

Le détournement cognitif en médecine universitaire ou la persistance du racisme anti-Noirs

Gaynor Watson-Creed MD DSc

■ Citation : *CMAJ* 2022 October 31;194:E1451-4. doi : 10.1503/cmaj.212145-f

Voir la version anglaise de l'article ici : www.cmaj.ca/lookup/doi/10.1503/cmaj.212145

Dans *Gas Light*, une pièce de théâtre de 1938, un homme tente de compromettre l'équilibre mental de sa femme en changeant ou en déplaçant à son insu des objets dans leur maison; lorsqu'elle mentionne ces changements, il maintient qu'elle se trompe et que, par conséquent, quelque chose ne tourne pas rond dans sa tête¹. Partant de là, le terme « gaslighting » désigne la manipulation intentionnelle de la vision de la réalité d'une autre personne, considérée comme une forme d'abus psychologique². En français, on parle de « détournement cognitif », mais l'on ne décrit pas souvent la façon dont il se manifeste à l'échelle d'un groupe ou d'une organisation, qui peut s'illustrer ainsi : confrontés à l'idée qu'un problème existe (p. ex., un racisme anti-Noirs omniprésent), il arrive que les membres de l'organisation déforment ou rejettent complètement l'idée en introduisant de la confusion, en faisant diversion, en inventant des faits, en feignant de ne pas avoir connaissance dudit problème³ ou en se moquant, même subtilement, des personnes qui prétendent qu'il y a un problème, amenant ainsi l'organisation à conclure qu'il n'y en a pas. Le détournement cognitif favorise le racisme anti-Noirs dans les organisations, y compris les établissements universitaires et médicaux. Cet article analyse les préjudices individuels et organisationnels causés par ces comportements de détournement cognitif, et envisage des moyens de remédier au problème.

Lien entre le détournement cognitif et la trahison institutionnelle des groupes dignes d'équité

Le travail de lutte contre le racisme entrepris par de nombreuses facultés de médecine au Canada peut être considéré comme un changement de culture. La culture organisationnelle est définie par Edgar Schein comme « un ensemble d'hypothèses fondamentales qu'un groupe donné a inventé, découvert ou constitué en apprenant à résoudre ses problèmes d'adaptation externe et d'intégration interne [...] »⁴. Ces hypothèses sont enseignées implicitement et explicitement aux nouveaux membres du groupe. Cependant, lorsque les comportements promis par

Points clés

- La trahison institutionnelle est un mécanisme permettant aux établissements de maintenir le racisme anti-Noirs en le faisant passer pour autre chose, trahissant ainsi les membres noirs d'une organisation qui déposent en toute bonne foi des plaintes en matière de racisme.
- La justification du racisme anti-Noirs (p. ex., en le faisant passer pour un conflit interpersonnel) peut être considérée comme une forme de « détournement cognitif ».
- Le détournement cognitif commis à l'endroit de personnes, y compris par des organisations auxquelles elles appartiennent, peut avoir des conséquences dévastatrices.
- Les organisations de soins de santé et les facultés de médecine devraient chercher à cerner le phénomène de la trahison institutionnelle, et à divulguer ses manifestations au sein de l'organisation.
- Les solutions à la trahison institutionnelle consistent à reconnaître son existence, à aider les membres touchés à porter plainte, à reconnaître la nature systémique du racisme anti-Noirs et à encourager les témoins à agir.

l'organisation ne se matérialisent pas, les membres, et surtout les derniers arrivés, subissent un préjudice. On appelle « trahison institutionnelle » les expériences négatives vécues par les membres d'une organisation qui ne parvient pas à agir conformément à ses valeurs ou à ses règles (p. ex., les valeurs d'« intolérance envers le racisme » ou les valeurs d'« équité, de diversité et d'inclusion »)⁵. Ce qu'un tel échec peut mettre au jour, c'est la culture réelle (cachée) de l'organisation. Le sentiment de trahison s'accroît lorsque les mécanismes censés protéger les personnes qui en ont besoin échouent, ou pire, leur causent du tort.

Dans la sphère de la trahison institutionnelle, le détournement cognitif démontre la volonté de l'organisation de protéger les personnes qui détiennent la balance du pouvoir et qui peuvent influencer sur les croyances préjudiciables aux groupes dignes d'équité; cela leur permet de protéger leurs privilèges indus.

Dans le cas du racisme, ces privilèges indus résultent de l'instauration coloniale et suprématiste des institutions sociales, tels les systèmes d'éducation, de justice et de répartition de la richesse, et sont conférés à toute une classe de personnes (ici, les personnes qui s'identifient comme blanches) au détriment d'autres personnes (p. ex., les personnes noires ou autochtones)⁶. Les personnes qui adoptent ce comportement ne sont pas forcément conscientes d'agir pour protéger ces privilèges et ce déséquilibre de pouvoir. En tant que tel, le détournement cognitif peut constituer une menace importante pour la lutte contre le racisme anti-Noirs et, en fait, contre le racisme en général⁷.

Les groupes racisés, y compris les personnes noires et autochtones au sein d'une organisation, risquent tout particulièrement d'être victimes de détournement cognitif, en raison des rapports de pouvoir existants. Des termes tels que « racelighting » ou « détournement cognitif raciste » sont utilisés pour décrire de tels événements, car ils visent des personnes qui ne sont pas blanches^{8,9}. Un phénomène connexe, l'injustice épistémique, « survient lorsqu'une personne ou un groupe social sont discrédités comme “producteurs de savoir” [... elle inclut] l'injustice testimoniale, où l'auditeur qui a des préjugés sur un groupe social dont l'orateur est membre ne reconnaît pas toute la valeur des propos de ce dernier »^{10,11}.

Souvent, la personne qui entend une plainte n'est pas consciente des préjugés qu'elle entretient, et l'idée qu'elle participe à l'injustice épistémique (ou, par exemple, au détournement cognitif raciste) lui est intolérable. Son besoin de réduire l'injustice à un malentendu ou à une réaction excessive augmente d'autant. Son intention, même si elle n'est pas pleinement consciente, est de saper la crédibilité de l'allégation en sapant la crédibilité de la personne qui l'énonce. Ce type de comportement peut être considéré comme une manifestation de la « fragilité blanche », un terme qui décrit le stress ressenti par les personnes qui s'identifient comme blanches lorsqu'elles sont confrontées à toute discussion sur la race ou le racisme, et désigne les mesures prises rapidement pour éliminer ce stress en discréditant l'idée que le racisme est en cause¹².

Manifestations du détournement cognitif et de trahison institutionnelle dans les établissements universitaires et médicaux

Il est important de comprendre que le détournement cognitif dans les organisations ne relève pas d'une seule personne narcissique en position de pouvoir organisationnel. Une étude de 2018 mettant en évidence les expériences d'infirmières dénonciatrices a décrit comment la trahison institutionnelle et le détournement cognitif peuvent se manifester dans une organisation de soins de santé au niveau de l'établissement lui-même, et a postulé qu'ils reposent fondamentalement sur le fait que la personne requérante fait confiance à l'organisation pour traiter la plainte avec intégrité¹³. L'auteure souligne que les personnes qui dénoncent sont souvent des « membres performants, respectés, exceptionnels et engagés » dans leur milieu de travail, et qu'elles n'ont aucune raison de se méfier des engagements déclarés de

l'organisation en matière de responsabilité sociale, d'équité et d'inclusion. Il est possible d'imaginer des circonstances similaires pour les personnes qui signalent des cas de racisme anti-Noirs.

Certains ouvrages avancent que les universités courent un risque élevé de commettre une trahison institutionnelle, y compris les comportements de détournement cognitif¹⁴⁻¹⁶. Par exemple, il est souvent impossible d'invoquer les politiques universitaires de lutte contre le harcèlement et l'intimidation tant qu'il n'y a pas de preuve satisfaisante de la possibilité de justifier une plainte pour racisme. Cela peut laisser entendre que le racisme est difficile à prouver, ou qu'une plainte comporte trop de variables de confusion pour être prise au pied de la lettre. Au lieu de cela, des facteurs interpersonnels et autres sont proposés et activement recherchés pour expliquer le problème en question¹⁷. En laissant entendre qu'on peut mettre en veilleuse l'enquête sur le racisme anti-Noirs le temps de trouver des explications plus simples à un incident, on relègue nécessairement le signalement du racisme au second rang des préoccupations. Le détournement cognitif commis par les personnes impliquées tend à obscurcir davantage les preuves de racisme, ce qui signifie que la capacité à prouver le comportement raciste diminue rapidement et que la plainte risque fort d'être abandonnée ou rejetée. En outre, c'est souvent à la personne requérante qu'il incombe de prouver qu'il y a eu racisme, en donnant des détails pénibles, et les seuls arbitres sont des personnes s'identifiant comme blanches. Si la seule interprétation de la plainte est confiée à des arbitres qui ont peu ou pas d'expérience dans la lutte contre le racisme anti-Noirs, la probabilité que la plainte soit prise au sérieux diminue encore. Tout cela survient en plus à un moment où la personne qui porte plainte peut se sentir épuisée, autant par le racisme que par les comportements de détournement cognitif qui en découlent, ce qui affaiblit sa détermination à poursuivre sa requête de règlement.

L'encadré 1 présente d'autres formes de détournement cognitif susceptibles de se produire dans les milieux universitaires.

Généralement, les témoins ne veulent pas ou ne peuvent pas soutenir publiquement la personne qui porte plainte, parce qu'ils craignent eux-mêmes des représailles de la part de l'établissement. Au lieu de cela, ils peuvent soutenir silencieusement la personne requérante, qui risque gros professionnellement et personnellement; ce qui signifie que les témoins sympathisants prennent peu ou pas de risques.

Conséquences du détournement cognitif commis dans les établissements et les organisations

Il est courant que les personnes au fait de politiques internes laissant croire au comportement éthique d'une organisation avant de subir un détournement cognitif visant à justifier leurs expériences négatives doutent de leur propre expérience de la situation plutôt que de l'organisation elle-même. En conséquence, elles éprouvent une dissonance cognitive (qui évolue vers le doute et la perte de confiance en leur capacité à comprendre les expériences négatives qu'elles vivent), une anxiété

Encadré 1 : Exemples de détournement cognitif dans les milieux universitaires

- Recours à des règles et procédures qui faussent le processus ou qui permettent de ne pas intervenir du tout : par exemple, « Oui, nous avons une politique, mais votre situation particulière n'y correspond pas. Nous ne pouvons pas vous aider. » Ou encore, « Oui, nous avons une politique, et nous devons donc nous y tenir à la lettre, même si cela ne permet pas de traiter votre cas de manière adéquate. »
- Normalisation de la violence : « Oh, cette personne est comme ça avec tout le monde. Ne le prenez pas personnellement. »
- Discréditation discrète, mais active de la personne qui a porté plainte pour racisme anti-Noirs : « Cette personne a un caractère difficile » ou « C'est juste une autre femme noire en colère ».
- Suppression de la transparence du processus d'arbitrage (c.-à-d., qu'une décision concernant le sort de la requête de règlement ou de la personne qui l'a déposée est prise à huis clos) tout en insistant sur le fait que le processus doit être fiable et respecté. Des questions de confidentialité peuvent être invoquées pour justifier une moindre transparence.
- Allégations quant à l'état mental instable de la personne qui dépose la demande, et offre de soutien sur ce plan en évitant la demande elle-même, parfois au motif qu'aborder la demande ne ferait qu'accroître le stress de la personne lésée.
- Plus particulièrement dans le contexte des professions de la santé, exprimer des préoccupations non fondées concernant le professionnalisme, l'éthique, la compétence clinique ou la sécurité des patients de la personne requérante.

liée à la fois à leur efficacité au travail et à leur présence dans le milieu de travail, et des symptômes de dépression, y compris la suicidabilité. Cela peut avoir des conséquences dévastatrices sur le plan personnel et professionnel¹⁸. En affirmant que le problème n'est pas réel ou découle d'une sensibilité excessive de la part de la personne requérante, ce qui s'ajoute à de possibles changements de comportement dus aux répercussions sur la santé mentale mentionnées précédemment, l'organisation soulève ouvertement ou implicitement des doutes sur les motivations et les performances de la personne requérante, ce qui diminue encore plus sa crédibilité auprès de l'organisation.

Au niveau organisationnel, la trahison institutionnelle et le détournement cognitif peuvent miner dangereusement les efforts visant à faire progresser l'équité et l'inclusion. Alors même que les organisations canadiennes s'engagent dans la lutte contre le racisme anti-Noirs, elles peuvent commettre des actes de trahison institutionnelle et de détournement cognitif organisationnel sans en comprendre les conséquences et, ce faisant, éroder la confiance dans le travail même de lutte contre le racisme anti-Noirs qu'elles cherchent à soutenir. Un article de recherche de 2018 décrit l'existence de « havres de paix » dans les milieux universitaires (des lieux sûrs où les membres victimes de discrimination peuvent se réunir et se soutenir mutuellement; p. ex., des associations de personnel enseignant noir) qui répondent à un besoin tout en montrant que la trahison institutionnelle est en jeu. Il devient alors évident qu'il ne peut y avoir de travail efficace en matière d'équité, de diversité et d'inclusion tant que règne la trahison institutionnelle¹⁴.

Dans les milieux de soins de santé, la trahison institutionnelle peut entraîner une diminution de la sécurité psychologique; ce terme désigne la possibilité pour les membres de l'équipe de soins de santé d'être eux-mêmes dans l'environnement de l'équipe, y compris de s'exprimer en cas d'erreur ou de préjudice¹⁹. Lorsque la sécurité psychologique diminue, on assiste à une augmentation des préjudices subis par la patientèle (les 2 phénomènes sont corrélés), car les membres de l'équipe n'ont pas le sentiment de pouvoir dénoncer les situations à risque en toute sécurité. Une étude de 2021 sur la sécurité psychologique en médecine²⁰ a souligné que les gradients de pouvoir importants (p. ex., ceux qui peuvent exister dans une équipe entre les personnes qui s'identifient comme blanches et les autres) sont des déterminants clés de la sécurité psychologique. Les préjudices subis par les membres de l'équipe s'ajoutent aux préjudices occasionnés aux patients lorsqu'ils sont eux-mêmes la cible d'un comportement de détournement cognitif, comme dans certains cas récents très médiatisés^{21,22}.

Contre le détournement cognitif et les comportements associés dans les organisations

Une méta-analyse d'études psychologiques de 2014²³, qui évalue le rôle des établissements dans les expériences traumatiques et la détresse psychologique, précise quelles sont les caractéristiques qui montrent qu'une organisation risque de commettre une trahison institutionnelle, comme la composition de l'organisation, la réputation de l'établissement et la valeur accordée à cette réputation, les priorités en matière de harcèlement et d'intimidation, et les modèles de réponse aux allégations de discrimination. Les auteures fournissent également un questionnaire sur la trahison institutionnelle qui permet aux membres d'une organisation de signaler de façon anonyme si des activités suggérant une trahison (p. ex., le blâme de la personne dénonciatrice ou la dissimulation d'informations clés dans une réclamation) se produisent.

Étant donné que les concepts de trahison institutionnelle et de détournement cognitif organisationnel semblent peu connus dans le contexte des établissements de formation médicale, je suggère premièrement que les facultés de médecine les enseignent, afin qu'ils puissent être facilement identifiés et gérés, et deuxièmement, qu'elles reconnaissent spécifiquement les conséquences réelles et dévastatrices du détournement cognitif. En nommant et en reconnaissant simplement la trahison institutionnelle et le détournement cognitif comme des phénomènes organisationnels connus, un établissement signale à ses membres sa volonté de reconnaître leurs expériences, même négatives. En retour, cela montre que l'organisation est prête à entendre parler d'expériences négatives, y compris le racisme, et qu'elle est ouverte au changement, ce qui peut avoir une incidence positive sur les membres noirs de l'organisation, car cela suggère que leurs expériences seront prises en compte. Cela peut également réduire le risque de voir le détournement cognitif se perpétuer, car une telle approche signale aux personnes qui ne sont pas des membres noirs de l'organisation que celle-ci est

non seulement consciente des comportements de détournement cognitif, mais qu'elle les surveille.

Troisièmement, les facultés peuvent traiter les plaintes ou les signalements de racisme anti-Noirs comme des fenêtres sur la culture (réelle) de l'organisation et, par conséquent, comme des occasions de rehausser son intégrité. Quatrièmement, lorsqu'elles mènent des enquêtes sur des signalements de racisme anti-Noirs, elles doivent assumer la responsabilité de démontrer l'existence du racisme de façon conjointe avec la personne qui fait le signalement, plutôt que de laisser à celle-ci l'entière responsabilité de la tâche.

Les organisations de soins de santé peuvent concrétiser leur volonté d'éliminer les cas de racisme anti-Noirs en considérant les signalements de racisme comme des occasions d'amélioration. Ainsi, les allégations de racisme anti-Noirs peuvent être considérées comme des occasions de mettre en lumière la culture cachée (raciste) de l'organisation, afin de la modifier de manière active et transparente. De même, les organisations peuvent adopter une position visant à transférer le fardeau de la preuve de racisme, la faisant passer des personnes requérantes à l'organisation elle-même. À cette fin, il est utile d'aborder toutes les enquêtes sur le racisme anti-Noirs en reconnaissant sa nature systémique et omniprésente, afin de réévaluer correctement où et comment il se manifeste.

Cinquièmement, les organisations peuvent instaurer un service de soutien aux personnes victimes de trahison institutionnelle afin de prévenir les réactions traumatiques les plus préjudiciables. Les programmes de santé des employés devraient être orientés vers l'expérience que vivent les groupes à risque (tels que les membres noirs de l'organisation) en raison du détournement cognitif et de la trahison institutionnelle, et devraient viser à soutenir ces membres en conséquence.

Enfin, les témoins doivent activement tenter d'interrompre les schémas de détournement cognitif dès qu'ils se manifestent, y compris dans un cadre public. Les témoins peuvent enrayer le détournement cognitif de plusieurs façons, par exemple sous forme de déclaration (« Notre collègue vit une expérience qui doit être entendue ») ou en demandant à l'organisation d'adopter les politiques et procédures suggérées précédemment. Le fait pour un témoin de ne pas réagir à un détournement cognitif peut signifier qu'il consent à ce que le racisme anti-Noirs se perpétue et, dans le cas d'un détournement cognitif public, cette impression sera laissée non seulement à la personne visée par la manœuvre, mais aussi à toutes les autres personnes présentes.

Résumé

Les comportements de trahison institutionnelle, tels que le détournement cognitif commis à l'endroit des victimes du racisme anti-Noirs, malgré leurs conséquences dévastatrices, sont rarement reconnus. Ils jouent un rôle décisif dans l'amplification des préjudices causés par le racisme et sapent l'intégrité et la réputation des établissements, alors même que ceux-ci tentent de réaliser des progrès significatifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Les groupes qui jouissent de

privileges indus risquent de commettre un détournement cognitif. Les groupes fortement exposés au racisme, y compris le personnel enseignant noir, mais aussi les personnes qui subissent d'autres formes d'oppression ou des formes multiples et croisées de discrimination, risquent fort d'être victime de trahison institutionnelle. Les facultés de médecine devraient être conscientes de ces comportements en leur propre sein et faire tout leur possible pour les identifier, les divulguer et les éliminer.

Références

1. Jacklin D. *Gaslight: a thriller in two acts*. In: Hamilton P, editor. Perth (ON): Full Circle Theatre; 2014. Accessible ici : <http://playsfromdavidjacklin.ca/resources/images/Gaslight/GASLIGHT%20Final%20Classic%20Play%20Format%202016.pdf> (consulté le 11 nov. 2021).
2. Green A, Charles K. Voicing the victims of narcissistic partners: a qualitative analysis of responses to narcissistic injury and self-esteem regulation. *SAGE Open* 2019;9. doi: 10.1177/2158244019846693.
3. Cull MJ. Dismissive incomprehension: a use of purported ignorance to undermine others. *Soc Epistemology* 2019;33:262-71.
4. Schein EH. In: *Organizational culture and leadership*. 3rd ed. San Francisco (CA): John Wiley & Sons, Inc.; 2004:1-17. Accessible ici : <http://dSPACE.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/2373/1/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership%2C%203rd%20Edition.pdf> (consulté le 15 nov. 2021).
5. Smith CP, Freyd JJ. Dangerous safe havens: institutional betrayal exacerbates sexual trauma. *J Trauma Stress* 2013;26:119-24.
6. McIntosh P. White privilege: unpacking the invisible knapsack. *Peace and Freedom Magazine*. Philadelphia (PA): Women's International League for Peace and Freedom; 1989:10-12. Accessible ici : https://psychology.umbc.edu/files/2016/10/White-Privilege_McIntosh-1989.pdf (consulté le 20 juin 2022).
7. Bailey A. Gaslighting and epistemic harm: editor's introduction. *Hypatia* 2020; 35:667-73.
8. Harris F III, Luke JL. Racelighting: a prevalent version of gaslighting facing people of color. Fairfax (VA): *Diverse: Issues in Higher Education*; 2021 Feb. 12. Accessible ici : <https://www.diverseeducation.com/opinion/article/15108651/racelighting-a-prevalent-version-of-gaslighting-facing-people-of-color> (consulté le 22 févr. 2021).
9. Choi KH. Racial gaslighting and the myth of multiculturalism. *Psychology Today* 2021 June 9. Accessible ici : <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/social-fabric/202106/racial-gaslighting-and-the-myth-multiculturalism> (consulté le 2 nov. 2021).
10. Giladi P. Epistemic injustice: a role for recognition? *Philos Soc Criticism* 2018;44: 141-58.
11. Sweet PL. The sociology of gaslighting. *Am Sociol Rev* 2019;84:851-75.
12. DiAngelo R. White fragility in action. In: *White fragility: why it's so hard for white people to talk about racism*. Chapter 9. Boston (MA): Beacon Press; 2018:119-122.
13. Ahern K. Institutional betrayal and gaslighting: why whistle-blowers are so traumatized. *J Perinat Neonatal Nurs* 2018;32:59-65.
14. Pyke KD. Institutional betrayal: inequity, discrimination, bullying, and retaliation in academia. *Social Perspect* 2018;61:5-13.
15. Gómez JM. Gender, campus sexual violence, cultural betrayal, institutional betrayal, and institutional support in U.S. ethnic minority college students: a descriptive study violence against women. *Violence Against Women* 2022;28:93-106.
16. Marques O, Couture-Carron A, Frederick TJ, et al. The role of trust in student perceptions of university sexual assault policies and services. *Can J High Educ* 2020;50:39-53.
17. Başar D. A survivors' guide to institutional racism. *Can Theatre Rev* 2021;186:39-44.
18. Smith CP, Freyd JJ. Insult, then injury: interpersonal and institutional betrayal linked to health and dissociation. *J Aggress Maltreat Trauma* 2017;26:1117-31D.
19. Grailey KE, Murray E, Reader T, et al. The presence and potential impact of psychological safety in the healthcare setting: an evidence synthesis. *BMC Health Serv Res* 2021;21:773.

20. Siad FM, Rabi DM. Harassment in the field of medicine: cultural barriers to psychological safety. *CJC Open* 2021;3(Suppl):S174-9.
21. Saskatchewan Health Authority apologizes to the family and friends of Samwel Uko [communiqué de presse]. Saskatoon (SK): Saskatchewan Health Authority; 2020 June 23. Accessible ici : <https://www.saskhealthauthority.ca/news-events/news/saskatchewan-health-authority-apologizes-family-and-friends-samwel-uko> (consulté le 24 juin 2022).
22. La coroner Géhane Kamel dépose son rapport d'enquête. [communiqué de presse] Montréal: Bureau du coroner; 2021 Oct. 1. Accessible ici : <https://www.coroner.gouv.qc.ca/medias/communiqués/detail-dun-communiqué/466.html> (consulté le 30 nov. 2021).
23. Smith CP, Freyd JJ. Institutional betrayal. *Am Psychol* 2014;69:575-87.

Intérêts concurrents : Aucun déclaré.

Cet article a été révisé par des pairs.

Affiliation : Département de santé communautaire et d'épidémiologie, Faculté de médecine, Université Dalhousie, Halifax, N.-É.

Propriété intellectuelle du contenu : Il s'agit d'un article en libre accès distribué conformément aux modalités de la licence Creative Commons Attribution (CC BY-NC-ND 4.0), qui permet l'utilisation, la diffusion et la reproduction dans tout médium à la condition que la publication originale soit adéquatement citée, que l'utilisation se fasse à des fins non

commerciales (c.-à-d., recherche ou éducation) et qu'aucune modification ni adaptation n'y soit apportée. Voir : <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.fr>

Remerciements : Gaynor Watson-Creed tient à remercier Ajay Parasram (Faculté des arts et des sciences sociales, Université Dalhousie, Halifax, N.-É.); Angela M. Cooper, Nahba Shetty et Ashley Miller (Faculté de médecine, Université Dalhousie); Barbara Solarz et Saleem Razack (Faculté de médecine, Université McGill, Montréal, Qc) pour les relectures et commentaires qui ont guidé la conception finale du manuscrit.

Correspondance : Gaynor Watson-Creed, gwatson@dal.ca