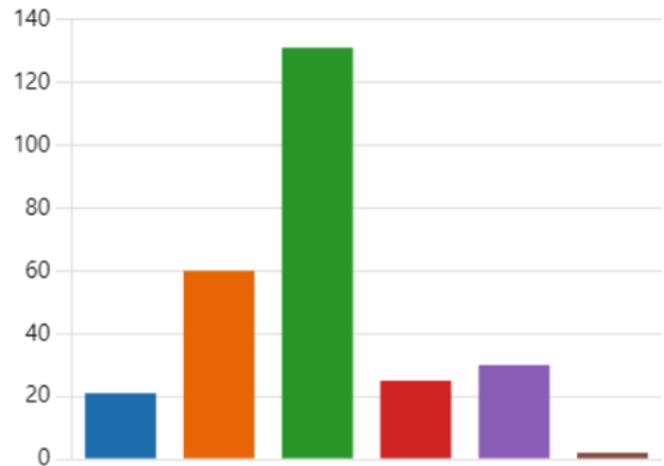
● Baccalauréat international	4
● Collège français	4
● D.E.C. ou équivalent	173
● Baccalauréat (complété)	35
● Baccalauréat (amorcé)	43
● Maîtrise ou DESS	7
● Doctorat (3 ^e cycle)	3



Le nombre de personnes répondantes provenant directement des études collégiales nous semble légèrement surreprésenté au sein des sondages par rapport à la population étudiante en médecine, bien que cette statistique ne soit pas disponible. Il demeure donc prudent de considérer ceci lors de l'interprétation des résultats.

Quel est votre **milieu d'habitation** pendant vos études ?

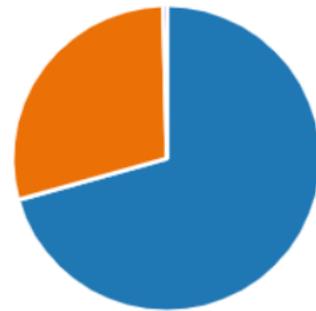
● Domicile des parents	21
● Habitation seule	60
● Habitation avec colocataire(s)	131
● Habitation avec partenaire	25
● Résidences étudiantes	30
● Je préfère ne pas répondre	2



Ce résultat a été utile pour ventiler plusieurs autres résultats en lien avec l'isolement, la participation aux activités, le bien-être, etc.

À quel **genre** vous identifiez-vous ?

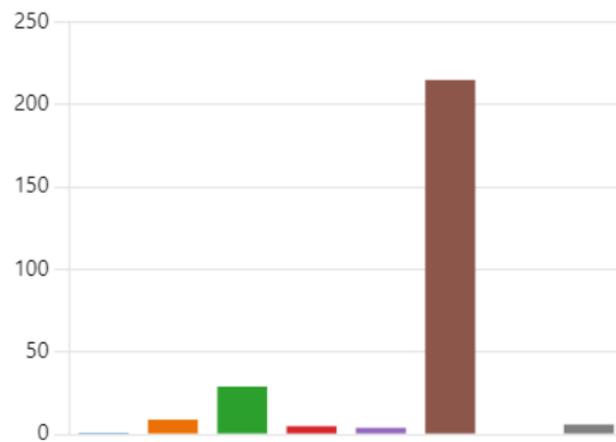
● Femme	190
● Homme	78
● Non-binaire	0
● Autre	0
● Je préfère ne pas répondre	1



Le nombre de personnes s'identifiant ni au genre homme, ni au genre femme, n'a pas été suffisamment important pour permettre des sous-analyses spécifiques. La variable du genre a donc été dichotomisée.

Quelle est votre **orientation sexuelle** ?

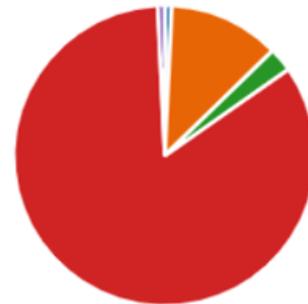
● Asexuelle	1
● Homosexuelle	9
● Bisexuelle	29
● Pansexuelle	5
● Queer	4
● Hétérosexuelle	215
● Autre	0
● Je préfère ne pas répondre	6



Ce résultat nous a permis de ventiler certaines réponses aux sondages, tout en gardant en tête que la taille d'échantillon limitée n'a pas permis de dégager des conclusions statistiquement significatives via des analyses respectant la distribution originale.

Les définitions pour les **Autochtones**, les **minorités visibles** et les **minorités ethniques** sont mutuellement exclusives, c'est-à-dire qu'une personne ne peut s'identifier qu'à un seul de ces trois groupes. Faites-vous partie de l'un de ces **groupes** ?

● Peuples autochtones du Canada	2
● Minorités visibles	32
● Minorités ethniques	7
● Aucun de ces groupes	226
● Je préfère ne pas répondre	2



Ce résultat nous a permis de ventiler certaines réponses aux sondages, tout en gardant en tête que la taille d'échantillon limitée n'a pas permis de dégager des conclusions statistiquement significatives via des analyses respectant la distribution originale.

Êtes-vous **parent** ou **proche aidant** ?

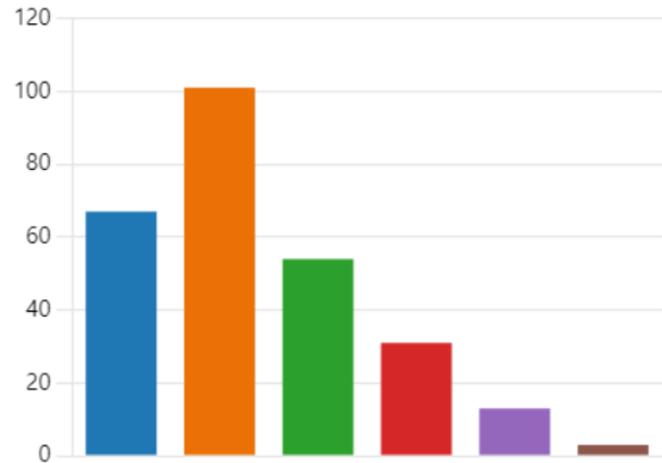
● Oui	4
● Non	265
● Je préfère ne pas répondre	0



Le nombre de personnes parent ou proche aidante n'a pas été assez important pour permettre des sous-analyses.

J'estime être en situation de **précarité financière**.

● Pas du tout d'accord	67
● Pas d'accord	101
● Neutre	54
● D'accord	31
● Tout à fait d'accord	13
● Je ne préfère pas répondre	3



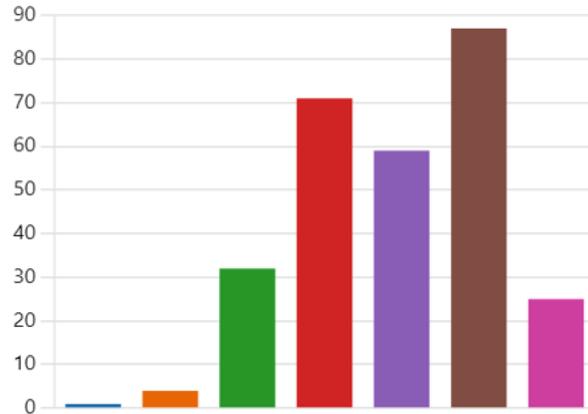
Les sous-analyses révèlent une plus grande perception moyenne de précarité financière chez les personnes étudiantes ayant complété un baccalauréat en comparaison à celle provenant du collégial (test de Kruskal-Wallis; $p > 0,005$). Cela est probablement attribuable à l'accumulation d'une dette d'étude plus importante avec un plus grand nombre d'années passé sur les bancs d'école.

6.2. Sondages aux personnes étudiantes

6.2.1. Collaboration

J'estime que la **Foire aux comités** est toujours **pertinente** afin d'apprendre à connaître les différents comités.

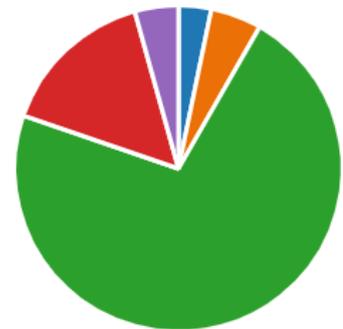
● Pas du tout d'accord	1
● Pas d'accord	4
● Neutre	32
● D'accord	71
● Tout à fait d'accord	59
● Je ne savais pas qu'elle existait	87
● Je n'y suis jamais allé	25



La Foire aux comités de début d'année demeure un évènement très apprécié, mais peu connu, ce qui a inspiré des objectifs dans l'optimisation des voies de communication (Sous-orientation [5.1.1](#)).

J'estime que l'AGÉMUS devrait être (...) impliquée dans la **supervision** et la **coordination** des **groupes d'intérêt**.

● Beaucoup moins	9
● Un peu moins	14
● Ni plus, ni moins	201
● Un peu plus	43
● Beaucoup plus	12

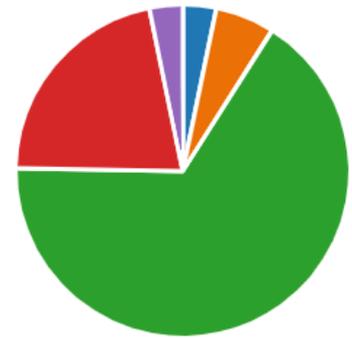


L'enjeu de coordination demeure important en regard des dernières années, où plusieurs situations délicates ont demandé une intervention du **CA** dans des conflits au sein des groupes d'intérêt. La démultiplication des groupes d'intérêt et les enjeux d'élections demeurent très souvent rapportés par les personnes étudiantes. Ces éléments ainsi que la tendance à vouloir légèrement augmenter la supervision a motivé la Sous-orientation [5.1.5](#). Il faut cependant garder en tête que cette tendance n'est pas si grande en comparaison au nombre de réponses en faveur du statu quo.

À noter que les réponses demeurent homogènes, peu importe le nombre d'heures d'implication bénévole des personnes répondantes, ce qui renforce la validité de cette interprétation.

J'estime que l'AGÉMUS devrait être (...) impliquée dans la **supervision** et la **coordination** des **comités sociaux** (p. ex., Vins et fromage, Bière et poutine, etc.).

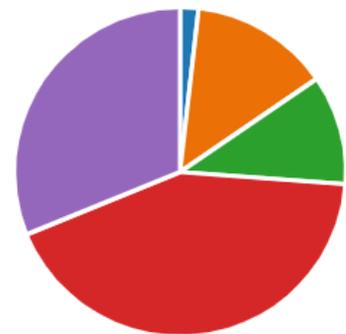
● Beaucoup moins	9
● Un peu moins	16
● Ni plus, ni moins	185
● Un peu plus	60
● Beaucoup plus	9



L'interprétation de ce résultat est assez similaire à celui en lien avec l'énoncé précédent (Sous-orientation [5.1.5](#)).

Je sais comment **rejoindre** une **personne administratrice** de l'AGÉMUS.

● Pas du tout d'accord	5
● Pas d'accord	38
● Neutre	30
● D'accord	119
● Tout à fait d'accord	87



Les réponses demeurent homogènes à travers toutes les promotions. Ce résultat nous informe que les personnes administratrices ne sont pas nécessairement inconnues, et donc que le travail à faire est davantage au niveau de l'accessibilité (Sous-orientation [5.1.6](#)).

Je **comprends** le travail et le rôle du **conseil d'administration** de l'AGÉMUS.

● Pas du tout d'accord	10
● Pas d'accord	57
● Neutre	56
● D'accord	117
● Tout à fait d'accord	39



Les personnes répondantes de la Promotion 2026 rapportent en moyenne une moins bonne compréhension du travail du CA (test de Kruskal-Wallis; $p = 0,007$), mais cette tendance semble se corriger au fil des années et ne se maintient donc pas pour les autres promotions. Il est donc probable que cela représente un manque normal de connaissances dans le contexte, et qu'il se corrige rapidement, ce qui ne nécessite pas de changement drastique. La tendance voulue est tout de même à vouloir augmenter la transparence des instances et du travail du CA (Sous-orientation [5.1.1](#)).

Je **comprends** le travail et le rôle du **Conseil exécutif** de l'AGÉMUS.

● Pas du tout d'accord	15
● Pas d'accord	71
● Neutre	60
● D'accord	100
● Tout à fait d'accord	33



Tel qu'attendu, la compréhension du rôle du Conseil exécutif demeure limitée. En regard du sondage aux personnes administratrices (6.3), cet enjeu demeure même au sein du CA. Le travail de clarification commencera donc davantage à l'interne (Sous-orientations 5.4.2 et 5.4.7).

J'estime qu'il y a une **cohésion** et une **efficacité adéquate** dans les équipes organisant les **événements de l'AGÉMUS** (personnes représentantes sociales, vice-présidence à la vie étudiante, personnes représentantes de promotion, etc.).

● Pas du tout d'accord	2
● Pas d'accord	16
● Neutre	82
● D'accord	132
● Tout à fait d'accord	47



La mécanique d'organisation des événements semble satisfaire la majorité des personnes répondantes. Sachant qu'il y a peu de différence d'opinion sur la question selon la promotion ou selon le nombre d'heures d'implication bénévole, nous n'avons donc pas pu identifier quel sous-groupe déclarait davantage d'insatisfaction.

Nous envisageons donc peu de changement à court terme de cette dynamique et visons plutôt à l'exploiter davantage avec la Sous-orientation 5.1.3.

Les opportunités de tisser des **relations** entre ma promotion et les autres promotions sont **suffisantes**.

● Pas du tout d'accord	9
● Pas d'accord	93
● Neutre	54
● D'accord	105
● Tout à fait d'accord	18



La distribution bimodale des réponses amène davantage de questionnement. Les Promotions 2025 et 2026 sont celles ayant le plus bas niveau d'accord avec cet énoncé. Il semble avoir une relation monotone positive entre la connaissance du calendrier des événements de l'Association et le niveau d'accord avec cet énoncé. La connaissance des événements se bâtissant au fil des années pourrait expliquer que les promotions plus jeunes rapportent manquer d'opportunités de tisser des liens avec les autres promotions. Également, il n'y a pas de lien entre le niveau d'accord avec cet énoncé et l'indice de participation aux événements. Ce résultat souligne donc l'importance d'améliorer l'accès des personnes étudiantes aux activités, en référence, notamment, aux enjeux de communication (Sous-orientation 5.1.1).

Les **relations** entre ma promotion et les autres promotions sont **harmonieuses**.

● Pas du tout d'accord	2
● Pas d'accord	27
● Neutre	56
● D'accord	149
● Tout à fait d'accord	45



Ce résultat est rassurant, d'autant plus qu'on observe une uniformité des réponses entre les différentes promotions.

Je suis conscient(e) du **rôle joué** par **l'AGÉMUS** en regard aux **événements sociaux** dans la création et le maintien des liens entre les promotions.

● Pas du tout d'accord	3
● Pas d'accord	21
● Neutre	52
● D'accord	142
● Tout à fait d'accord	61



Bien que les réponses correspondent à nos attentes, renforcer le sentiment que l'Association rassemble et consolide les relations entre les promotions demeure directement en lien avec la mission de l'Association, et constitue donc une priorité dans la planification stratégique (Sous-orientations 5.2.1 et 5.2.2).

Je connais suffisamment le **calendrier** des **événements traditionnels** de l'AGÉMUS.

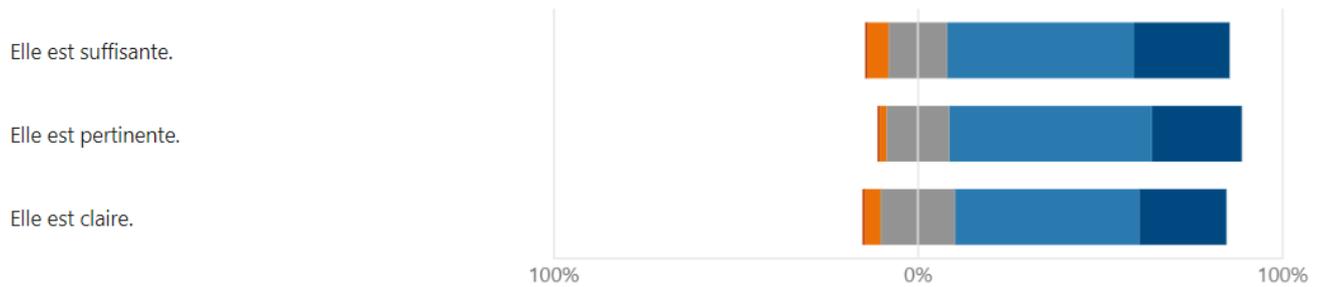
● Pas du tout d'accord	1
● Pas d'accord	42
● Neutre	52
● D'accord	130
● Tout à fait d'accord	54



Ce résultat est surprenant en regard au taux de participation aux événements lors des dernières années. Cela remet de l'avant l'importance d'actualiser l'offre événementielle (Sous-orientations 5.2.1 et 5.2.2). Par ailleurs, il n'y a pas de différence significative en lien à la connaissance du calendrier selon les différentes variables sociodémographiques. Ceci tend à démontrer que l'Association rejoint une diversité de personnes étudiantes, sans que cela nous renseigne sur l'intérêt/la participation de cette même diversité aux événements. Il demeure toutefois important d'optimiser les voies de communication afin de mieux faire connaître les événements (Sous-orientation 5.1.1).

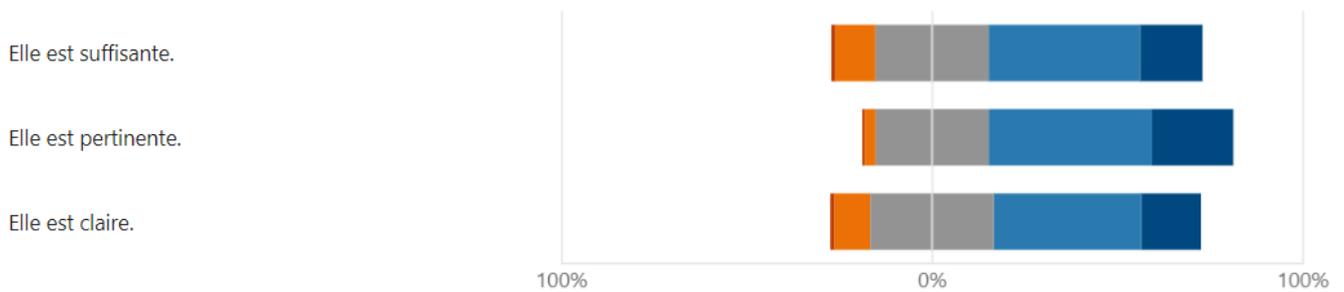
Concernant la **communication** entre l'**AGÉMUS** et ses **membres** par rapport à ses activités de représentation étudiante au sein du **Programme**, de la **Faculté** et de l'**Université**...

■ Pas du tout d'accord ■ Pas d'accord ■ Neutre ■ D'accord ■ Tout à fait d'accord



Concernant la **communication** entre l'**AGÉMUS** et ses **membres** par rapport à ses activités de représentation étudiante auprès de des **partenaires externes** (**FEUS**, **FMEQ**, **IFMSA-QC**)...

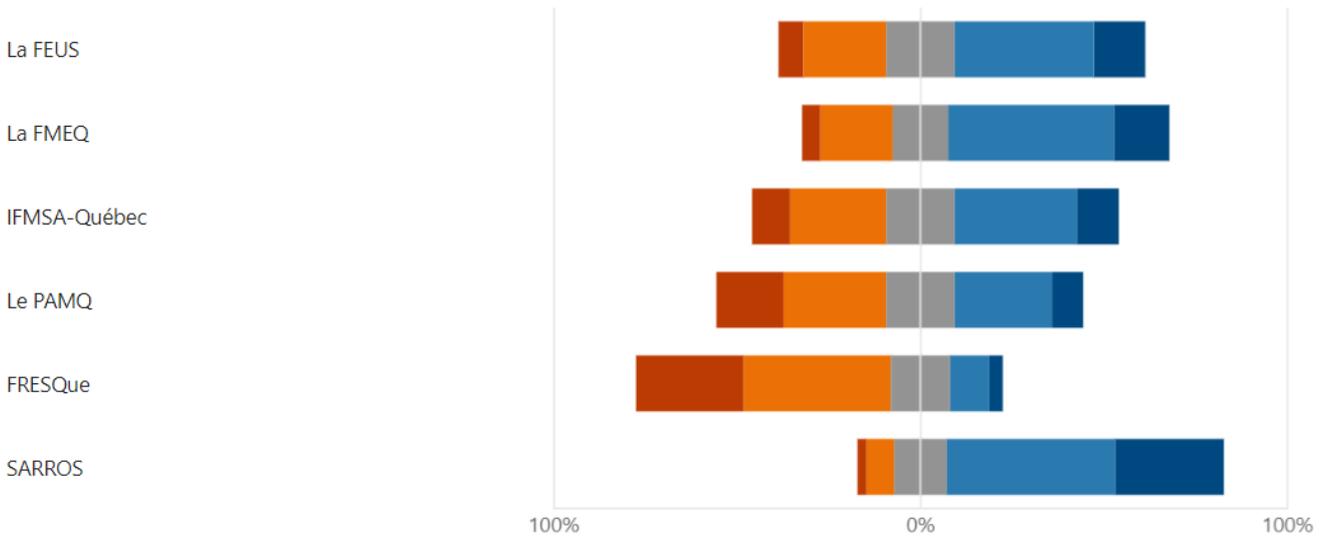
■ Pas du tout d'accord ■ Pas d'accord ■ Neutre ■ D'accord ■ Tout à fait d'accord



La communication par rapport à ces activités de représentation est pertinente aux yeux des personnes répondantes, mais demeure quelque peu insuffisante et pourrait gagner en clarté (Sous-orientations [5.5.1](#), [5.5.2](#), [5.5.6](#), [5.5.7](#) et [5.5.8](#)).

Je suis **au courant** des **services** de :

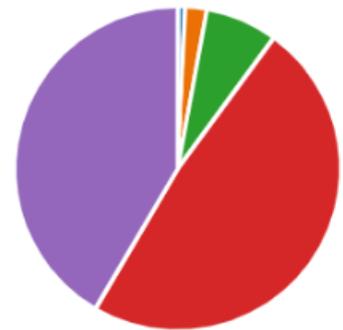
■ Pas du tout d'accord ■ Pas d'accord ■ Neutre ■ D'accord ■ Tout à fait d'accord



Ces réponses permettent de cibler quels partenaires gagneraient à être davantage publicisés (Sous-orientations [5.3.5](#), [5.5.5](#), [5.5.6](#), [5.5.7](#) et [5.5.8](#)).

L'AGÉMUS est **accueillante** et favorise un **climat de respect** entre les membres de la communauté étudiante.

● Pas du tout d'accord	2
● Pas d'accord	6
● Neutre	20
● D'accord	135
● Tout à fait d'accord	116



Une grande majorité est en accord avec l'énoncé, sans noter la présence de différence entre les promotions (Sous-orientations [5.2.3](#), [5.3.7](#), [5.4.3](#) et [5.4.6](#)).

6.2.2. Représentation étudiante

J'estime être **au courant** de ce qui se discute au sein du **Comité exécutif élargi**.

● Pas du tout d'accord	43
● Pas d'accord	99
● Neutre	62
● D'accord	52
● Tout à fait d'accord	13



Seulement 24 % des personnes répondantes sont au moins d'accord avec l'énoncé, et 53 % ne sont pas d'accord ou pas du tout d'accord. Vingt-trois pour cent des personnes répondantes demeurent neutre sur la question. On peut conclure que la majorité des personnes répondantes n'estiment pas être au courant de ce qui se discute dans cette instance (Sous-orientation [5.5.1](#)).

Sur une échelle de 0 à 10, vous avez l'impression que l'**AGÉMUS représente** préférentiellement les **intérêts...** (0 étant du [Programme](#) et de la [Faculté](#); 10 étant des personnes étudiantes).

Tableau 1 : Impression des personnes répondantes par rapport aux intérêts de l'AGÉMUS

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0 %	1 %	1 %	2 %	1 %	9 %	11 %	32 %	26 %	9 %	9 %

Les personnes répondantes ont répondu en majorité « 7 », et 75 % (de 7 à 10) ont l'impression que l'AGÉMUS représente leurs intérêts. À noter tout de même que 1 % des personnes répondantes ont l'impression que l'AGÉMUS représente davantage les intérêts du [Programme](#) et de la [Faculté](#) que les leurs (Sous-orientation [5.5.2](#)).

Les personnes étudiantes sont représentées sur **divers comités** du Programme et de la Faculté. **Actuellement**, j'estime être (...) **informé(e)** des décisions prises.

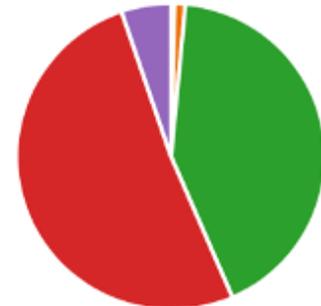
● Pas du tout	10
● Un peu	50
● Moyennement	136
● Beaucoup	72
● Trop	1



La majorité des personnes répondantes se considèrent comme moyennement informées sur les décisions prises dans les divers comités du Programme. Il reste donc des possibilités d'amélioration en ce qui concerne la diffusion de nos messages (Sous-orientation 5.5.1). Ceci est également cohérent avec le fait que la majorité des personnes répondantes n'estiment pas être au courant des discussions du Conseil exécutif élargi.

Les personnes étudiantes sont représentées sur **divers comités** du Programme et de la Faculté. **Dans le futur**, je souhaiterais être mis (...) **au courant** des décisions prises.

● Beaucoup moins	1
● Un peu moins	3
● Ni plus, ni moins	113
● Un peu plus	138
● Beaucoup plus	14



À noter que même si plus de la majorité des personnes répondantes souhaiteraient être un peu plus informées des décisions prises, 45 % (113 personnes) sont en faveur du statu quo. Lorsque l'on compare ce résultat à celui de l'énoncé précédent, on peut se questionner à savoir si plusieurs personnes sont satisfaites d'être seulement moyennement informées (Sous-orientation 5.5.1).

L'AGÉMUS siège au sein de **plusieurs comités** du Programme et de la Faculté. Des décisions sont prises et communiquées régulièrement aux personnes étudiantes lorsque cela les touche directement. Quels sont les comités au sujet desquels vous souhaiteriez obtenir **plus d'information** ?

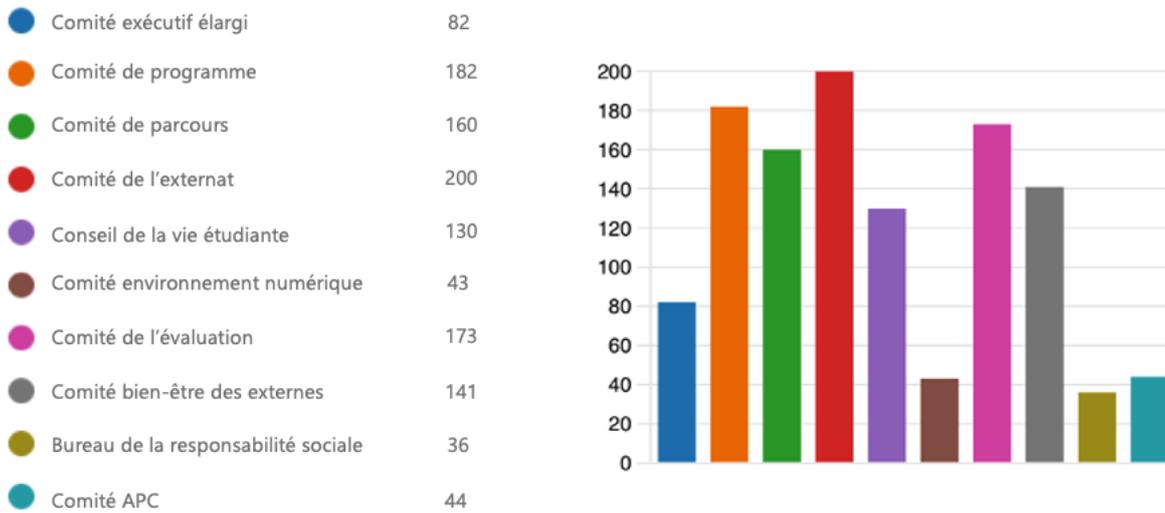
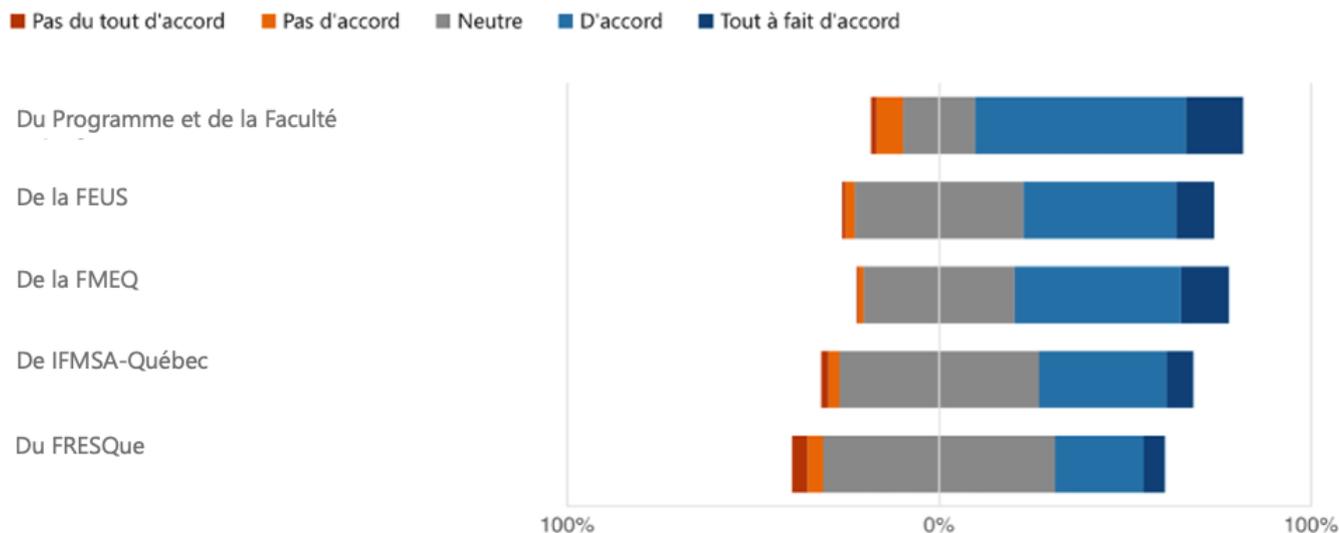


Tableau 2 : Intérêt des personnes répondantes par rapport aux divers comités pour lesquels elles souhaitent recevoir de l'information

CE AGÉMUS	Comité de programme	Comité de parcours	Comité de l'externat	Conseil de la vie étudiante	Comité de l'environnement étudiant	Comité de l'évaluation	Comité du bien-être des externes	Bureau de la responsabilité sociale	Comité APC
7 %	15 %	13 %	17 %	11 %	4 %	15 %	12 %	3 %	4 %

Le comité auquel les personnes répondantes accordent le plus d'importance est le Comité de l'externat. Il est suivi de près en deuxième position par le Comité de programme et le Comité d'évaluation. Lors de nos efforts de communication, il semble que ce soient les comités sur lesquels il faudrait porter davantage attention (Sous-orientation [5.5.1](#)). À noter que les comités avec le moins d'intérêt sont le Comité de l'environnement étudiant, le Bureau de la responsabilité sociale et le Comité APC. Il faudrait se questionner sur le taux si faible d'intérêt pour le Bureau de la responsabilité sociale; il s'agit possiblement d'une méconnaissance de cette instance. Cependant, il pourrait tout autant s'agir d'un manque d'intérêt quant aux enjeux de responsabilité sociale se discutant au niveau facultaire. Nous avons donc formulé des objectifs pour éveiller cet intérêt (Sous-orientation [5.6.4](#)).

J'estime que mes **intérêts** sont **adéquatement représentés** auprès...



Par rapport au Programme et à la Faculté :

Une majorité estime être bien représentée auprès de la Faculté et du Programme. Cet énoncé est celui qui a reçu le moins de réponses optant pour la neutralité. Il s'agit aussi l'instance avec laquelle les personnes administratrices interagissent le plus au quotidien. Les résultats aux autres questions de ce sondage nous informent également qu'il s'agit des instances ayant le plus d'impact perçu sur le quotidien des personnes étudiantes, d'où l'importance d'informer les membres de la représentation qui y est effectuée (Sous-orientation [5.5.3](#)).

Par rapport à la FEUS :

Même si une majorité (51 %) de personnes répondantes estime être adéquatement représentées auprès de la FEUS, un nombre quasi équivalent (45 %) demeure neutre sur la question. Cela pourrait traduire un manque d'intérêt ou une méconnaissance de cette instance. Cette réponse pourrait suggérer que les membres se sentent moins concernés par les enjeux de la FEUS par rapport aux affaires locales et aux affaires en lien avec la FMEQ (Sous-orientations [5.5.6](#) et [5.5.7](#)).

Par rapport à la FMEQ :

Une majorité estime être bien représentée auprès de la FMEQ (Sous orientation [5.5.6](#)).

Par rapport à IFMSA-Qc :

Une majorité des personnes répondantes ont choisi de se positionner comme neutre par rapport à la représentation de l'AGÉMUS auprès d'IFMSA-Qc. Et même, si parmi les autres personnes répondantes, une majorité estime être bien représentée, 8 % demeure en désaccord. Face à ce nombre important de personnes ne souhaitant pas se prononcer sur le sujet, on peut se questionner sur l'intérêt que les personnes répondantes accordent à cette instance (Sous-orientation [5.5.8](#)).

Je crois que l'AGÉMUS devrait prendre une place (...) importante au sein de la **sphère médiatique** (entrevues, articles, etc.).

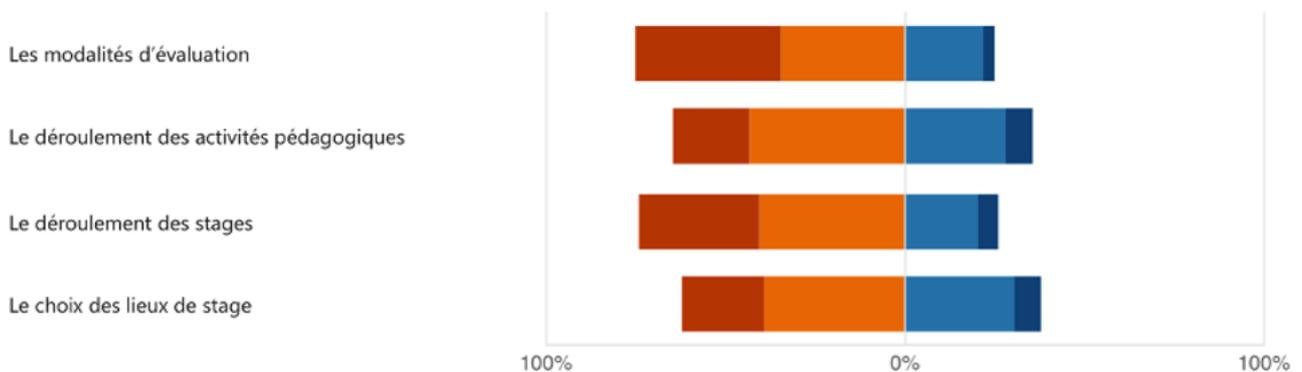
● Beaucoup moins	6
● Un peu moins	8
● Ni plus, ni moins	160
● Un peu plus	86
● Beaucoup plus	8



Soixante pour cent des personnes répondantes estime que l'AGÉMUS ne devrait ni s'imposer davantage, ni s'effacer dans les médias. Cependant, il est à noter que parmi les personnes qui désireraient un changement de statu quo, une majorité souhaiterait que l'AGÉMUS occupe une place plus importante dans la sphère médiatique, ce qui concorde avec notre vision des choses (Sous-orientation [5.6.3](#)).

En tant que personne étudiante, dans quelle mesure considérez-vous **exercer une influence** sur les éléments suivants ?

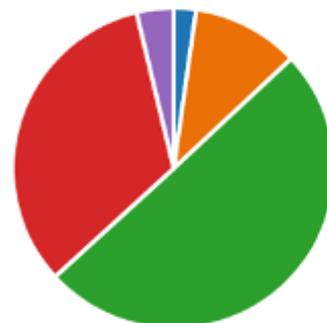
■ Pas du tout ■ Un peu ■ Moyennement ■ Beaucoup



À noter qu'en général, les personnes répondantes sont une majorité à estimer n'exercer que très peu, voire pas du tout d'influence, sur les modalités pédagogiques et évaluatives, ainsi que sur le déroulement et le choix des stages. Il n'est pas possible de savoir à quel point cela est imputable à la communication/représentation de l'AGÉMUS, mais il serait intéressant de voir dans le futur si ces résultats s'améliorent avec l'amélioration de la représentation et du partage des enjeux traités dans les instances correspondantes (Sous-orientations [5.1.1](#) et [5.5.1](#)).

Avant de discuter avec la Faculté d'enjeux touchant directement les personnes étudiantes, des **sondages** sont distribués afin de considérer votre **opinion**. Je crois qu'il devrait y avoir (...) de sondages.

● Beaucoup moins	6
● Un peu moins	29
● Ni plus, ni moins	135
● Un peu plus	89
● Beaucoup plus	10



La majorité de l'échantillon ne souhaite ni plus ni moins de sondage. Toutefois, à noter que parmi les personnes répondantes qui ne sont pas en faveur du statu quo, une majorité aimerait être davantage consultée avant la discussion d'enjeux qui les concernent (Sous-orientations 5.5.1 et 5.5.2).

Quels sont les **enjeux** sur lesquels vous aimeriez être **sondé(e)** ?

● Enjeux pédagogiques (préclinique)	209
● Enjeux pédagogiques (externat)	230
● Enjeux financiers	81
● Enjeux d'admission en médecine	105
● Autre	6

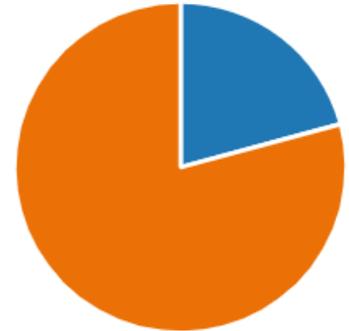


L'enjeu principal énoncé par les personnes répondantes est celui des enjeux pédagogiques de l'externat, suivi de près par les enjeux du préclinique. Six personnes ont mentionné vouloir être sondées sur des sujets autres que l'externat, les admissions et le préclinique. Parmi ces sujets, ressortent le bien-être étudiant (dont la santé psychologique à l'externat et la santé psychologique en général) ainsi que les dates des activités du calendrier de l'AGÉMUS (Sous-orientations 5.3.3, 5.3.6, 5.5.1 et 5.5.2).

6.2.3. Administration

Je sais où trouver le **formulaire** pour déposer une **demande de financement** auprès de l'AGÉMUS-Sherbrooke.

● Oui	53
● Non	202



Les réponses à cet énoncé soulignent l'une des nombreuses lacunes en termes de communication par rapport aux procédures administratives de l'Association. La démocratisation et la réorganisation du site Internet de l'Association permettront en partie de remédier à ces manques (Sous-orientation 5.1.1). Il s'agit d'une question qui méritera d'être réexaminée lors des sondages de la prochaine planification stratégique afin d'en suivre l'évolution.

Je crois qu'un ou des **membre(s)** de l'AGÉMUS **n'étant pas** une ou des **personne(s) administratrice(s)** devrait(en)t siéger au sein du **Comité de financement**.

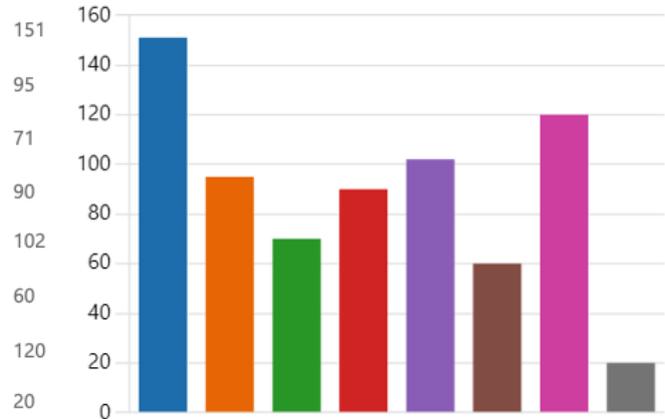
● Pas du tout d'accord	12
● Pas d'accord	22
● Neutre	116
● D'accord	83
● Tout à fait d'accord	22



Ce résultat est peu concluant et aucune sous-analyse n'a révélé de différence significative selon différents paramètres sociodémographiques. Le retrait du choix de réponse « Neutre » aurait permis d'obtenir un résultat plus éclairant. Par expérience, nous sommes d'avis que l'Association gagnerait en transparence à avoir un membre présent lors des rencontres de ce comité (Sous-orientation 5.1.5).

Considérant un **budget limité** et excluant les évènements traditionnels de l'AGÉMUS (p. ex., Vins et fromages), je crois que l'AGÉMUS devrait davantage prioriser les **demandes de financement étudiantes** en matière d'/de... (Choisir trois maximum)

- Activités des groupes d'intérêt
- Comités étudiants (autre que groupes d'intérêt)
- Activités de sensibilisation auprès des membres
- Activités de sensibilisation auprès de la communauté
- Activités sportives
- Activités culturelles
- Activités concernant de développement durable
- Activités concernant les affaires communautaires et internationales



Je crois que l'AGÉMUS devrait accorder une **part de son budget** (...) importante aux éléments suivants :

- Beaucoup moins
- Un peu moins
- Ni plus, ni moins
- Un peu plus
- Beaucoup plus

Les activités sociales inter-promotion

Les activités sociales pour une promotion unique

Les activités sportives

Les activités culturelles

Les activités communautaires et internationales

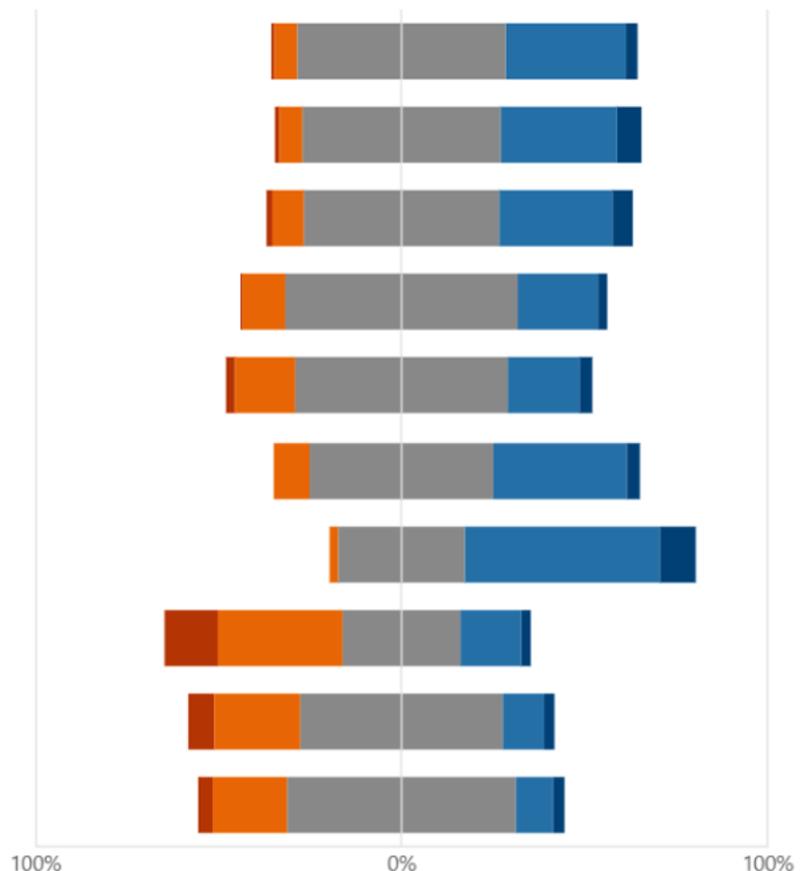
Les groupes d'intérêt

Les services aux étudiants

Les objets promotionnels

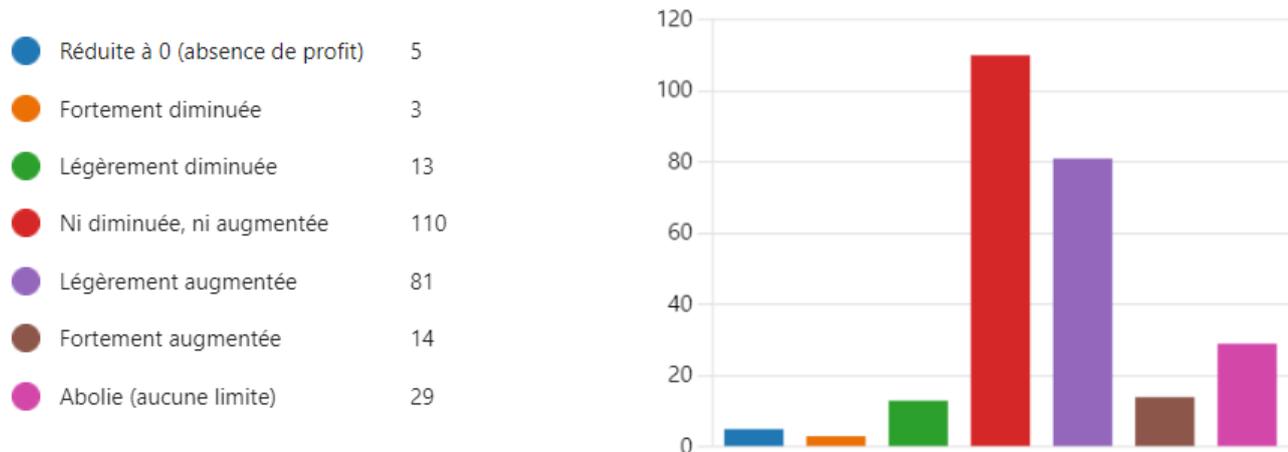
Les dépenses administratives

Les activités politiques et de responsabilité sociale



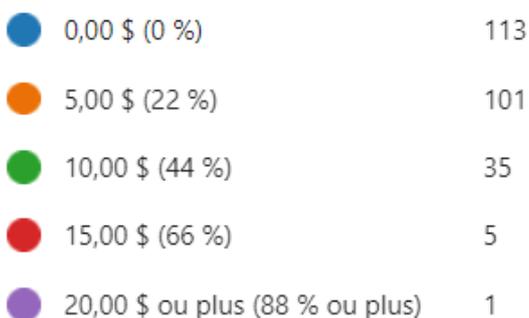
Les résultats aux deux énoncés précédents pourront nous orienter sur les demandes de financement à privilégier, et à plus long terme, à émettre des barèmes plus explicites quant à la priorisation des demandes de financement (Sous-orientation [5.4.9](#)).

Concernant la **limite maximale de profit** (le plus souvent entre 4000 et 6000 \$) pour **une promotion** lors de l'organisation d'**événement traditionnel** de l'AGÉMUS servant à financer le bal des finissants de ladite promotion, je crois que cette dernière devrait être...



Même si cet énoncé a probablement été nébuleux pour la plupart des personnes répondantes, il n'en demeure pas moins que ce sujet alimente les débats au sein du CA depuis de nombreuses années. La tendance est soit au statu quo, soit à la légère hausse, c'est donc dans cette direction que les règles quant aux profits des événements ont été remaniées et corrigées à la hausse. Il n'en demeure pas moins que les débats financiers reviendront au CA, d'où la Sous-orientation 5.4.9. À noter que malgré une tendance de la Promotion 2025 à vouloir en moyenne une limite de profit davantage élevée qui n'est pas statistiquement significative (test de Kruskal-Wallis), cette distribution est homogène parmi les promotions, ce qui nous informe que la tendance future ne sera pas nécessairement de poursuivre cette augmentation de la limite de profit à long terme.

En cas de **déficit budgétaire**, je crois que l'AGÉMUS devrait **augmenter** la **cotisation** actuelle (22,85 \$ par session) de ...



L'augmentation de 22 % correspond environ à l'augmentation des cases budgétaires qui ont été effectuées au début du mandat, calculées avec l'inflation depuis la dernière augmentation, il y a de cela sept ans. En l'absence du nouveau commanditaire (c.-à-d., ICGP Groupe BCB), cette augmentation aurait été nécessaire pour le maintien des activités de l'Association. Le fait que 50 % des gens ne soit pas en sa faveur est donc relativement préoccupant. Dans une situation future de déficit budgétaire, l'Association devra envisager non seulement l'augmentation des cotisations, mais également l'austérité budgétaire comme option concevable pour répondre aux volontés des deux majorités.

Je crois que l'AGÉMUS devrait **augmenter** annuellement les **cotisations** proportionnellement au **coût de la vie (inflation)**.

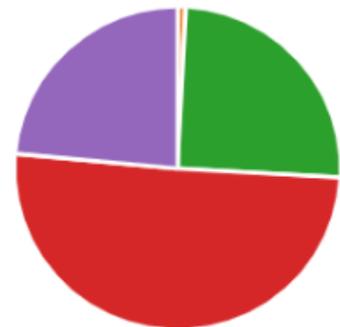
● Pas du tout d'accord	27
● Pas d'accord	45
● Neutre	69
● D'accord	93
● Tout à fait d'accord	21



Bien que la neutralité soit populaire, l'augmentation des cotisations devra être envisagée considérant qu'une faible proportion de personnes répondantes soit en désaccord avec la proposition. Par ailleurs, les réponses à cet énoncé ne sont pas influencées de manière significative par la perception de précarité financière (relation inversement proportionnelle avec un effet de faible taille, mais non statistiquement significative; test de Kruskal-Wallis).

Je crois que l'AGÉMUS devrait (...) la proportion de ses **revenus** provenant des **commandites**.

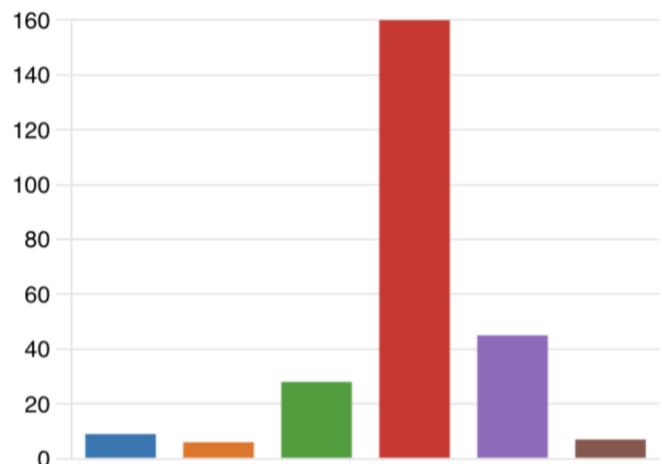
● Fortement diminuer	0
● Légèrement diminuer	2
● Ni diminuer, ni augmenter	64
● Légèrement augmenter	129
● Fortement augmenter	60



Il est intéressant de noter que les personnes répondantes en situation de précarité financière sont en moyenne significativement plus enclines à vouloir augmenter le budget relié aux commandites (test de Kruskal-Wallis; $p = 0,023$), ce qui paraît logique. Comme mentionné plus haut, les données sociodémographiques rapportent que les personnes répondantes provenant du milieu universitaire sont davantage en situation de précarité financière. Une des pistes pour rejoindre davantage cette population serait donc de suivre la tendance tracée par les réponses à cet énoncé, d'autant plus que l'augmentation des commandites semble unanime dans tous les autres sous-groupes étudiés (p. ex., par promotion; Sous-orientations [5.1.7](#) et [5.2.8](#)).

Concernant l'**octroi de bourses** aux **membres** par l'AGÉMUS-Sherbrooke, j'estime que cette dernière devrait en donner...

● Aucune	9
● Beaucoup moins	6
● Un peu moins	28
● Ni plus, ni moins	160
● Un peu plus	45
● Beaucoup plus	7



Les réponses à cet énoncé semblent uniformément distribuées parmi le statut de précarité financière rapporté. Cependant, il est à noter que la PRIE n'a pas été appliquée durant l'année académique 2022-2023 (Sous-orientation 5.6.1).

J'estime que l'AGÉMUS devrait privilégier l'**octroi de contrats** à des **entreprises locales** même si cela peut être plus dispendieux.

● Pas du tout d'accord	5
● Pas d'accord	36
● Neutre	71
● D'accord	119
● Tout à fait d'accord	24



On dénote une tendance vers l'achat de produits locaux, ce qui a été considéré dans la Sous-orientation 5.6.6.

J'estime que les **personnes représentantes pédagogiques** et **sociales** de chaque promotion devrait être **intégrées au CA** de l'AGÉMUS-Sherbrooke.

● Pas du tout d'accord	9
● Pas d'accord	26
● Neutre	84
● D'accord	116
● Tout à fait d'accord	20



On dénote une tendance à vouloir intégrer ces personnes au sein du CA, avec laquelle nous acquiesçons. Il reste donc à trouver la meilleure façon de les incorporer afin d'éviter une surcharge de travail dans leurs fonctions respectives (Sous-orientation 5.4.3).

J'estime que l'**ensemble des élections** de l'AGÉMUS devraient se tenir au **printemps**.

● Pas du tout d'accord	16
● Pas d'accord	76
● Neutre	93
● D'accord	56
● Tout à fait d'accord	14

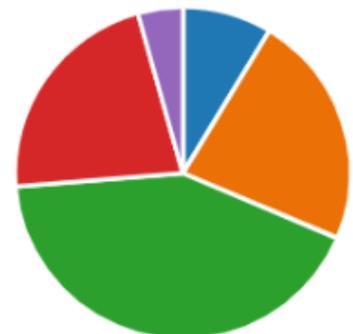


Les réponses à cet énoncé présentent une distribution s'approchant de la bimodalité. L'analyse inférentielle démontre que la Promotion 2026 est en moyenne significativement moins en accord avec cette affirmation en comparaison à la Promotion 2024. Ce résultat pourrait être expliqué par le fait que le CA de 2022-2023 était en majorité formé de personnes étudiantes de la Promotion 2024 et de la Promotion 2026 (à environ 80 %, avec autant de 2024 que de 2026). Il est donc normal que les personnes répondantes de la Promotion 2026 soient en moyenne davantage en désaccord avec cet énoncé (test de Kruskal-Wallis; $p = 0,005$).

En revanche, il semble que les distributions relatives à cet énoncé et au prochain soient similaires, ce qui démontre que la solution optimale serait un entredeux, c'est-à-dire que les postes appropriés soient élus au printemps tout en gardant une proportion intéressante de postes disponibles aux personnes étudiantes en première année (Sous-orientation 5.6.1).

J'estime que l'**ensemble des élections** de l'AGÉMUS devrait se tenir à l'**automne**.

● Pas du tout d'accord	22
● Pas d'accord	58
● Neutre	108
● D'accord	56
● Tout à fait d'accord	11



J'estime que le **droit de vote** dans le cadre des élections de l'AGÉMUS devrait être réservé aux **membres présents** lors de l'Assemblée générale en présentiel ou en ligne.

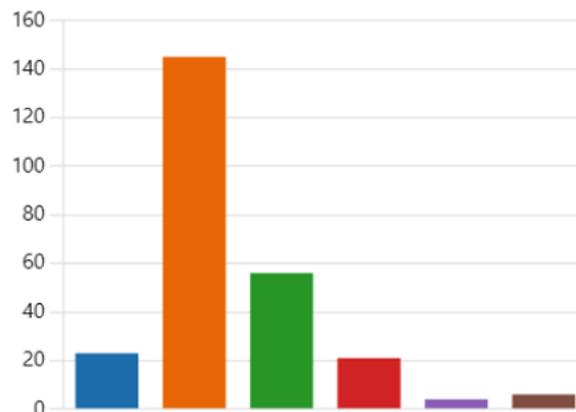
● Pas du tout d'accord	31
● Pas d'accord	59
● Neutre	55
● D'accord	72
● Tout à fait d'accord	38



Le sujet est assez controversé. Les personnes répondantes à l'externat sont en moyenne significativement plus en accord avec l'énoncé par rapport aux personnes répondantes au préclinique (test de Mann-Whitney; $p = 0,04$), ce qui apparaît comme contre-intuitif sachant que les personnes étudiantes à l'externat peuvent avoir des horaires davantage chargés. Cette option demeure à envisager selon nous, puisque cela permettrait un vote plus représentatif et informé quant aux différentes candidatures (Sous-orientation [5.6.1](#)).

J'estime que les **personnes administratrices** de l'AGÉMUS devraient faire des **permanences** (...) fois par semaine.

● 0	23
● 1	145
● 2	56
● 3	21
● 4	4
● 5	6



Peu de personnes répondantes désirent aucune permanence, ce qui paraît adéquat. Cependant, le nombre de permanences voulues est inférieur à ce qui était envisagé par le CA (c.-à-d., des permanences bihebdomadaires). Également, la fréquence à laquelle les personnes répondantes fréquentent le local et la raison pour laquelle elles le fréquentent ne semblent pas constituer des facteurs contribuant à leur opinion quant à la fréquence optimale des permanences (Sous-orientations [5.2.3](#) et [5.4.4](#)).

J'estime que la **présentation** des **instruments médicaux** organisée par l'AGÉMUS au début de ma première année m'a aidé dans l'**achat** de ces derniers.

 Pas du tout d'accord	11
 Pas d'accord	21
 Neutre	37
 D'accord	119
 Tout à fait d'accord	67



On observe une forte tendance à vouloir conserver cette présentation, tout en se questionnant sur la pertinence que ce soient des personnes étudiantes en médecine qui l'organisent. La question se pose étant donné l'intérêt à prédominance lucrative des compagnies l'offrant (Sous-orientations [5.1.7](#) et [5.2.8](#)).

6.2.4. Services aux personnes étudiantes

L'AGÉMUS offre des **activités diversifiées** à la communauté étudiante.

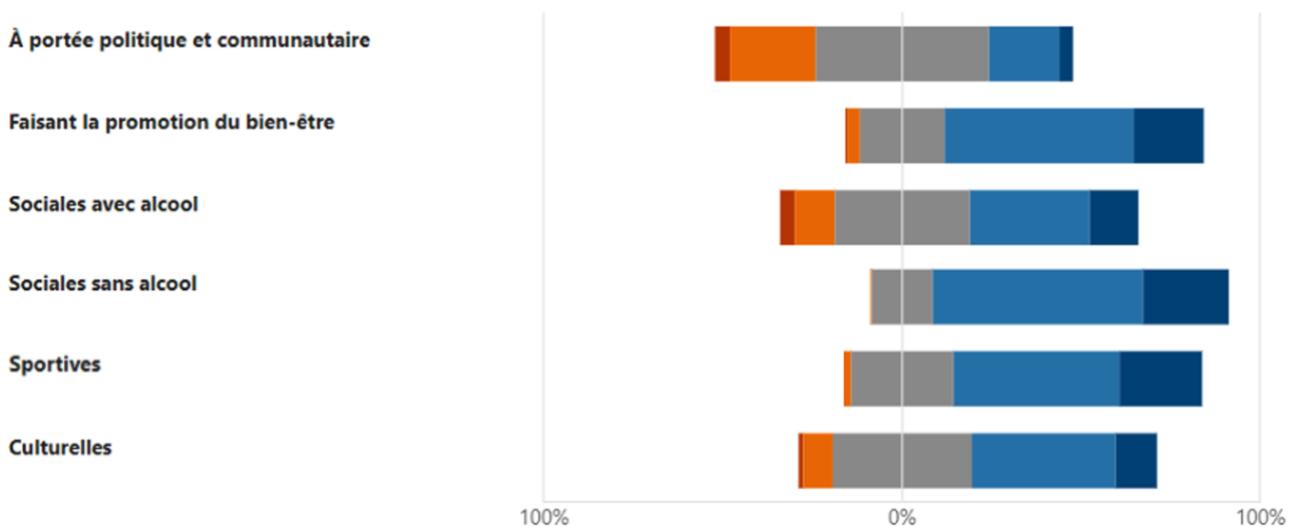
● Pas du tout d'accord	1
● Pas d'accord	13
● Neutre	30
● D'accord	149
● Tout à fait d'accord	49



Ce résultat est relativement rassurant, dans le contexte où le CA a tenté de diversifier l'offre d'activités durant l'année académique 2022-2023 (p. ex., en offrant davantage d'activités différentes que « sociales avec alcool »). Également, ce résultat s'exprime de manière similaire selon l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le groupe de minorité visible ou ethnique, la scolarité avant l'entrée en médecine ainsi que la promotion (test de Kruskal-Wallis). Il semblerait donc que l'Association parvienne à rejoindre ses membres issus des diversités (Sous-orientation 5.2.2).

L'AGÉMUS devrait **organiser davantage d'activités...**

■ Pas du tout d'accord ■ Pas d'accord ■ Neutre ■ D'accord ■ Tout à fait d'accord



Ces réponses reflètent les attentes des personnes répondantes quant à la diversification des activités. Nous retenons que les besoins en termes d'activités sportives, sociales sans alcool et faisant la promotion du bien-être ressortent comme prioritaires en termes de nouvelles activités. Ces résultats, en plus des Repères canadiens sur l'alcool et la santé récemment mis à jour, ont été considérés dans la Sous-orientation 5.2.2.

De manière surprenante, il ne semble également pas y avoir de préférence pour certaines activités parmi les promotions et les différents niveaux de scolarité avant l'entrée en médecine. Selon nos analyses, il ne semble donc pas y avoir d'évènements plus propices à rejoindre certains groupes de façon préférentielle.

Concernant les **Intégrations...**

Ces deux énoncés ont été adressés pour chacun des événements traditionnels de l'AGÉMUS, permettant ainsi de calculer un indice de participation aux événements pour chaque personne répondant au sondage afin de ventiler d'autres questions.

Les Intégrations et le Vins et fromages demeurent les événements les plus populaires, les plus appréciés et ceux ayant le plus d'impact pour renforcer le sentiment d'appartenance à la communauté étudiante.

Le MedShow, la Cabane à sucre et le Bière et poutine sont également des événements très appréciés, bien qu'ils semblent contribuer moins au sentiment d'appartenance à la communauté étudiante. Le Bal d'hiver est semblable en ce sens, et a connu une bonne popularité pour une première occurrence en hiver 2023.

Le Gala des Lauriers demeure un événement méconnu depuis le retour des activités en période postpandémique, alors qu'il s'agissait d'un des événements les plus appréciés auparavant. D'autant plus qu'il représente un important moyen de financement pour le bal des personnes étudiantes en 4^e année, c'est un événement qui nécessitera davantage d'efforts dans le futur pour favoriser les liens entre les promotions (Sous-orientation [5.2.1](#)).

Accessoirement, les résultats ont été sous-analysés (test de Kruskal-Wallis) selon l'âge, la scolarité avant l'entrée en médecine, l'année de promotion, l'état rapporté de précarité financière, le genre, l'orientation sexuelle ainsi que les minorités visibles et ethniques.

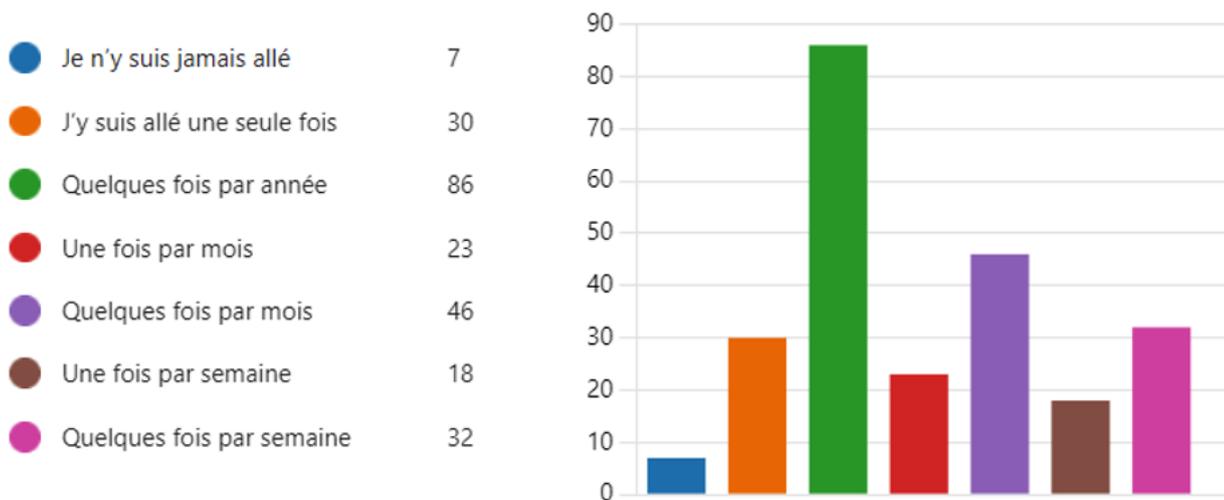
Il est très surprenant de constater qu'il n'y a pas de différence entre les sous-groupes quant à la participation, la satisfaction et le renforcement du sentiment d'appartenance pour tous les événements à l'exception des Intégrations et du MedShow.

En effet, la Promotion 2024 présente une satisfaction et un renforcement du sentiment d'appartenance en moyenne inférieurs aux Promotions 2023, 2025 et 2026 (test de Kruskal-Wallis*) qui est probablement explicable par l'impact de la pandémie de COVID-19.

*Respectivement : 2023 : $p = 0,002$ / $p = 0,004$ | 2025 : $p = 0,001$ / $p = 0,001$ | 2026 : $p = 0,022$ / $p = 0,003$

Quant au MedShow, le renforcement du sentiment d'appartenance est en moyenne plus fort chez la Promotion 2025 (test de Kruskal-Wallis; 2023 : $p = 0,016$ | 2024 : $p = 0,016$), probablement parce que l'événement ait été majoritairement organisé par cette promotion.

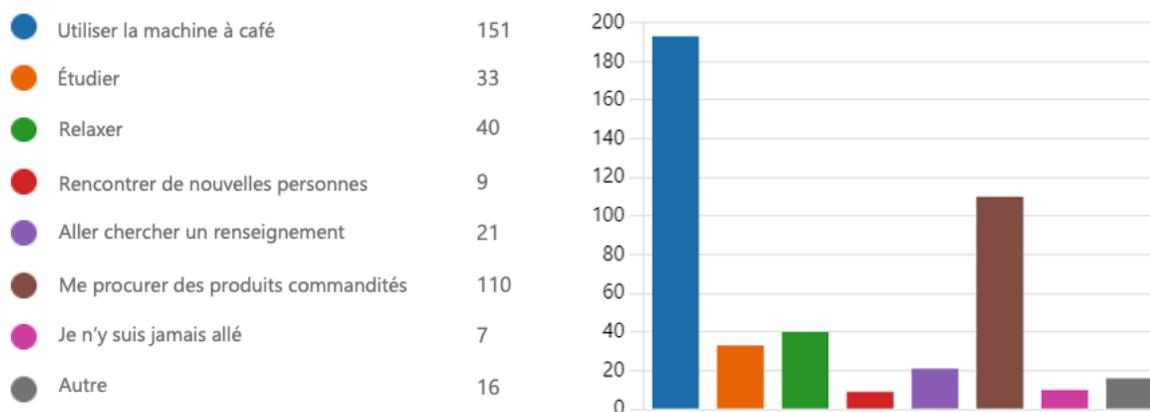
À quelle **fréquence** est-ce que je visite le **local** de l'AGÉMUS ?



Les réponses à cette question ont principalement permis de sous-analyser plusieurs autres résultats pour obtenir des données plus représentatives (p. ex., pour filtrer l'opinion des personnes répondantes fréquentant plus ou moins le local de l'Association).

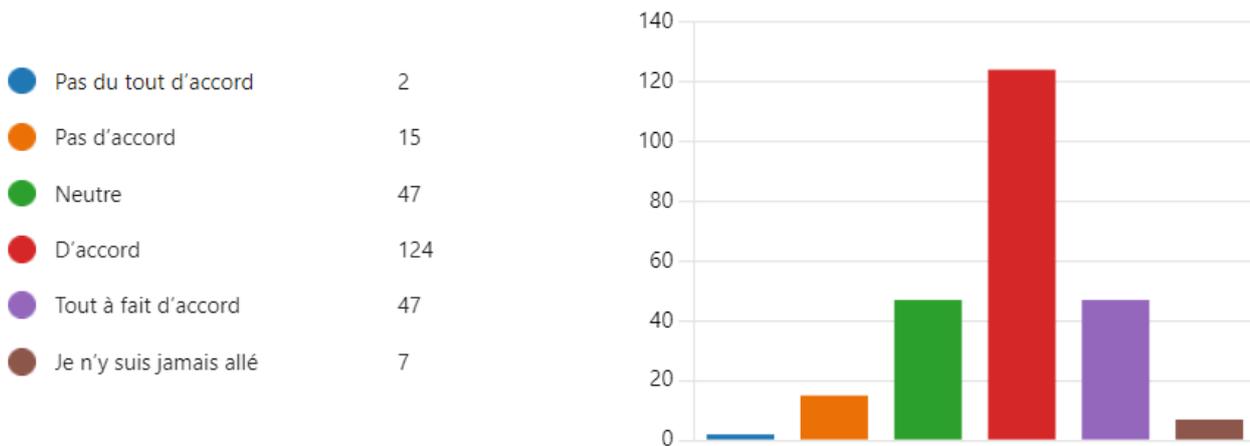
Les Promotions 2025 et 2026 fréquentent en moyenne significativement plus souvent le local de l'AGÉMUS que les Promotions 2023 et 2024 (test de Kruskal-Wallis; respectivement $p = 0,009$ | $p = 0,033$). La différence avec la Promotion 2024 n'est pas entièrement expliquée par le statut d'externe selon nous, puisque le sondage a été distribué dans les premiers mois l'externat. Nous sommes d'avis que la prédominance du présentiel dans le curriculum des Promotions 2025 et 2026 a été un facteur déterminant pour le réinvestissement de la vie associative, du sentiment d'appartenance à la communauté étudiante et du désir d'implication, dont la présence au local est un indice indirect (Sous-orientations 5.2.3 et 5.4.4).

Lorsque je **visite** le **local** de l'AGÉMUS, j'y vais principalement pour ... (Choisir trois maximum)



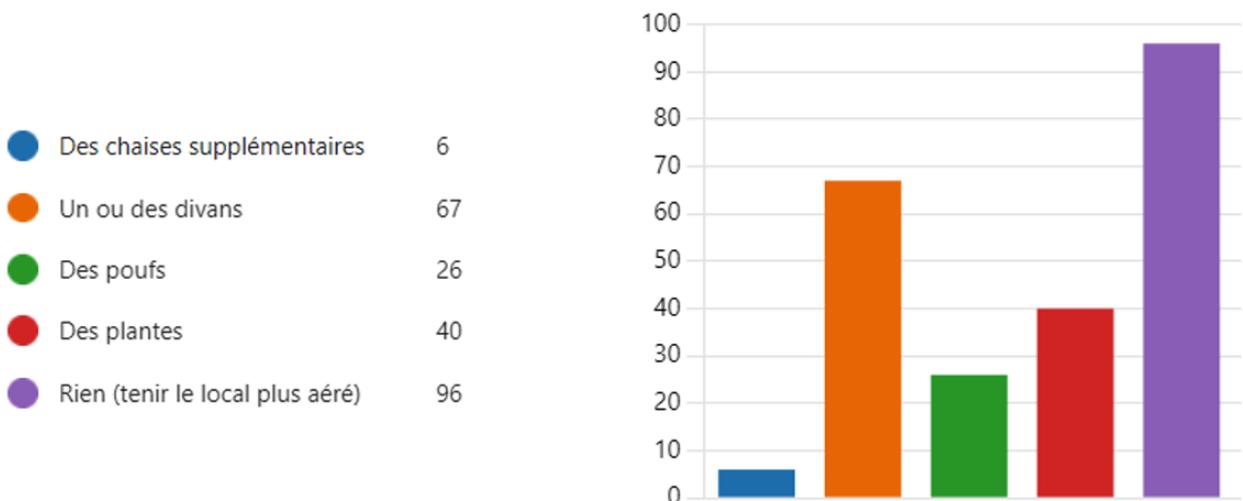
Les raisons qui sont les plus associées avec des visites plus fréquentes au local sont : l'utilisation de la machine à café, l'étude et la relaxation. Au contraire, les gens venant au local pour se procurer des produits commandités ne visitent pas le local plus souvent en moyenne (Sous-orientations 5.2.3, 5.2.8 et 5.4.4).

Le **local** de l'AGÉMUS est **propre** et **accueillant**.



Il s'agit d'un résultat rassurant. Il n'existe pas de lien entre la perception de la propreté du local et le désir d'avoir des permanences plus fréquentes (Sous-orientation 5.2.3).

J'estime que l'AGÉMUS devrait **acheter** pour le **local**, en priorité :



La fréquence à laquelle les personnes répondantes fréquentent le local n'influence pas leur opinion de manière significative. Cependant, les personnes répondantes qui désirent des chaises supplémentaires fréquentent généralement moins souvent le local. Un manque de places assises pourrait-il expliquer que certaines personnes le fréquentent moins ?

Nous sommes d'avis sur la pertinence de tenir le local plus aéré en retirant le mobilier non-fonctionnel tel l'ordinateur, le bureau, les classeurs, etc. (Sous-orientation 5.2.3).

J'estime que l'AGÉMUS devrait **fusionner** son **local** avec celui des **autres associations** étudiantes de la Faculté afin d'avoir un **plus grand local** pour toutes les personnes étudiantes de la Faculté.

● Pas du tout d'accord	46
● Pas d'accord	96
● Neutre	62
● D'accord	29
● Tout à fait d'accord	9



Cette proposition présente un faible taux d'accord. Cette orientation n'a donc pas été ajoutée au plan stratégique.

Je connais le **matériel** que je peux **emprunter** à l'AGÉMUS.

● Pas du tout d'accord	70
● Pas d'accord	119
● Neutre	24
● D'accord	24
● Tout à fait d'accord	5



Je connais la **procédure** pour emprunter du **matériel** à l'AGÉMUS.

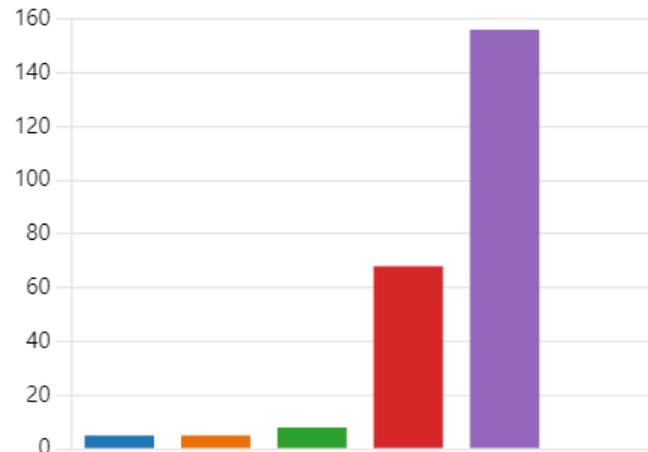
● Pas du tout d'accord	95
● Pas d'accord	117
● Neutre	9
● D'accord	17
● Tout à fait d'accord	4



Les résultats aux deux énoncés précédents témoignent du manque d'information disponible aux personnes répondantes quant au matériel disponible à l'emprunt (Sous-orientation 5.2.6).

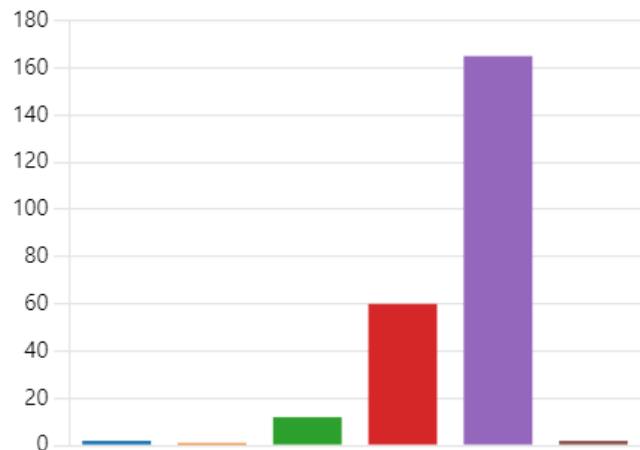
J'estime qu'il est **approprié** que les personnes étudiantes continuent de réaliser la **vidéo de promotion** au bénéfice du Programme.

● Pas du tout d'accord	5
● Pas d'accord	5
● Neutre	8
● D'accord	68
● Tout à fait d'accord	156
● Ne sais pas	0



J'estime qu'il est **approprié** que les personnes étudiantes continuent d'organiser la **Journée préparatoire de la rentrée en médecine** au bénéfice du Programme.

● Pas du tout d'accord	2
● Pas d'accord	1
● Neutre	12
● D'accord	60
● Tout à fait d'accord	165
● Ne sais pas	2



Les résultats aux deux énoncés précédents sont sans équivoques en faveur du maintien des formules actuelles. Aucun changement n'a donc été proposé au plan stratégique.

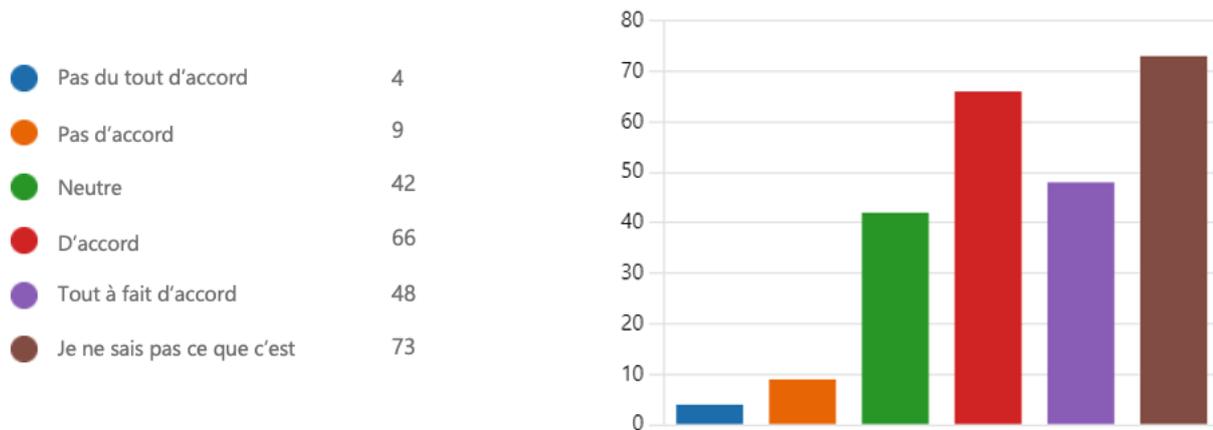
J'estime que l'AGÉMUS met en place suffisamment de **moyens** pour reconnaître et **valoriser l'implication étudiante** au sein de la communauté étudiante.

● Pas du tout d'accord	0
● Pas d'accord	15
● Neutre	50
● D'accord	146
● Tout à fait d'accord	31



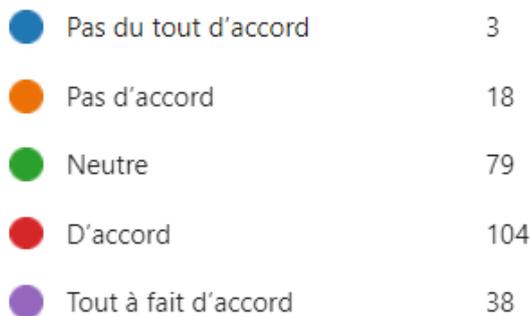
Malgré la non-application de la PRIE durant l'année académique 2022-2023, ce résultat démontre une valorisation adéquate. Il semble toutefois demeurer un potentiel à exploiter, et il serait donc intéressant d'effectuer un suivi en lien avec cet énoncé (Sous-orientation 5.6.1).

Je considère que les **Mentions Soleil** sont un moyen approprié pour souligner **l'implication** au sein de la communauté étudiante.



Ce résultat demeure peu interprétable sachant la non-application de la PRIE et des Mentions Soleil durant l'année académique 2022-2023 (Sous-orientation 5.6.1).

J'estime que l'AGÉMUS devrait s'impliquer dans **l'éducation financière neutre** des personnes étudiantes.

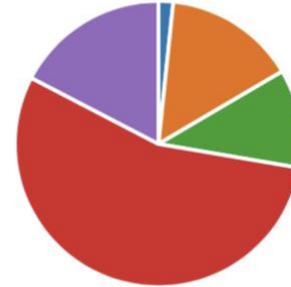


Un besoin se fait ressentir au travers des réponses à cet énoncé. Le partenariat avec IGGP Groupe BCB durant les quatre prochaines années pourrait donc constituer une occasion de combler ce besoin, tout en étant un point de vigilance considérant le monopole que ce partenariat exige (Sous-orientation 5.2.5).

6.2.5. Bien-être

Je sais comment accéder aux **ressources en bien-être** et en **santé psychologique** offertes par mon milieu universitaire.

● Pas du tout d'accord	4
● Pas d'accord	36
● Neutre	27
● D'accord	133
● Tout à fait d'accord	42



Ce résultat supporte la pertinence du lancement du document du *Jardin des ressources de bien-être* à l'hiver 2023 faisant la recension de l'ensemble des ressources en bien-être et en santé psychologique offertes à l'Université (Sous-orientation 5.3.5).

Je ressens un certain **tabou** à consulter les **ressources en bien-être** et en **santé psychologique** offertes par mon milieu universitaire.

● Pas du tout d'accord	32
● Pas d'accord	84
● Neutre	28
● D'accord	80
● Tout à fait d'accord	18



Ce résultat présente une distribution bimodale. L'analyse inférentielle démontre que les personnes répondantes rapportant avoir eu un trouble dépressif mineur dans la dernière année ont en moyenne significativement plus choisi l'option « D'accord » que les non-dépressifs qui ont davantage choisi l'option « Pas d'accord » (test de Mann-Whitney; $p = 0,032$). Les personnes ayant un score moyen de pleine conscience plus faible et d'autocritique plus élevé ont également davantage tendance à ressentir un tabou à la consultation de ressources en bien-être et en santé psychologique de manière indépendante (Corrélations de Spearman faibles : Rho de 0,14 [$p = 0,030$] entre tabou et pleine conscience; Rho de 0,18 [$p = 0,006$] entre tabou et autocritique). S'alignant avec la pertinence du mouvement *Cultivons notre bien-être*, ces résultats soutiennent l'importance de sensibiliser les personnes étudiantes au développement de leurs ressources internes et d'une meilleure relation avec leur propre vulnérabilité comme outils préalables à la consultation de ressources d'aide externes (Sous-orientation 5.3.1).

Globalement, je suis **satisfait(e)** des **ressources en bien-être** et en **santé psychologique** offertes par la **Faculté**.

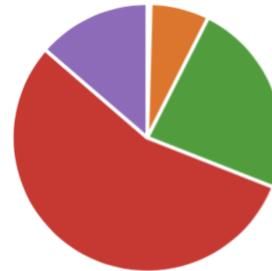
● Pas du tout d'accord	9
● Pas d'accord	52
● Neutre	87
● D'accord	79
● Tout à fait d'accord	15



De manière générale, les personnes répondantes semblent satisfaites des ressources offertes, mais une forte proportion demeure neutre, ce qui peut potentiellement indiquer qu'il y a plus à faire dans le développement des ressources appropriées en bien-être et en santé psychologique (Sous-orientation [5.3.5](#)).

J'estime que l'AGÉMUS favorise le maintien d'un bon **équilibre de vie** et de **bonnes habitudes de vie** auprès de la communauté étudiante.

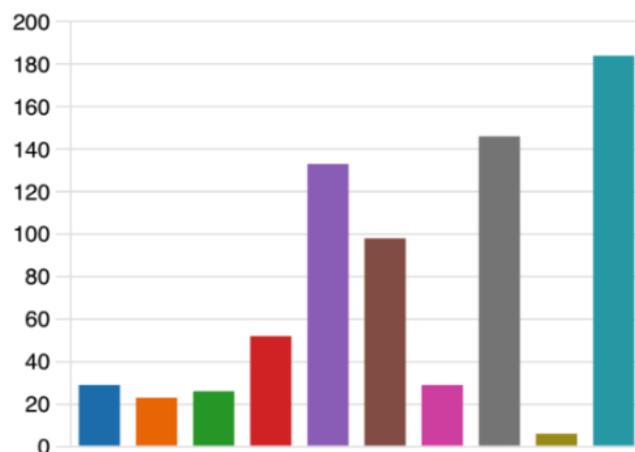
● Pas du tout d'accord	1
● Pas d'accord	17
● Neutre	57
● D'accord	134
● Tout à fait d'accord	33



Ce résultat est rassurant et a le potentiel d'obtenir un plus haut taux d'approbation dans les prochaines années avec le développement d'activités sportives, sociales sans alcool et faisant la promotion du bien-être qui sont ressorties comme étant prioritaires en termes de nouvelles activités à envisager (Sous-orientation [5.2.2](#)).

Veillez cocher les **trois ressources d'aide** que vous seriez le **plus à l'aise à consulter** en priorité pour un enjeu de santé psychologique.

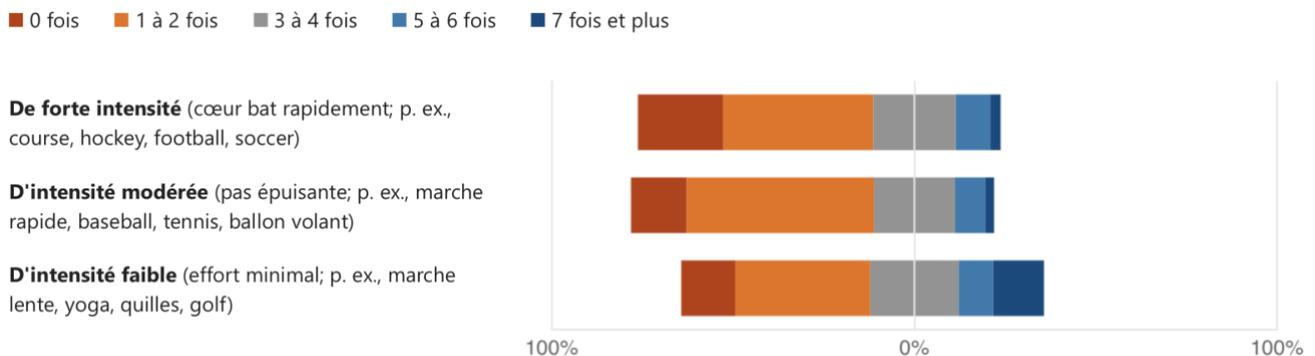
● Ligne d'appel du PAMQ	29
● Sentinelles étudiantes	23
● Représentant(e)s de promotion	26
● Service d'entraide du PAEM	52
● Parrain ou marraine	133
● AVÉ (Aide à la vie étudiante)	98
● Professeur	29
● Consultation au SPO	146
● Atelier de groupe au SPO	6
● Proches (famille et ami(e)s)	184



Les trois ressources d'aide préférées par les personnes répondantes dont l'AGÉMUS a le potentiel d'enrichir davantage sont les services de psychologie du **SPO** ($n = 146$; 60 %), les 60

parrains ou marraines ($n = 133$; 55 %) et les AVÉ ($n = 98$; 41 %). Certains services mériteraient d'être mieux connus comme le PAEM et la ligne d'appel du PAMQ (Sous-orientation 5.3.5).

Au cours d'une **semaine normale de 7 jours**, combien de fois en moyenne faites-vous de l'**activité physique** (...) pendant plus de 15 minutes ?



Quatre-vingt-dix-neuf pour cent des personnes répondantes rapportent faire au moins une fois de l'activité physique dans une période de 7 jours, ce qui est plus élevé que la moyenne nationale de 88 % selon le Sondage national de l'AMC sur la santé des médecins de 2021. Concernant les différentes intensités, 76 % des personnes répondantes rapportent faire au moins une fois une activité physique de forte intensité, 85 % rapportent faire au moins une fois une activité physique d'intensité modérée et 85 % rapportent faire au moins une fois une activité physique d'intensité faible par semaine.

Selon le test de Kruskal-Wallis, la Promotion 2024 rapporte faire en moyenne davantage d'activité physique de faible intensité en comparaison aux Promotions 2023 ($p = 0,001$), 2025 ($p = 0,024$) et 2026 ($p = 0,034$). Ce résultat pourrait s'expliquer par l'horaire davantage structuré des personnes répondantes à l'externat chez qui la pratique d'activité physique pourrait être plus prévalente par une meilleure planification comparativement aux personnes au préclinique. Les personnes répondantes de la Promotion 2023 (c.-à-d., les personnes finissantes) ont possiblement moins de temps pour pratiquer de l'activité physique en raison des démarches associées au CaRMS et à la fatigue accumulée en fin de parcours aux études médicales prédoctorales (Sous-orientation 5.2.2).

Santé psychologique en général

La santé psychologique a été mesurée chez les personnes répondantes avec le formulaire abrégé du continuum de la santé mentale (MHC-SF), tel qu'utilisé dans les Sondages nationaux de l'AMC sur la santé des médecins de 2021 et 2018. Cet outil mesure le bien-être subjectif sur un continuum allant de niveaux élevés de sentiments positifs et de fonctionnement psychosocial (qualifiés de santé psychologique florissante) à des niveaux plus faibles (qualifiés de santé psychologique languissante). Il comporte 14 items sur une échelle à six choix de réponse, desquels trois niveaux de santé psychologique sont calculés.

La majorité des personnes répondantes rapportent une santé psychologique florissante (62 %), alors que 36 % rapportent une santé psychologique modérée et que 2 % rapportent une santé psychologique languissante. Selon ces données, les personnes répondantes rapportent globalement une meilleure santé psychologique que ce que l'on peut constater dans les données nationales postpandémiques de 2021 (florissante = 47 %; modérée = 46 %;

languissante = 7 %). Elles sont cependant similaires aux données prépandémiques de 2018 (florissante = 58 %; modérée = 30 %; languissante = 4 %).

Selon le test du Khi-carré ($p = 0,003$ avec une taille d'effet faible de 0,22), les gens appartenant à une minorité visible ou ethnique ont en moyenne davantage tendance à avoir une santé psychologique modérée (61 %) que florissante (39 %) en comparaison à ceux n'appartenant pas à une minorité visible ou ethnique (modérée = 32 %; florissante = 66 %). Ces résultats soutiennent donc la pertinence d'avoir un souci particulier pour optimiser la santé psychologique des personnes appartenant à une minorité visible ou ethnique (Sous-orientation [5.6.7](#)).

Résilience

Indiquez dans quelle mesure chaque **énoncé s'est appliqué à vous depuis le début de vos études en médecine**. Si l'une des situations décrites ne s'est pas présentée, indiquez la réponse qui, selon vous, aurait été la plus juste.

■ Jamais ■ Rarement ■ Parfois ■ Souvent ■ Presque toujours



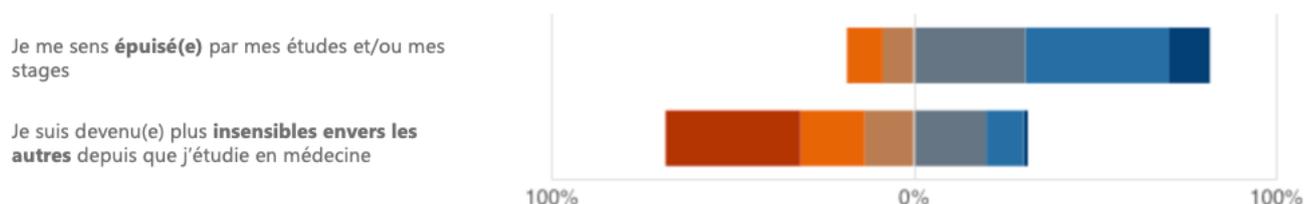
Le niveau de résilience a été mesuré à l'aide de l'échelle de résilience Connor-Davidson comprenant deux items, et tel qu'utilisé dans le [Sondage national](#) de l'[AMC](#) sur la santé des médecins de 2018. La sommation de ces deux items peut donner un score maximal de 8. Les variables continues ont été dichotomisées comme l'a fait l'[AMC](#) dans leur [Sondage national](#) : résilience faible (score de 0 à 5) et résilience élevée (score de 6 à 8).

La majorité des personnes répondantes rapporte un niveau de résilience élevé (86 %) de manière similaire aux données nationales (82 %), ce qui est rassurant (Sous-orientation [5.3.2](#)).

Épuisement professionnel

Veillez indiquer à quelle fréquence vous éprouvez les sentiments suivants à l'égard de vos études.

■ Jamais ■ Quelques fois par année ou moins ■ Une fois par mois ■ Quelques fois par mois ■ Quelques fois par semaine ■ Tous les jours



Le questionnaire de l'épuisement professionnel de Maslach à deux énoncés a été utilisé pour mesurer l'épuisement professionnel. Les variables continues ont été dichotomisées comme l'a fait l'[AMC](#) dans leurs [Sondages nationaux](#) sur la santé des médecins de 2021 et 2018 : un épuisement significatif est présent lorsqu'un item est endossé au moins une fois par semaine. Malgré l'absence de validation pour cette utilisation, les items ont été ajustés pour

le contexte étudiant en changeant « mon travail » dans le premier énoncé pour « mes études et/ou mes stages » et « j'occupe ce poste » par « j'étudie en médecine ». Une seconde limitation dans notre utilisation de cet outil repose sur une erreur lors de la transcription de l'échelle de mesure à 7 points; l'option « Une fois par semaine » a été omise. Afin de pallier cette erreur, toutes les personnes répondantes ayant choisi « Quelques fois par mois » aux deux énoncés ont été classées comme souffrantes d'épuisement professionnel significatif. Bien que cette modification engendre une sensibilité plus élevée dans le dépistage de l'épuisement professionnel, il s'agissait de l'option qui nous semblait la plus appropriée pour contrer cette omission.

Une majorité de personnes répondantes rapporte un épuisement professionnel significatif (59 %), ce qui est plus élevé que les données nationales de 2021 (53 %) et de 2018 (30 %). Considérant les limitations mentionnées, on peut considérer que nos résultats sont comparables aux données nationales de 2021. Dans tous les cas, un épuisement professionnel chez près de 60 % des personnes répondantes demeure préoccupant et doit être adressé via différentes approches (Sous-orientations [5.3.1](#), [5.3.2](#), [5.3.3](#), [5.3.4](#), [5.3.5](#), [5.3.6](#) et [5.3.7](#)).

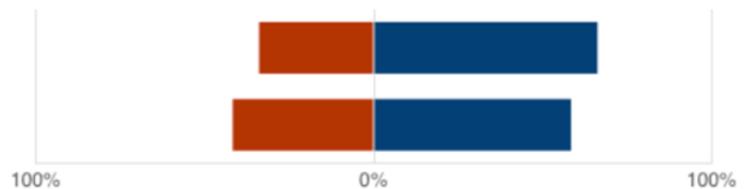
Dépistage de la **dépression**

Au cours des 12 derniers mois...

■ Oui ■ Non

Avez-vous **perdu**, pendant au moins deux (2) semaines, **votre intérêt** envers la plupart des activités liées à l'école ou des passe-temps vous procurant généralement du plaisir ?

Vous êtes-vous **sent(e) découragé(e), déprimé(e) ou désespéré(e)** pendant au moins deux (2) semaines de suite ?



La dépression a été dépistée avec l'évaluation en soins primaires des troubles mentaux à deux questions (PRIME-MD 2), comme l'a fait l'AMC dans leurs [Sondages nationaux](#) sur la santé des médecins de 2021 et 2018. Ces deux questions permettent de dépister un trouble dépressif mineur tel que perçu par la personne répondante selon les critères du [DSM-IV-TR](#). Un résultat positif pour la dépression s'obtient lorsqu'une personne répond « Oui » à l'une des deux questions.

Une proportion non-négligeable de personnes répondantes (29 %) rapportent avoir eu un trouble dépressif mineur dans les 12 derniers mois, ce qui est plus faible que les données nationales postpandémiques (48 %) et les données nationales pré-pandémiques (34 %).

Une augmentation possible de la prévalence de la dépression au fil des années dans le milieu médical pourrait potentiellement être limitée par une meilleure sensibilisation à l'importance de développer ses ressources internes tel que mis de l'avant par [Cultivons notre bien-être](#) (Sous-orientations [5.3.1](#) et [5.3.4](#)) et par une optimisation de la bienveillance dans les différents milieux pédagogiques (Sous-orientations [5.3.2](#), [5.3.3](#), [5.3.5](#), [5.3.6](#) et [5.3.7](#)).

Pleine conscience

Le niveau de pleine conscience a été mesuré avec l'inventaire de pleine conscience de Freiburg (FMI) comportant 14 items avec un score maximal possible de 56. La moyenne des personnes répondantes est de 39,69 ($ÉT = 7,04$).

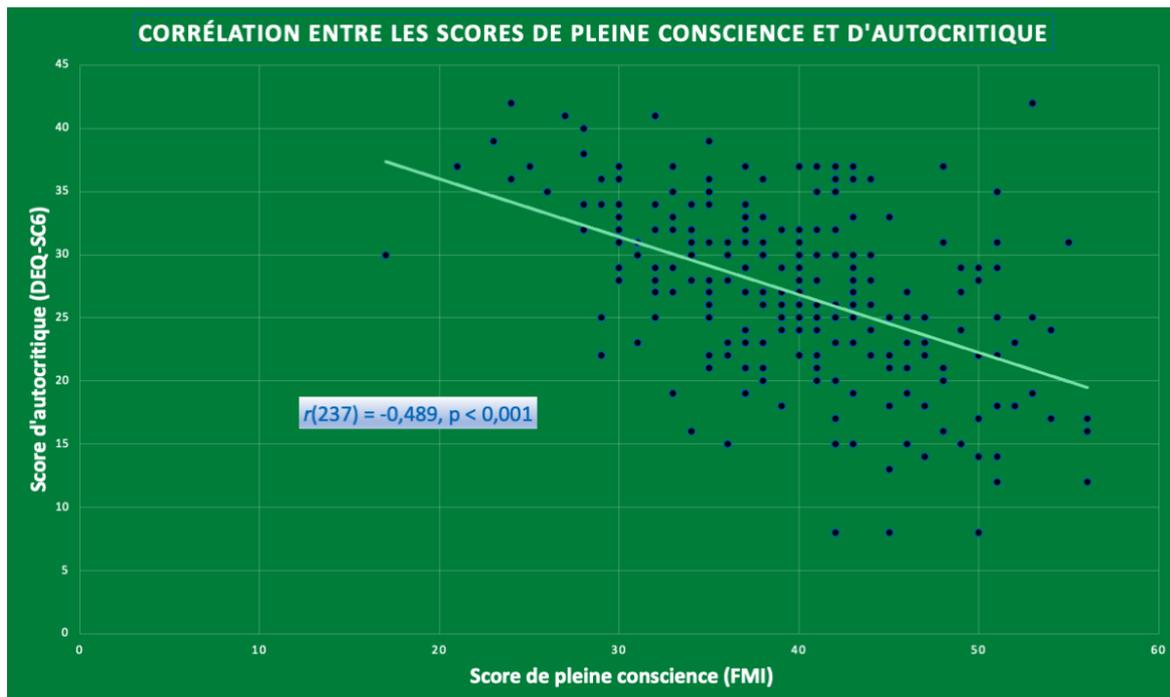
Selon le test de Student, les hommes rapportent un niveau de pleine conscience moyen ($M = 41,43$; $ÉT = 7,89$) significativement plus élevé ($p = 0,009$) que les femmes ($M = 38,82$; $ÉT = 6,61$). Selon le test de Mann-Whitney, les personnes rapportant avoir eu un trouble dépressif mineur dans la dernière année ($M = 36,37$; $ÉT = 6,28$) ont un score de pleine conscience moyen significativement plus faible ($p < 0,001$) que celles n'en rapportant pas ($M = 40,95$; $ÉT = 6,93$). Le test de Student démontre également que les personnes souffrant d'un épuisement professionnel significatif ($M = 38,27$; $ÉT = 7,13$) ont un score de pleine conscience moyen significativement plus faible ($p = 0,001$) que celles n'en rapportant pas ($M = 41,43$; $ÉT = 6,59$).

Autocritique

Le niveau d'autocritique a été mesuré avec le questionnaire de 6 items d'autocritique présent dans le questionnaire d'expériences dépressives (DEQ-SC6). Sur un score maximal possible de 42, les personnes répondantes rapportent un score moyen de 27,05 ($ÉT = 6,83$).

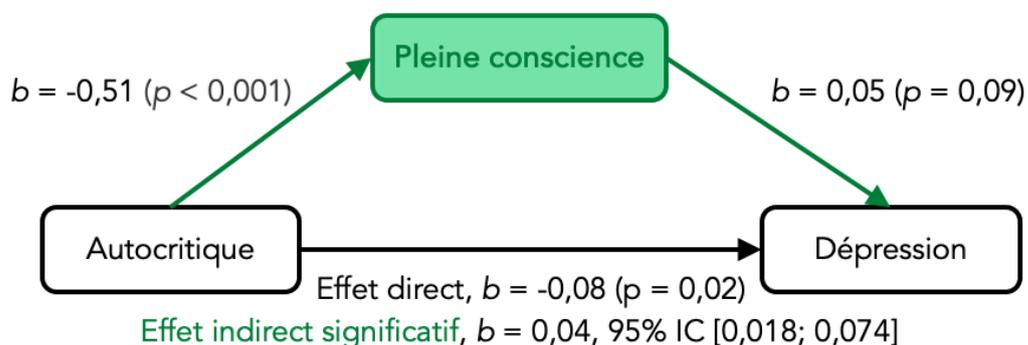
Selon le test de Student, les personnes rapportant avoir eu un trouble dépressif mineur dans la dernière année ($M = 29,54$; $ÉT = 6,78$) ont un score d'autocritique moyen significativement plus élevé ($p < 0,001$) que celles n'en rapportant pas ($M = 25,98$; $ÉT = 6,54$). Selon le test de Mann-Whitney, les personnes souffrant d'un épuisement professionnel significatif ($M = 29,39$; $ÉT = 6,23$) ont un score d'autocritique moyen significativement plus élevé ($p < 0,001$) que celles n'en rapportant pas ($M = 23,75$; $ÉT = 6,17$).

Analyses entre les scores de pleine conscience, d'autocritique et du dépistage de la dépression



La corrélation de Pearson entre les scores de pleine conscience et d'autocritique révèle la présence d'un lien négatif modéré de 0,49 (presque fort). En effet, sans être en mesure de s'avancer sur la causalité de l'association, on observe que plus le score de pleine conscience est élevé, plus le score d'autocritique est faible, et vice-versa.

Sachant qu'un score d'autocritique plus élevé est davantage associé à la dépression et à l'épuisement chez les personnes répondantes, la pratique de la pleine conscience pourrait potentiellement limiter l'impact de l'autocritique sur différents enjeux de santé psychologique. C'est avec cette hypothèse en tête qu'une analyse de médiation a été effectuée. À noter qu'on doit interpréter cette analyse avec grande prudence, puisque sa réelle valeur s'interprète via des devis longitudinaux, ce qui n'est pas le cas ici, sachant que les sondages utilisés s'inscrivent davantage dans un devis transversal.



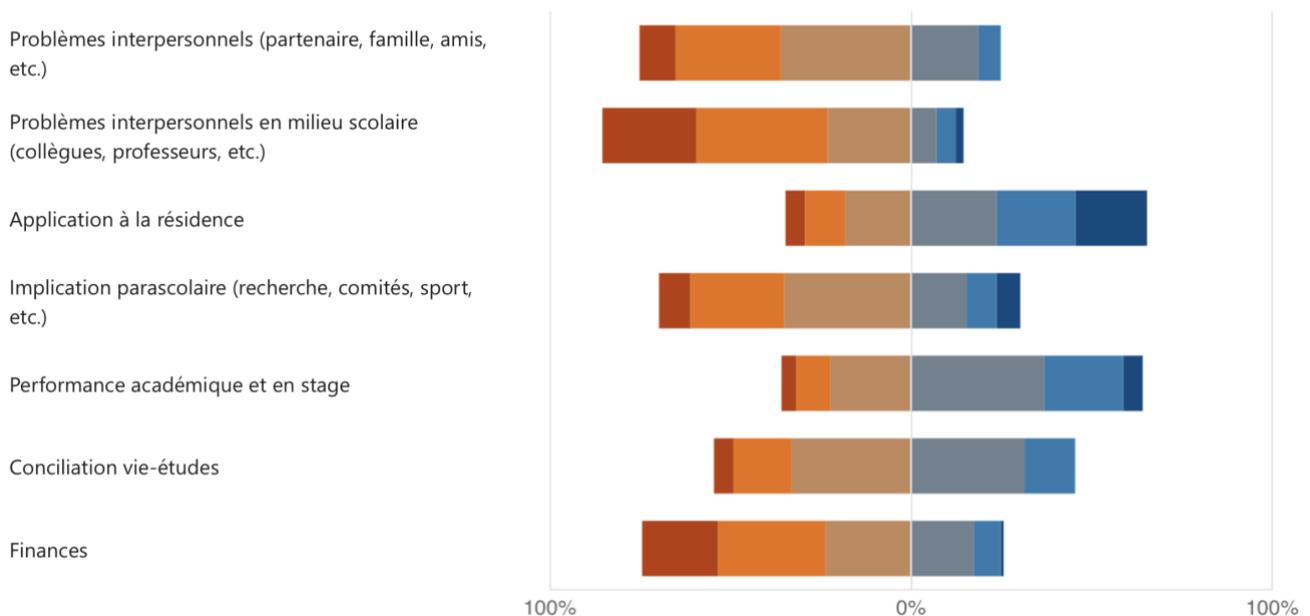
Selon l'analyse de médiation, il y a un effet indirect significatif entre le niveau d'autocritique et le fait d'avoir rapporté un trouble dépressif mineur dans les 12 derniers mois. Cet effet est médié par le niveau de pleine conscience rapporté; **47,9 % de l'effet entre le niveau**

d'autocritique et le fait d'avoir rapporté un trouble dépressif mineur dans les 12 derniers mois serait explicable par le niveau de pleine conscience. Un effet similaire n'est cependant pas significatif pour l'épuisement professionnel.

Ces données soulignent donc le potentiel qu'a la pleine conscience à faire baisser les enjeux dépressifs auprès des personnes répondantes rapportant des niveaux élevés d'autocritique. Le mouvement *Cultivons notre bien-être* s'aligne avec ces données empiriques en mettant notamment à l'avant-plan la pleine conscience comme outil de connaissance de soi (Sous-orientations 5.3.1 et 5.3.4).

Identifiez les **éléments** qui vous **affectent** depuis le début de vos études en médecine et le **niveau de stress** qu'ils vous ont occasionné.

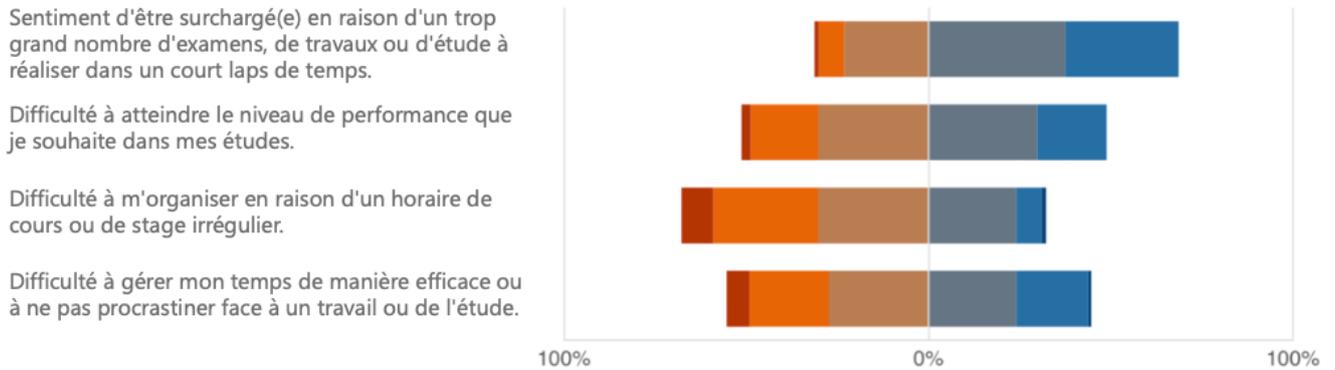
■ Aucunement stressant ■ Un peu stressant ■ Moyennement stressant ■ Très stressant ■ Extrêmement stressant
■ Ne s'applique pas à moi



L'application à la résidence et la performance académique et en stage semblent ressortir comme les plus grands stresseurs au sein de la communauté étudiante. Selon le test de Mann-Whitney, l'application à la résidence est un stresseur en moyenne significativement plus important ($p < 0,001$) pour les personnes répondantes à l'externat en comparaison au préclinique. Selon le test de Kruskal-Wallis, la performance académique est un stresseur en moyenne significativement plus important ($p = 0,014$) pour la Promotion 2024 en comparaison avec la Promotion 2026. La performance académique demeure le stresseur le plus important autant pour les personnes à l'externat que celles au préclinique avec une médiane se situant sur le choix « Très stressant » pour la majorité des promotions (Sous-orientations 5.3.1, 5.3.3, 5.3.4 et 5.3.6).

Identifiez les **situations** que vous avez vécues depuis le début de vos études en médecine et le **niveau de stress** qu'elles vous ont occasionné.

■ Aucunement stressante
 ■ Un peu stressante
 ■ Moyennement stressante
 ■ Très stressante
 ■ Extrêmement stressante
■ Ne s'applique pas à moi

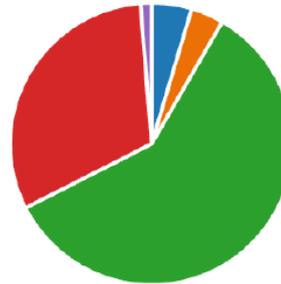


Le sentiment d'être surchargé(e) en raison d'un trop grand nombre de travaux à faire dans un court de laps de temps est la situation générant le plus de stress pour l'ensemble des promotions avec une médiane étant le choix « Très stressante » (Sous-orientations [5.3.1](#), [5.3.3](#), [5.3.4](#) et [5.3.6](#)).

6.2.6. Responsabilité sociale

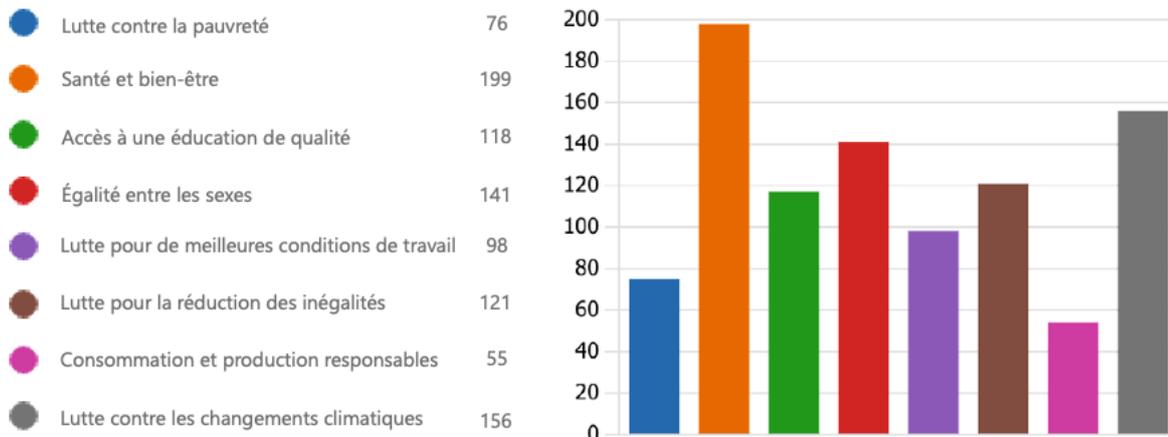
L'AGÉMUS devrait se **positionner** (...) sur les **événements d'actualité** (p. ex., situation à l'international d'intérêt social).

● Beaucoup moins	11
● Un peu moins	9
● Ni plus, ni moins	142
● Un peu plus	75
● Beaucoup plus	3



La majorité des personnes répondantes semblent en faveur du statu quo. Toutefois, il est pertinent de noter que parmi celles en faveur d'un changement du taux de positionnement de l'AGÉMUS, il y a davantage de personnes répondantes en faveur d'une augmentation plutôt que d'une diminution du positionnement en lien avec les événements d'actualité (Sous-orientation [5.6.3](#)).

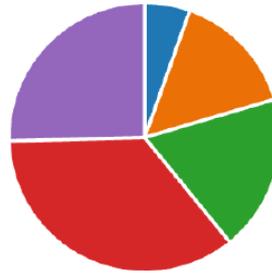
Choisissez les **quatre enjeux** qui sont les **plus importants** pour vous.



Les quatre enjeux sociaux les plus importants pour les personnes répondantes sont en ordre décroissant la **santé et le bien-être**, la **lutte contre les changements climatiques**, **l'égalité entre les sexes** et la **lutte pour la réduction des inégalités**. Ce résultat nous permettra d'orienter les efforts de l'AGÉMUS en matière d'enjeux sociaux afin de cibler ceux qui sont les plus chers à nos membres. De plus, ceci nous indique les sujets les plus propices auprès desquels les membres porteront attention et/ou s'impliqueront (Sous-orientations [5.3.1](#), [5.3.2](#), [5.3.3](#), [5.3.4](#), [5.3.6](#), [5.3.7](#), [5.6.5](#), [5.6.6](#) et [5.6.7](#)).

Envisagez-vous de participer ou avez-vous déjà **participé** à une **mobilisation**, une **manifestation** ou un **rassemblement** pour une cause ?

● Je ne le ferai pas.	13
● Je ne le ferai probablement pas.	36
● Je ne sais pas.	45
● Je vais probablement le faire.	85
● Je vais le faire ou je l'ai déjà fait.	61



Les personnes répondantes ont en majorité déjà participé à une mobilisation, une manifestation, un rassemblement ou vont probablement le faire. Ceci démontre un intérêt pour ce genre d'activités (Sous-orientation [5.6.3](#)).

Envisagez-vous de voter ou avez-vous déjà voté à des **élections (municipales, provinciales et/ou nationales)** ?

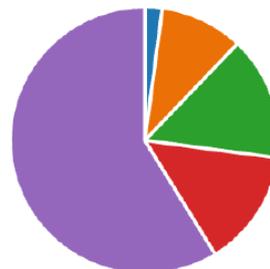
● Je ne le ferai pas.	0
● Je ne le ferai probablement pas.	1
● Je ne sais pas.	8
● Je vais probablement le faire.	24
● Je vais le faire ou je l'ai déjà fait.	207



Quatre-vingt-six pour cent des personnes répondantes ont soit déjà voté ou vont le faire. Ce pourcentage est très encourageant et démontre une communauté étudiante intéressée et mobilisable. Ceci réaffirme l'importance de l'implication de l'AGÉMUS dans la distribution d'information en lien avec les diverses élections (Sous-orientation [5.6.5](#)).

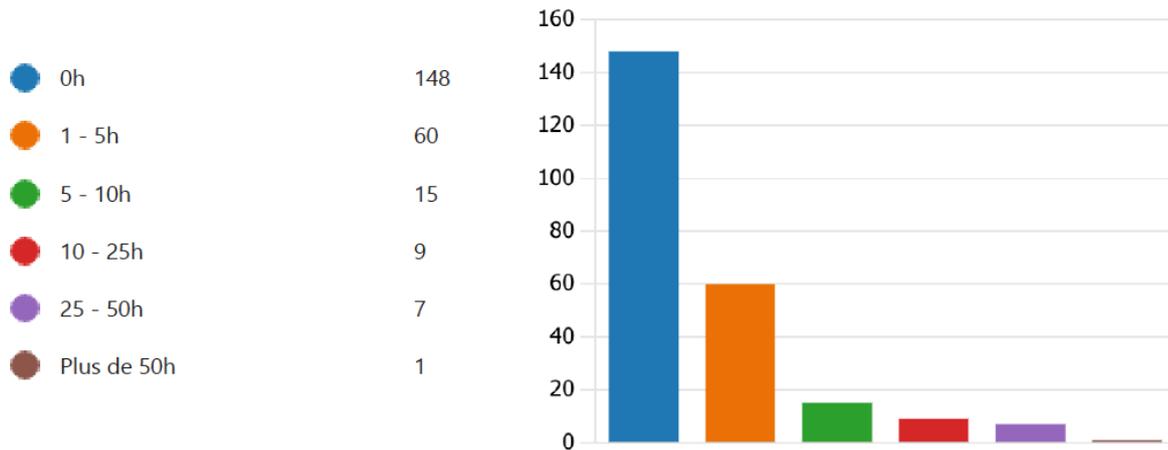
Envisagez-vous de voter ou avez-vous déjà voté aux **élections de l'AGÉMUS** ?

● Je ne le ferai pas.	5
● Je ne le ferai probablement pas.	24
● Je ne sais pas.	36
● Je vais probablement le faire.	34
● Je vais le faire ou je l'ai déjà fait.	141

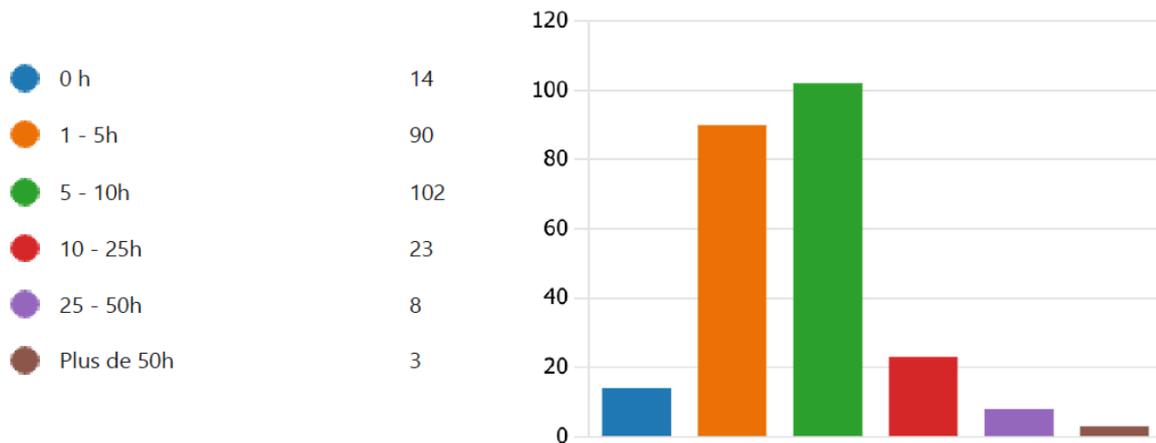


Bien qu'il soit rassurant de constater que plus de la moitié des personnes répondantes ont voté, vont voter ou vont probablement voter aux élections de l'AGÉMUS, il demeure désolant de remarquer que près du tiers des personnes répondantes (27 %) ne voteront probablement pas ou ne savent pas si elles le feront. Considérant que les personnes officielles représentent tous les membres, il pourrait être pertinent d'optimiser les périodes électorales pour y accroître la participation (Sous-orientation [5.6.1](#)).

Dans un **mois typique**, combien d'**heures** consacrez-vous à faire du **bénévolat** (ne faisant pas partie d'une obligation du Programme) ?



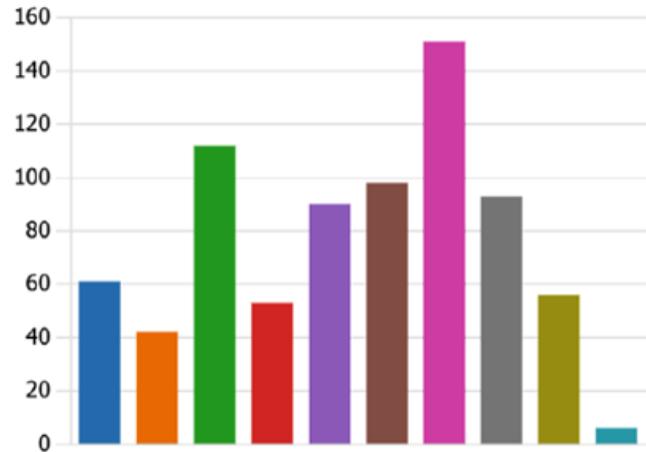
Dans un **monde idéal**, je consacrerai (...) de **bénévolat** au cours d'un mois typique.



Si la moyenne d'heures mensuelles passées à faire du bénévolat des personnes répondantes avoisine le 0, la moyenne d'heures souhaitées s'oriente plutôt vers les 1-5h et les 5-10h mensuellement. Ce décalage nous indique que les personnes répondantes semblent portées à vouloir s'impliquer davantage de façon bénévole. Il aurait été toutefois intéressant de sonder les barrières à l'atteinte du nombre d'heures souhaitées d'implication bénévole (Sous-orientation 5.6.1).

Quelles sont mes **motivations** derrière mon **implication bénévole** ?

● Développer des relations amicales	61
● Développer mon réseau de contact	42
● Faire partie d'une collectivité	112
● Intérêt pour les tâches spécifiques	53
● Développer des compétences transversales	90
● Cumuler des expériences extracurriculaires	98
● Aider mon prochain	151
● Comblen un besoin de dépassement de soi	93
● Je ne fais pas de bénévolat.	56
● Autre	6



La réponse la plus populaire est « Aider mon prochain », suivi de « Faire partie d'une collectivité », puis de « Cumuler des expériences extracurriculaires ». Il pourrait donc être pertinent de mettre l'accent sur ces aspects lors du recrutement de personnes offcières au sein de l'AGÉMUS (Sous-orientation 5.4.6).

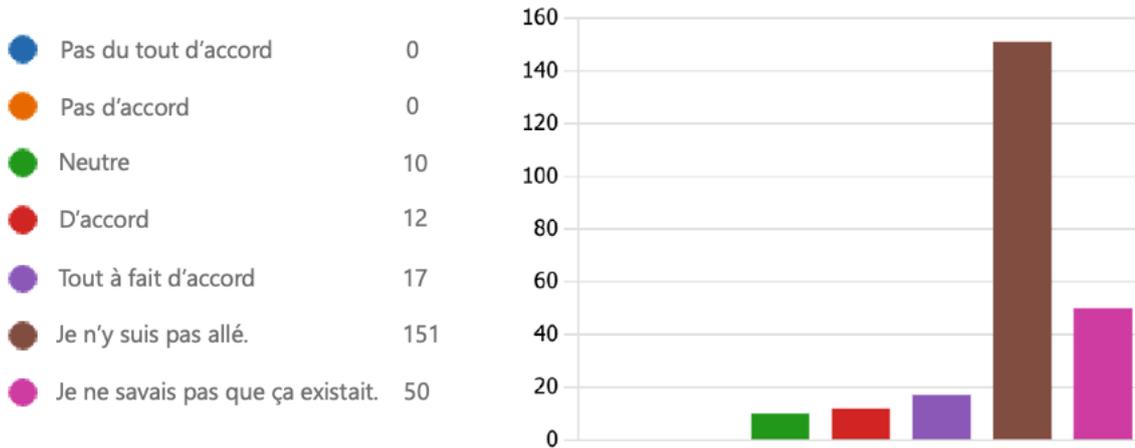
Si l'AGÉMUS organisait des **activités** de **discussion d'enjeux politiques**, je serais intéressé(e) à discuter en priorité de :

● Politique et d'actualité internationale	42
● Du fait que les gens soient traités inéquitablement	39
● Problèmes auxquels notre communauté est confrontée	56
● Je ne serais pas intéressé par ce genre d'activité	102
● Autre	1



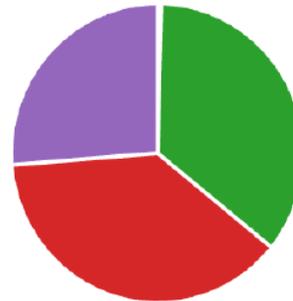
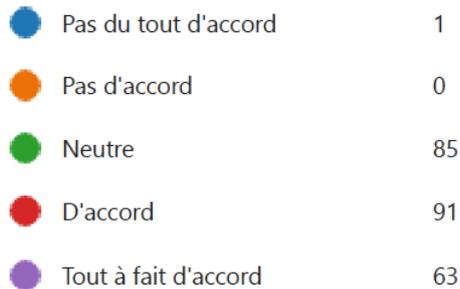
Ce résultat démontre un clair engouement pour des activités de ce type; la majorité des personnes répondantes étant intéressée à y participer. Il est à noter que même si le sujet « Problèmes auxquels notre communauté est confrontée » semble être le plus endossé, les autres sujets sont presque aussi populaires (Sous-orientations 5.6.5 et 5.6.7).

Je suis **satisfait(e)** d'avoir participé à la **Soirée de visionnement du débat électoral 2022**.



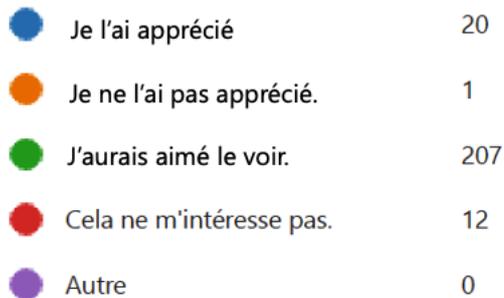
Parmi les personnes répondantes ayant participé, une majorité est satisfaite de sa participation, et personne n'en ressort insatisfait(e). À noter que sur les 240 réponses, 50 mentionnent ne pas avoir été au courant de l'évènement, ce qui démontre une certaine difficulté de la part de l'Association à rejoindre sa communauté (Sous-orientation [5.1.1](#)).

La **Soirée de visionnement du débat électoral 2022** devrait être **répétée** dans les prochaines années.



La majorité des personnes répondantes pense que ce type d'activité devrait être répété. Parmi cette majorité se retrouvent des gens qui n'avaient pas participé, démontrant ainsi un intérêt pour ce genre d'évènement (Sous-orientation [5.6.5](#)).

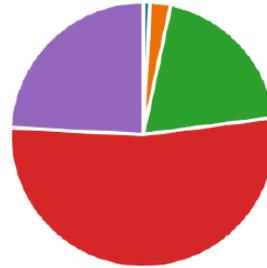
Concernant le **pamphlet** d'information et de sensibilisation sur le **cancer du sein...**



Quatre-vingt-six pour cent des personnes répondantes n'ont pas vu ce pamphlet, mais aurait aimé le voir. Ceci démontre encore une fois la nécessité de renouveler les façons de rejoindre les membres de l'Association (Sous-orientation [5.1.1](#)).

La création de ce type de **pamphlet informatif** devrait être perpétuée dans les **prochaines années**.

● Pas du tout d'accord	2
● Pas d'accord	6
● Neutre	47
● D'accord	127
● Tout à fait d'accord	58



La plupart des personnes répondantes expriment leur préférence pour la continuité de ce type de document. Ainsi, il serait pertinent de le maintenir dans les années à venir (Sous-orientation 5.6.5).

De façon plus générale, l'AGÉMUS devrait offrir (...) de **services** en matière de **responsabilité sociale** (p. ex., pamphlets d'information, soirées de débat électoral, etc.).

● Beaucoup moins	2
● Un peu moins	8
● Ni plus, ni moins	110
● Un peu plus	108
● Beaucoup plus	12



Des proportions similaires de personnes répondantes sont observables entre celles pensant que l'AGÉMUS devrait offrir davantage de services en matière de responsabilité sociale et celles optant pour le statu quo. Dans tous les cas, le nombre de personnes répondantes souhaitant une diminution de ces services est nettement plus faible (Sous-orientations 5.6.5, 5.6.6 et 5.6.7).

Dans le cas où l'AGÉMUS offrirait un service de **bulletin bimensuel** sur l'**actualité nationale** et **internationale** pertinente, je serais...

● Pas du tout intéressé.e	16
● Un peu intéressé.e	76
● Intéressé.e	86
● Très intéressé.e	44
● Extrêmement intéressé.e	18



Une majorité semble intéressée par ce type de service. Il serait donc pertinent de considérer sa mise en œuvre (Sous-orientation 5.6.5).

Si l'AGÉMUS me donnait accès à des **conférences** sur des sujets de **responsabilité sociale** et de **politique** en lien direct avec la **santé** (p. ex., environnement, barrières d'accès à la santé...), je serais...

● Pas du tout intéressé.e	16
● Un peu intéressé.e	69
● Intéressé.e	102
● Très intéressé.e	39
● Extrêmement intéressé.e	14



Encore une fois, une majorité semble intéressée. Il serait donc pertinent de considérer sa mise en œuvre (Sous-orientations [5.6.5](#), [5.6.6](#) et [5.6.7](#)).

Dans le cas où l'AGÉMUS offrirait un service de distribution de **produits menstruels réutilisables**, je serais...

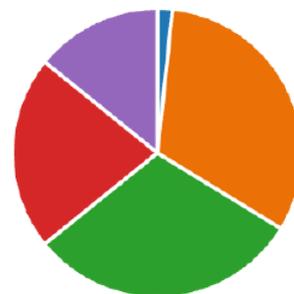
● Pas du tout intéressé.e	42
● Un peu intéressé.e	17
● Intéressé.e	56
● Très intéressé.e	60
● Extrêmement intéressé.e	65



On remarque un intérêt marqué de la part des personnes répondantes. Seulement 25 % des personnes répondantes se disent non-intéressées ou seulement peu intéressées (Sous-orientation [5.6.6](#)).

Quand on me parle de **politique** dans les médias, je fais l'**effort de m'informer** sur les sujets qui me sont présentés afin de réellement comprendre ce qui se passe.

● Pas du tout	4
● Un peu	77
● Bien	73
● Vraiment	52
● Exactement	34



Cette statistique démontre un intérêt et des efforts de la part des personnes répondantes à s'informer sur les sujets qui leur importent (Sous-orientation [5.6.5](#)).

Je sais comment **vérifier** la **validité des sources** et des informations qui me sont données en termes **d'actualité** et de **politique**.

	Pas du tout	4
	Un peu	36
	Bien	60
	Vraiment	80
	Exactement	60



La majorité des personnes répondantes considère savoir comment vérifier la validité de leurs sources d'information. Cette évaluation demeure subjective, et il sera intéressant de suivre son évolution au fil du temps dans le cas où l'AGÉMUS offrirait des ressources à ce sujet (Sous-orientation [5.6.5](#)).

6.3. Sondage aux personnes administratrices

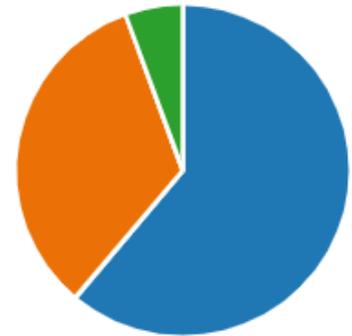
Ce sondage a été administré aux personnes administratrices, d'une longueur de 46 questions entièrement anonymes. Par souci de synthèse et puisque les réponses n'étaient pas toutes aussi pertinentes les unes que les autres, seulement une certaine proportion des questions est présentée et interprétée.

Ces réponses nous ont permis de formuler de multiples objectifs administratifs à l'interne, mais aussi de mettre en place directement certaines pratiques pour l'année associative à venir.

Nous avons récolté 18 réponses parmi les 24 personnes administratrices en poste au moment de la distribution du sondage (taux de participation de 75%).

La **collaboration** entre l'administration de l'**AGÉMUS** et la **FMEQ** est importante.

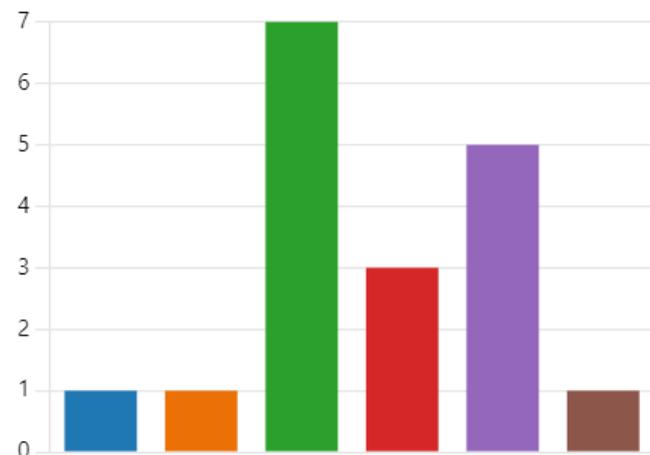
● Tout à fait en accord	11
● En accord	6
● Neutre	1
● En désaccord	0
● Tout à en désaccord	0



Ce résultat nous conforte dans notre décision de fournir une formation différenciée aux personnes procurées à la **FMEQ** (Sous-orientation 5.5.6).

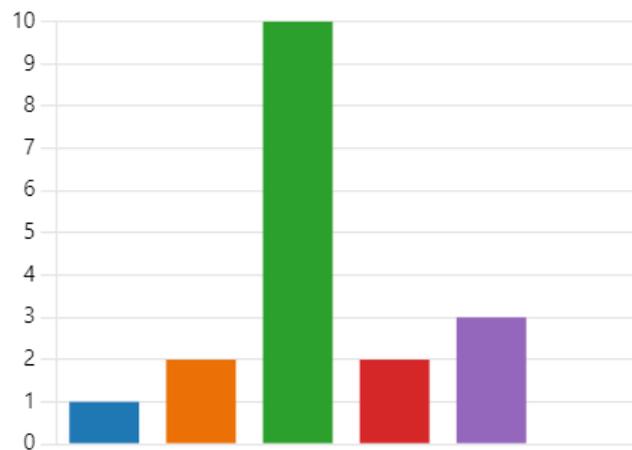
Lorsque je juge que j'ai trop de tâches à faire en lien avec mon implication à l'AGÉMUS, j'ai le **réflexe** de **demander de l'aide** à d'autres personnes administratrices.

● Je n'ai jamais été débordé(e)	1
● Tout à fait en accord	1
● En accord	7
● Neutre	3
● En désaccord	5
● Tout à fait en désaccord	1



Lorsque je juge que j'ai trop de tâches à faire en lien avec mon implication à l'AGÉMUS, je suis **à l'aise** de **demander de l'aide** à d'autres personnes administratrices.

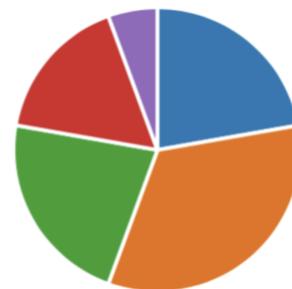
● Je n'ai jamais été débordé(e)	1
● Tout à fait en accord	2
● En accord	10
● Neutre	2
● En désaccord	3
● Tout à fait en désaccord	0



Les résultats aux deux énoncés précédents nous informent que les personnes administratrices sont à l'aise de demander de l'aide, mais n'ont pas nécessairement le réflexe de le faire. Ceci a inspiré certains objectifs en matière de culture interne (Sous-orientation 5.4.3).

Je crois que de la **formation continue** offerte aux personnes administratrices offrirait une meilleure expérience d'implication.

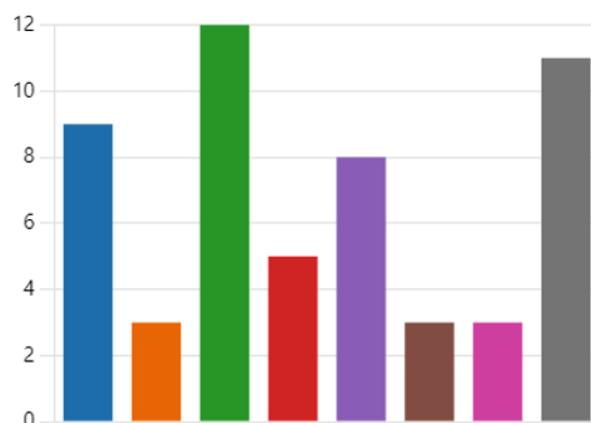
● Tout à fait en accord	4
● En accord	6
● Neutre	4
● En désaccord	3
● Tout à fait en désaccord	1



Ce résultat a été considéré dans la Sous-orientation 5.4.2.

Quelles sont mes **motivations** derrière mon **implication** à l'AGÉMUS ? (Choisir trois maximum)

● Cumuler des expériences extracurriculaires	9
● Aider mon prochain	3
● Comblé un besoin de dépassement de soi	12
● Faire partie d'une collectivité	5
● Intérêt pour des tâches spécifiques	8
● Développer des relations amicales	3
● Développer mon réseau de contact	3
● Envie d'avoir un impact	11



Ce résultat a été considéré dans la Sous-orientation 5.4.6.

Il m'est possible de **trouver un sens** à mon **implication** à l'AGÉMUS malgré le fait que certains dossiers peuvent évoluer lentement ou hors de mon contrôle.

● Tout à fait en accord	8
● En accord	9
● Neutre	1
● En désaccord	0
● Tout à en désaccord	0



Ce résultat est rassurant, et une initiative de maintien a été considérée dans la Sous-orientation [5.4.6](#).

Sachant qu'environ **7 % du budget total** de l'AGÉMUS est alloué pour les **personnes administratrices**, je crois que cette proportion devrait être :

● Fortement diminuée	0
● Légèrement diminuée	1
● Ni diminuée, ni augmentée	14
● Légèrement augmentée	3
● Fortement augmentée	0



Le statu quo est rassurant. La part actuelle de 7% du budget semble adéquate afin d'atteindre les objectifs énoncés dans la Sous-orientation [5.4.3](#).

Sur une échelle de 0 à 10, où se situe **ma satisfaction** quant à l'**efficacité des instances** de l'AGÉMUS (c.-à-d., les rencontres du [CE](#) et du [CA](#)) ?

Tableau 3 : Impression des personnes administratrices quant à l'efficacité des instances

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0 %	5,5 %	5,5 %	11 %	22 %	22 %	22 %	11 %	0 %	0 %	0 %

L'impression de l'efficacité des instances est actuellement médiocre. Cet élément est majeur pour assurer un climat approprié lors des discussions, une rétention des **personnes administratrices** et un recrutement adéquat. Selon nous, le [CA](#) gagnerait à suivre l'évolution de cette donnée en prenant le pouls des **personnes administratrices** à chaque année (Sous-orientation [5.4.7](#)).

En instance, il m'arrive d'avoir le **réflexe de limiter** ma **prise de parole**, même si je juge mes propos pertinents dans le but de ne pas allonger ladite instance.

● Tout à fait en accord	4
● En accord	6
● Neutre	3
● En désaccord	3
● Tout à fait en désaccord	2



Je trouverais pertinent d'avoir une **garde du senti indépendante** des personnes administratrices pendant les instances de l'AGÉMUS.

● Tout à fait en accord	2
● En accord	7
● Neutre	5
● En désaccord	3
● Tout à fait en désaccord	1



Les résultats aux deux énoncés précédents ont été considérés dans la Sous-orientation 5.4.7.

Je me sens **libre de partager** des **idées importantes** pour moi en instance, même si elles semblent différentes de l'opinion collective.

● Tout à fait en accord	3
● En accord	9
● Neutre	4
● En désaccord	2
● Tout à fait en désaccord	0



Ce résultat a été considéré dans la Sous-orientation 5.4.3.

Je trouverais pertinent que l'AGÉMUS organise un **gala de fin d'année** pour souligner l'**implication étudiante** au sein de ses membres.

● Tout à fait en accord	2
● En accord	5
● Neutre	9
● En désaccord	2
● Tout à fait en désaccord	0



Ce résultat a été considéré dans la Sous-orientation 5.6.1.

Annexe A : Lexique et abréviations

- **AÉÉMUM** : Association des étudiantes et étudiants en médecine de l'Université de Montréal
- **AMC** : Association médicale canadienne
- **AMRES** : Association des médecins résident(e)s de Sherbrooke
- **Analyse FFOM** : Analyse utilisée lors de démarches de planification stratégique afin d'identifier les forces, les faiblesses, les opportunités ainsi que les menaces associées à l'évolution, au contexte et à la nature d'une organisation.
- **APC** : Activité professionnelle fiable; tâche essentielle à une discipline médicale envers laquelle une personne apprenante doit démontrer un niveau adéquat de compétence pour être jugée apte à la réaliser.
- **Assemblées générale et locale** : Principales instances de l'AGÉMUS rassemblant les membres de l'Association (générale pour l'ensemble des sites; locale pour les associations locales). Il y a une assemblée générale et deux assemblées locales par année où ont lieu les élections et des votes sur des décisions importantes en lien avec le fonctionnement et les positionnements de l'Association.
- **Association** : Lorsqu'utilisé avec un « A » majuscule, ce terme réfère à l'Association générale étudiante de médecine de l'Université de Sherbrooke.
- **Associations médicales étudiantes homologues** : L'AÉÉMUM, le RÉMUL et le MSS
- **Autonomisation** : Processus permettant à quelqu'un de récupérer ses ressources internes; terme français pour « empowerment ».
- **AVÉ** : Aides à la vie étudiante
- **CA** : Conseil d'administration
- **CaRMS** : Service canadien de jumelage des résidents
- **Comité exécutif élargi** : Instance regroupant les présidences et les vice-présidences aux affaires pédagogiques de l'AGÉMUS des quatre campus ainsi que la Direction
- **Commissions générales** : Commissions intercampus ayant comme mandat l'atteinte des objectifs communs aux quatre campus incluant les objectifs de la planification stratégique. Il y en a six, une pour chacune des orientations.
- **Conseil général** : Instance décisionnelle suprême de l'AGÉMUS au sens légal, ayant siégé officiellement pour la première fois en 2023. Son rôle et ses pouvoirs demeurent à déterminer au moment de cette rédaction.
- **CPPS** : Comité de pilotage de la planification stratégique
- **Création de valeur** : Processus de développement effectué par une administration pour augmenter sa valeur organisationnelle et son impact sur les plans économique, organisationnel, social et en lien avec le leadership.
- **Cultivons notre bien-être** : Mouvement structurant ayant comme objectif de favoriser le bien-être des membres et celui de leurs patients, autant pendant leurs études que lors de leur pratique future. Une [infographie](#) explicitant le mouvement a été produite en 2023.
- **Démocratiser** : Rendre accessible à tous, rendre monnaie courante
- **Direction** : Lorsqu'utilisé avec un « D » majuscule, ce terme réfère aux têtes dirigeantes du Programme de médecine, incluant le vice-décanat aux études médicales prédoctorales, la direction du Programme, etc.
- **EDI** : Équité, diversité et inclusion
- **Équipe** : Lorsqu'utilisé avec un « É » majuscule, ce terme réfère aux groupes de 27 à 36 personnes étudiantes parmi lesquels se donne la majorité des cours.

- **Faculté** : Lorsqu'utilisé avec un « F » majuscule, ce terme réfère à la Faculté de médecine et des sciences de la santé.
- **FEMC** : Fédération des étudiants et des étudiantes en médecine du Canada
- **FEUS** : Fédération étudiante de l'Université de Sherbrooke
- **FMEQ** : Fédération médicale étudiante du Québec
- **Free Go** : Frigidaire à l'entrée du Pavillon Gérald-La Salle (Z7), où l'on peut déposer et prendre de la nourriture à donner afin de lutter contre le gaspillage alimentaire.
- **FRESQue** : Forum de la relève étudiante pour la santé au Québec
- **IFMSA-Qc** : Fédération internationale des associations d'étudiants en médecine - Québec
- **IGGP Groupe BCB** : IG Gestion de patrimoine Groupe Baribeau, Côté, Boisvert; équipe de comptables professionnels agrées spécialisés en finances personnelles dédiée principalement aux professionnels de la santé avec laquelle l'Association a signé une exclusivité sectorielle en termes de commanditaire pour de nombreux services financiers pour les quatre prochaines années.
- **Infos du Prédoc** : Courriel d'information mensuel adressé à l'ensemble de la communauté du Programme et envoyé par le vice-décanat aux études médicales prédoctorales
- **Membre** : Toute personne ayant payé sa cotisation annuelle à l'AGÉMUS conformément à la [Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'élèves ou d'étudiants](#); personne étudiante aux études médicales prédoctorales à l'Université de Sherbrooke
- **Mémoire institutionnelle** : Connaissances collectives retrouvées dans le fonctionnement, les pratiques, les événements et les décisions de l'Association étant essentielles à en assurer un fonctionnement optimal et durable.
- **Mentions Soleil** : Initiative ayant comme but de souligner les implications ponctuelles des membres de l'Association dans des sphères d'implication variées. Les Mentions Soleil sont habituellement proposées par la vice-présidence à la vie étudiante et sont dûment appuyées avant leur adoption.
- **MSS** : Medical Students' Society; association médicale étudiante homologue de l'Université McGill
- **PAEM** : Programme d'aide aux étudiant(e)s en médecine
- **PAMQ** : Programme d'aide aux médecins du Québec
- **Pensée groupale** : Forme de pensée au sein d'une association où la diversité d'opinion et la rigueur sont abandonnées au profit du consensus.
- **Permanence** : Périodes prédéterminées où une personne officière est présente au local de l'Association afin de favoriser les échanges avec les membres.
- **Personne administrative** : Personne officière de l'AGÉMUS œuvrant au conseil d'administration
- **Personne exécutante** : Personne officière de l'AGÉMUS œuvrant au conseil exécutif
- **Personne officière** : Personne élue au suffrage universel à titre de représentante des personnes étudiantes
- **Personne procurée** : Personne officière de l'AGÉMUS mandatée de représenter l'Association durant une instance d'un partenaire externe (p. ex., à la FEUS ou à la FMEQ)
- **Pleine conscience** : Capacité à se concentrer sur ses pensées, ses émotions, ses sensations corporelles sans jugement et dans le moment présent.

- **PRIE** : Politique de reconnaissance de l'implication étudiante
- **Processus d'équilibre dynamique** : Le processus d'équilibre dynamique implique que l'entretien de son bien-être est possible en maintenant un équilibre entre ses ressources et ses défis. Lorsqu'un défi est rencontré, l'équilibre est affecté, et les ressources doivent être ajustées pour le rétablir. Selon la conceptualisation de [Dodge et al. \(2012\)](#), autant les ressources que les défis sont importants pour maintenir son bien-être; le mouvement entre ces deux composantes étant le reflet du réel niveau de bien-être.
- **Programme** : Lorsqu'utilisé avec un « P » majuscule, ce terme réfère au Programme d'études médicales prédoctorales de l'Université de Sherbrooke.
- **Psychologie positive** : Domaine de la psychologie étudiant le bien-être, la santé et la qualité de vie dans une optique de comprendre les processus qui contribuent au fonctionnement optimal et à l'épanouissement de l'être humain.
- **RDPP** : Répondre aux défis de sa pratique professionnelle; activité pédagogique longitudinale donnée au Programme
- **Réinvestir** : Ramener, développer le plein potentiel d'un concept déjà existant
- **RÉMUL** : Regroupement des étudiants en médecine de l'Université Laval
- **Rôles de conformité** : Rôle d'une administration d'être conforme à ses règlements et aux lois
- **Sarros** : Soutien aux régions pour le recrutement des omnipraticiens et des spécialistes prenant la forme de stages d'été en clinique pour les personnes étudiantes
- **Schéma** : Un schéma est une mémoire positive ou négative, constituée d'émotions, de cognitions, de tendances à l'action et de souvenirs narratifs en lien avec l'histoire d'une personne. Un même individu a souvent plus d'un schéma, et ils influencent sa façon de penser et sa vie.
- **Schémas précoces inadaptés** : Théorie proposée par [Jeffrey E. Young](#) suggérant que des schémas (voir définition de « schéma ») dysfonctionnels se développent à la suite de certains manques en lien avec la réponse à des besoins affectifs fondamentaux.
- **SPO** : Service de psychologie et d'orientation de l'Université de Sherbrooke
- **Test progressif** : Examen abordant tous les sujets à l'étude pour l'examen final du Programme, administré à chaque année, et à partir de la première année. Il a été administré pour la première fois à la Promotion 2025 au printemps 2023.
- **Université** : Lorsqu'utilisé avec un « U » majuscule, ce terme réfère à l'Université de Sherbrooke.