

# Plafonds de verre, préjugés inconscients, syndrome de l'imposteur et effet Matilda

Par Janet Pope, M.D., maîtrise en santé publique, FRCPC

**L**e thème de ce numéro du *Journal de la Société canadienne de rhumatologie* est important : équité, diversité et inclusion.

Au cours de ma carrière, j'ai été témoin de légères différences de « traitement » de collègues et de patients considérés peut-être comme une minorité en raison de diverses caractéristiques (sexe, identification de genre, identité ethnique, croyances, etc.). Ces différences sont souvent subtiles – omettre d'inclure une personne ou de lui témoigner de la reconnaissance pour son seul mérite, ou instituer un « plafond de verre » à cause duquel, dans le milieu universitaire mais pas seulement, moins de femmes sont nommées à des postes de haute direction qu'il n'en existe dans des institutions telles que les hôpitaux et les universités. Les raisons de cette déperdition sont subtiles, mais l'insuffisance de mentorat et certains préjugés, entre autres, peuvent amener les femmes à ne pas présenter leur candidature à ces fonctions.

Il existe en science un phénomène appelé l'effet Matilda. Il s'agit d'un parti pris contre la reconnaissance des réalisations des femmes, dont le mérite est alors attribué à leurs collègues masculins. Cet effet tient son nom de Matilda Gage, suffragette qui a écrit sur la question des hommes qui s'approprient le mérite du travail de leurs paires et, j'ajoute, sur l'inégalité de crédit accordé aux hommes et aux femmes à réalisations égales, les premiers recevant plus d'éloges que les secondes. Cet effet peut faire naître des incertitudes concernant les talents des femmes qui réussissent et entraîner une baisse de productivité/reconnaissance au fil du temps. Les femmes, plus que les hommes, peuvent également souffrir du syndrome de l'imposteur, qui consiste à douter de ses capacités et à ressentir un sentiment d'imposture. Ce syndrome touche de manière disproportionnée les personnes très performantes, qui ont du mal à accepter leurs réalisations. Valerie Young a divisé le syndrome de l'imposteur en différentes catégories : perfectionniste, superfemme/surhomme, génie, solitaire et expert. Vous vous reconnaîtrez peut-être dans l'une de ces catégories.

Nous avons tous des préjugés et nous devons en être conscients. Nous sommes conscients de certains préjugés évidents (manifestes), mais nous avons tous aussi des préjugés inconscients, c'est-à-dire le fait de croire à des stéréotypes sur certains groupes de personnes sans même nous en rendre compte. Ces préjugés conduisent à une discrimination involontaire et à une diminution de la diversité des points de vue ou des possibilités qui étouffe les idées. En général, la multiplication des points de vue élargit les possibilités et favorise l'innovation. Les hommes comme les femmes ont des préjugés. Je vous pose l'énigme suivante : un enfant et son père sont amenés au service d'urgence d'un hôpital



rural après un accident de voiture. Tous deux sont inconscients, puis l'enfant est opéré par son parent. On est tenté de résoudre l'énigme en disant que le père est chirurgien, qu'il a repris conscience et a opéré son enfant, car aucun autre chirurgien n'était présent. Mais il existe une autre solution. (Le chirurgien est sa mère, si vous n'aviez pas deviné). Les hommes et les femmes, médecins compris, sont tout aussi susceptibles d'avoir ce préjugé inconscient. Je vous invite à tester vos préjugés inconscients. Ils permettent de mieux « se connaître soi-même ».

Ainsi, à partir de fin 2021, que devons-nous faire, en tant que membre de la communauté des rhumatologues et à titre personnel? Faire ces tests de préjugés inconscients. Ils sont gratuits, valides et vous renseigneront sur vos zones aveugles. Soyez conscient des décisions que vous prenez et diversifiez délibérément votre personnel clinique, vos équipes de recherche, etc. Mobilisez-vous pour aider les patients marginalisés à bénéficier des soins dont ils ont besoin et facilitez leur accès à d'autres professionnels (travailleurs sociaux, personnel infirmier, professionnels paramédicaux, agents de traitement de cas); entraînez-vous à donner un retour positif mais critique et à accueillir les éloges que vous adressent les personnes qui vous entourent. Cette attitude fera de nous de meilleurs prestataires de soins et de meilleures personnes.

Janet Pope, M.D., maîtrise en santé publique, FRCPC  
Professeure de médecine, chef de division,  
Division de rhumatologie, Département de médecine,  
St. Joseph's Health Care, Université Western,  
London (Ontario)

Lectures recommandées :

- Plafond de verre. Wikipedia. Disponible à l'adresse suivante : [https://fr.wikipedia.org/wiki/Plafond\\_de\\_verre](https://fr.wikipedia.org/wiki/Plafond_de_verre). Mise à jour en juin 2021. Page consultée en août 2021.
- Effet Matilda. Wikipedia. Disponible à l'adresse suivante : [https://fr.wikipedia.org/wiki/Effet\\_Matilda](https://fr.wikipedia.org/wiki/Effet_Matilda). Page consultée en août 2021.
- Matilda Gage. Wikipedia. Disponible à l'adresse suivante : [https://fr.wikipedia.org/wiki/Matilda\\_Joslyn\\_Gage](https://fr.wikipedia.org/wiki/Matilda_Joslyn_Gage). Page consultée en août 2021.
- Syndrome de l'imposteur. Hbr.org. Disponible à l'adresse suivante : <https://hbr.org/2008/05/overcoming-imposter-syndrome>. Mise à jour en mai 2008. Page consultée en août 2021.
- Impostersyndrome.com (vidéo). Disponible à l'adresse suivante : <https://impostersyndrome.com>. Page consultée en août 2021.
- Préjugés inconscients. Vanderbilt.edu. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.vanderbilt.edu/diversity/unconscious-bias/>. Page consultée en août 2021.
- Tests sur les préjugés inconscients. Harvard.edu. Disponible à l'adresse suivante : <https://implicit.harvard.edu/implicit/canada/takeatest.html>. Page consultée en août 2021.