

## Conseils pour la formation antiraciste en médecine

Préparé par le groupe de l'antiracisme en formation médicale de la Société canadienne de pédiatrie, avril 2026  
Adapté de la ressource intitulée [L'antiracisme en formation médicale](#) (balayez le code QR pour la parcourir)



**1. Qu'est-ce que le racisme dans l'enseignement de la médecine :** Le racisme désigne les iniquités systémiques, la discrimination et les biais qui avantagent certains groupes et en désavantagent d'autres. En formation médicale, on peut l'observer sur le plan microscopique (individuel, p. ex., micro-agressions), mésoscopique (équipes ou groupes, p. ex., commentaires tendancieux) et macroscopique (institutionnel, p. ex., lacunes dans les politiques, pratiques d'embauche subjectives, homogénéité de la direction). Quand le racisme se conjugue au genre, aux handicaps et à d'autres identités exclues sur le plan structurel, les préjugés vécus s'amplifient. Balayez le code QR pour obtenir plus d'information.

**2. Pourquoi c'est important :** S'attaquer au racisme n'est pas optionnel, c'est au cœur de la sécurité des patients, des partenaires de soins et de la communauté, du bien-être et de l'épanouissement des apprenants et des professeurs, de l'excellence de l'enseignement et du plaisir au travail.

**3. Ce que signifie l'antiracisme en formation médicale :** Pour être antiraciste, il faut détecter et démanteler activement les iniquités dans l'enseignement, les programmes et les cultures de recherche et de soins. Parmi les stratégies pratiques, soulignons les suivantes :

### A. Conception délibérée

- Intégrer le racisme et les déterminants structurels de la santé aux objectifs d'apprentissage.
- Utiliser des stratégies d'enseignements inclusives et durables (envisager une conception universelle : titres, rythme, taille des polices et contrastes, texte de substitution ou nécessité d'imprimer les documents).
- Tenir compte de la représentation. Le comité de planification reflète-t-il l'auditoire et les personnes qui partageront leur savoir et leurs compétences? Qui a contribué à coproduire le programme, le matériel d'enseignement, etc.?

### B. Réflexion sur la positionnalité

- Convenir que l'identité personnelle et les privilèges (position sociale) forgent l'enseignement et l'apprentissage et inclure un énoncé sur son propre engagement envers la justice sociale si la situation le justifie.
- Diffuser une reconnaissance du territoire sincère, y compris les mesures récentes ou prévues axées sur la réconciliation.

### C. Revue systématique du contenu

#### Langage

- Utiliser une terminologie respectueuse, axée sur la personne.
- Mettre des majuscules aux identités ethniques et raciales, p. ex., Noir, Autochtone

#### Images et scénarios

- S'assurer du consentement et d'une représentation concrète.
- Éviter de renforcer les stéréotypes. Décrire les patients de manière respectueuse, selon leurs préférences.
- Inclure les déterminants structurels et sociaux dans les discussions de cas.

#### Représentation

- Représenter la diversité dans plusieurs axes, p. ex., race, aptitude, type de corps, genre et contexte social. Évaluer la combinaison des biais les uns avec les autres, responsables d'une accumulation d'effets négatifs.
- Éviter d'associer des maladies et des affections données à des stéréotypes raciaux ou autres.

**D. Mesures institutionnelles :** Pour éliminer le racisme sur le plan macroscopique, il faut :

- sensibiliser et éduquer à tous les échelons du continuum d'apprentissage et de carrière;
- faire preuve d'équité en matière de recrutement et de sélection, de mentorat, d'évaluation et de leadership;
- modifier les politiques pour qu'elles contrent les obstacles systémiques;
- coproduire des stratégies, assurer l'évaluation continue et adopter l'autonomisation.

#### E. Engagement envers l'amélioration continue

Le langage évolue; les données probantes progressent. Les chefs de file de l'enseignement et les professeurs doivent revoir régulièrement leur matériel, demander des commentaires et adapter leurs pratiques pour que l'équité et la sécurisation culturelle demeurent capitales. Réfléchir aux personnes qui devraient donner leur point de vue et prendre les décisions et les inviter à faire partie prenante de la coproduction. L'engagement de l'individu, de l'équipe ou du groupe et des établissements ou des systèmes doit persister.