

Introduction à l'intervention interculturelle

Humilité culturelle et pratiques réflexives

Annie LeBrun, Psy. D et Ph.D

Chargée de projet, IU SHERPA

Jean-Charles St-Louis, Ph.D

Chargé de projet, IU SHERPA

Midi-atelier IU SHERPA – 19 novembre 2025

2 Avant de débiter...

- Il s'agit d'une introduction... ce sera incomplet!
- Moment de réflexion, de partage.
- Respect, ouverture, bienveillance!

Merci à Marie-Hélène Rivest et Janique Johnson-Lafleur pour leur contribution.

3 Aujourd'hui

I. Activité de réflexion

II. Contexte

III. Qu'est-ce que l'intervention interculturelle?

i. La culture comme « horizon »

Les identités, les cultures et l'intervention

ii. Les malentendus, les inconforts et les rapports de pouvoir

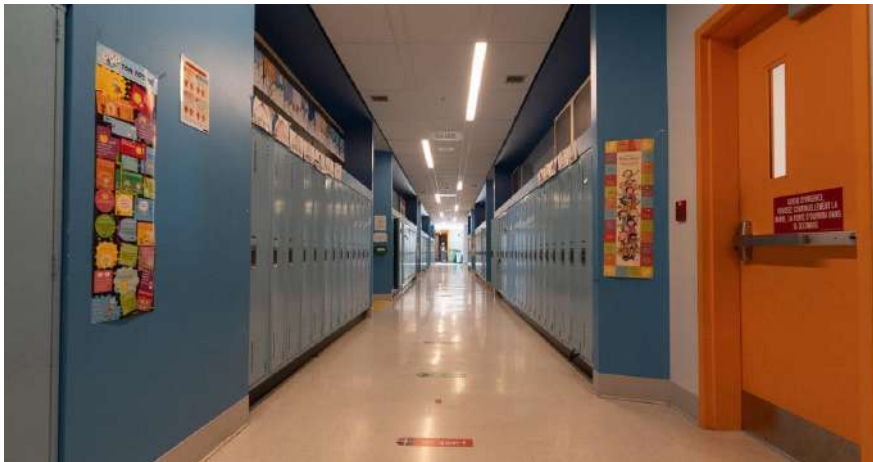
Rapports asymétriques, préjugés et décentration

IV. Quelques pistes pour la pratique

V. Ressources

VI. Discussion

Activité de réflexion



II. Contexte

Contexte mondial actuel

- Crise économique - accroissement des inégalités
- Guerres et position des gouvernements / politiques internationales
- Montée des discours et gouvernements de droite partout dans le monde
- Discours anti-immigration
- Personnes immigrantes comme boucs émissaires - vision a changé au fil des années

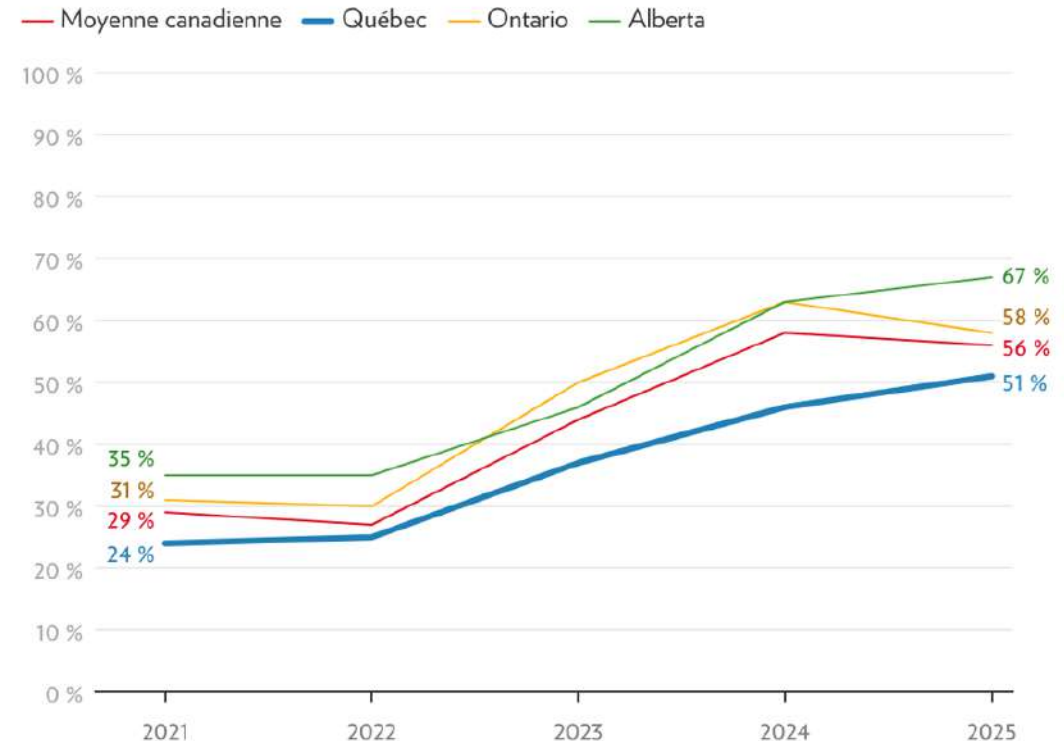
Croissance des préjugés sur l'immigration

- Valeurs, identité
- Demandes d'asile
- Criminalité
- Logement
- Langue
- Santé et services sociaux
- Éducation...

Colpron 2025; Plourde 2024; Posca 2025

« Il y a trop d'immigrants au Canada »

Part des répondants estimant qu'« il y a trop d'immigrants au Canada », sondage mené du 8 au 21 septembre 2025 auprès de 2004 personnes



Source : Focus Canada, Environic Institute

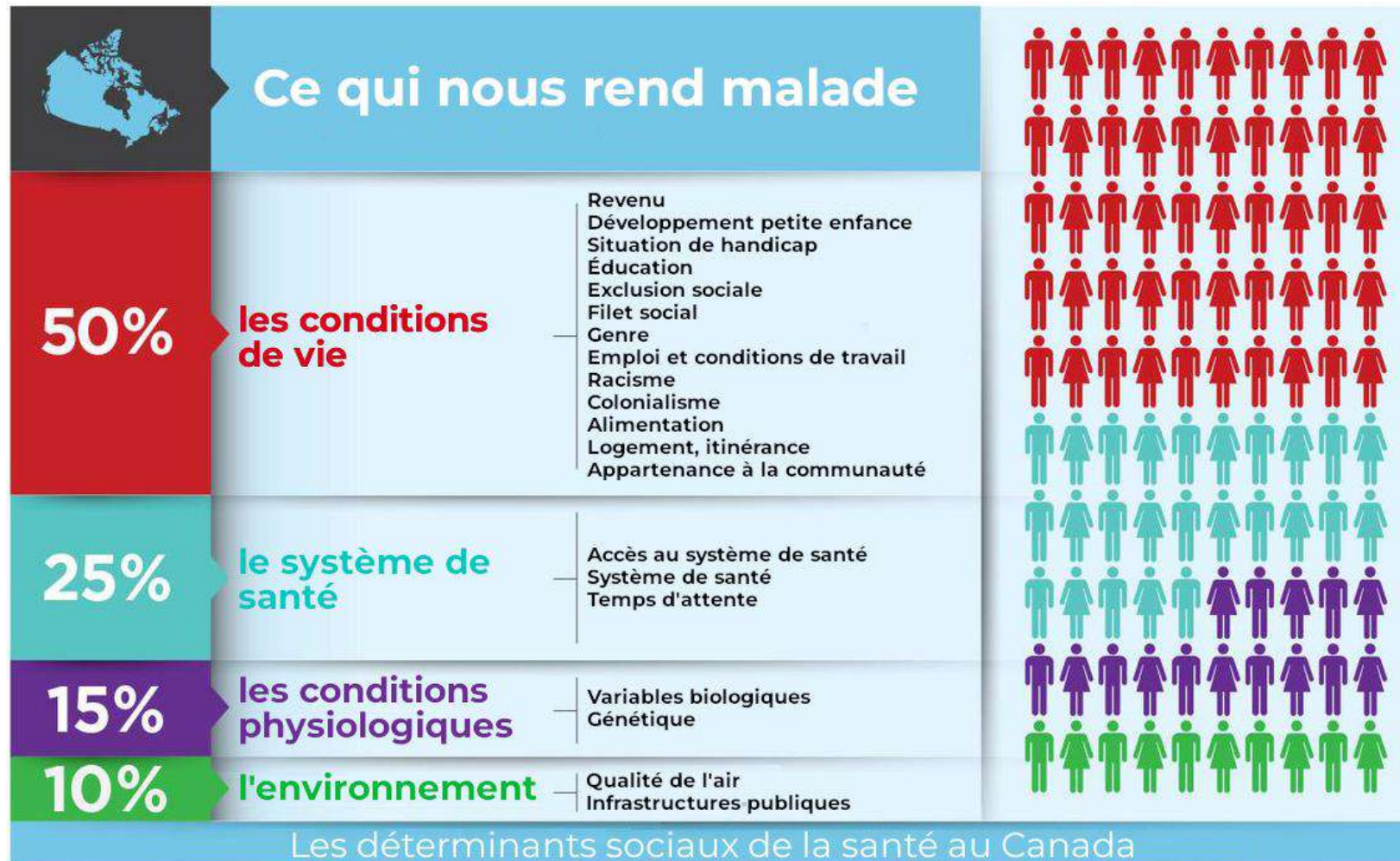


III. Qu'est-ce que l'intervention interculturelle?

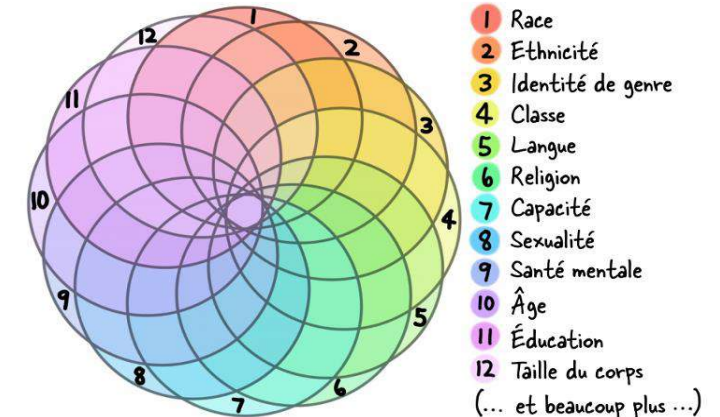
9 Pourquoi l'intervention interculturelle?

- Être mieux outillé·e·s pour éclairer des situations qui nous apparaissent complexes.
- Offrir des services plus adéquats à une diversité de profils d'utilisateur·ère·s.
- Ne pas perpétuer les inégalités sociales de santé.

10 Inégalités sociales de santé



INTERSECTIONNALITÉ



L'intersectionnalité est une optique qui permet de voir où le pouvoir prend forme et se heurte, où il s'enferme et se croise. C'est la reconnaissance du fait que chaque personne a sa propre expérience de la discrimination et des privilèges.

— Kimberlé Crenshaw —

@sylviaaduckworth

11 Qu'est-ce que l'intervention interculturelle?

- Pas une procédure ou une recette.
- N'implique pas la connaissance en détail de toutes les cultures.

« Créer **un lieu** entre l'intervenant.e et le client où va se construire un système de sens que tous deux pourront emprunter pour interagir sur un problème à définir et à résoudre. » (Bélanger, 2002)

L'intervention interculturelle

Ce que je pensais que c'était...



Ce que c'est dans le fond...



13 Compétence et humilité culturelle

- Un **processus** plutôt qu'un savoir à maîtriser.
- Un questionnement sur les **rapports de pouvoir** entre les intervenant·e·s et les usager·ère·s.
- Une réflexion sur notre **position** dans la relation.

(Tervalon et Murray-Garcia, 1998; Tascón et Gatwiri, 2020)

14 Humilité culturelle

« L'humilité culturelle décrit une position consistant à **aborder la diversité culturelle d'un point de vue humble** (reconnaissance de notre ignorance relative de soi et des autres). Il s'agit de comprendre que la maîtrise totale des connaissances culturelles est non seulement impossible mais non souhaitable car elle implique une objectivation et **une vision simpliste de l'autre.** »

(Tervalon et Murray-García, 1998, cité dans Rousseau et al., 2022, p. 16)

La culture comme « horizon »

a) L'identité

Des aspects...

- affirmés
 - assignés
 - institutionnels
-
- Les identités sont fluides et se transforment.
 - Les changements brusques et les confrontations peuvent être déstabilisants.
 - Conscience de soi : quels aspects sont mis en jeu?



b) La culture et les cultures

Un ensemble relativement cohérent de pratiques, de croyances et de manière de nommer ou de faire les choses, qui semblent propres à un groupe ou à une société.

- Héritage colonial
- Des significations acquises et partagées.
- Des éléments divers, contradictoires, contestés.
- En transformation constante.



19 b) La culture, les cultures

- **La culture est ce qui est évident pour soi.**

Une conception du monde, des rapports entre les personnes et des rôles de chacun·e en société.

- Nous sommes façonné·e·s par et participons à plusieurs cultures.
- Clarifier notre propre horizon culturel contribue à dénouer les malentendus.

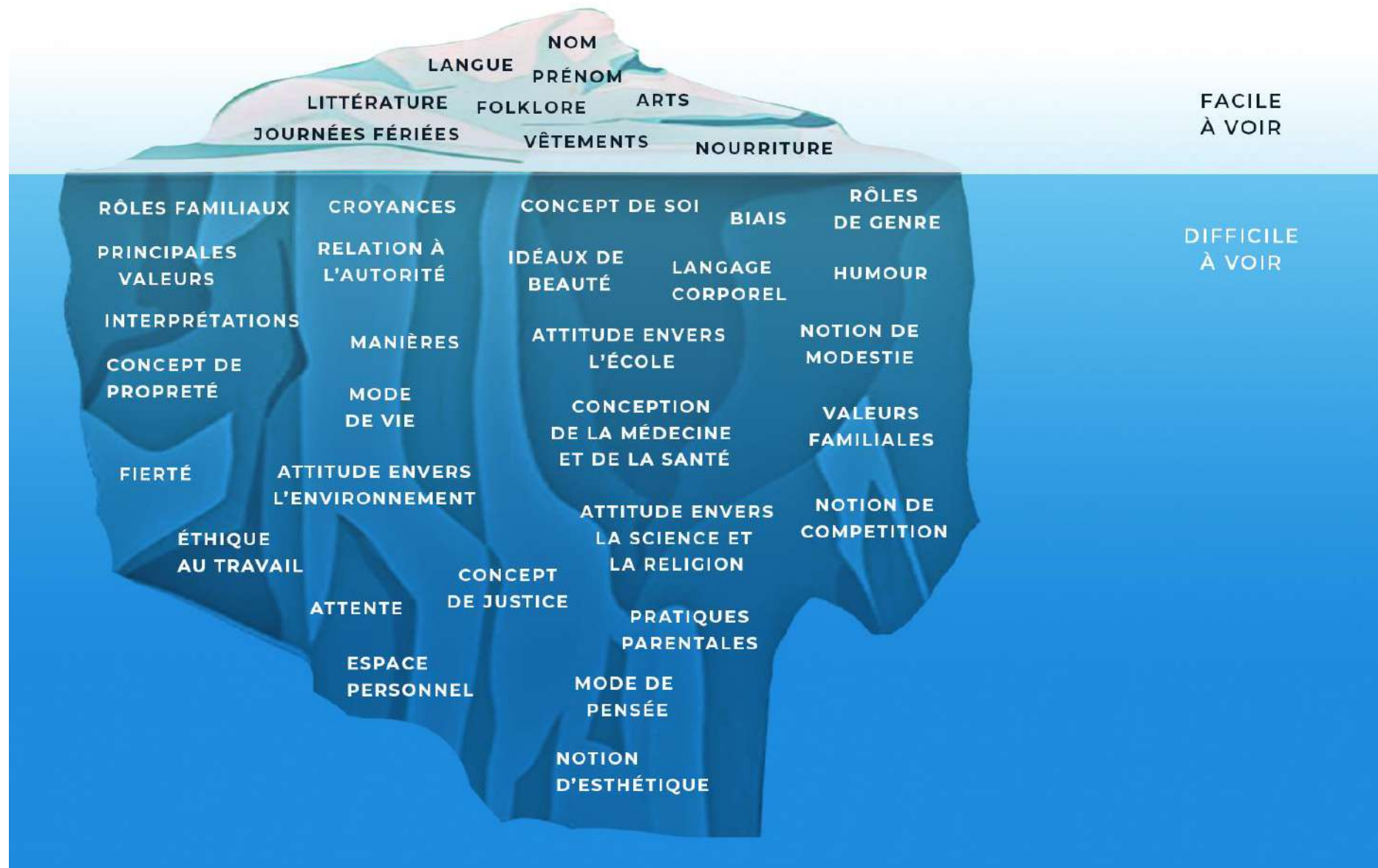
20 Les risques de l'interprétation « culturalisante »

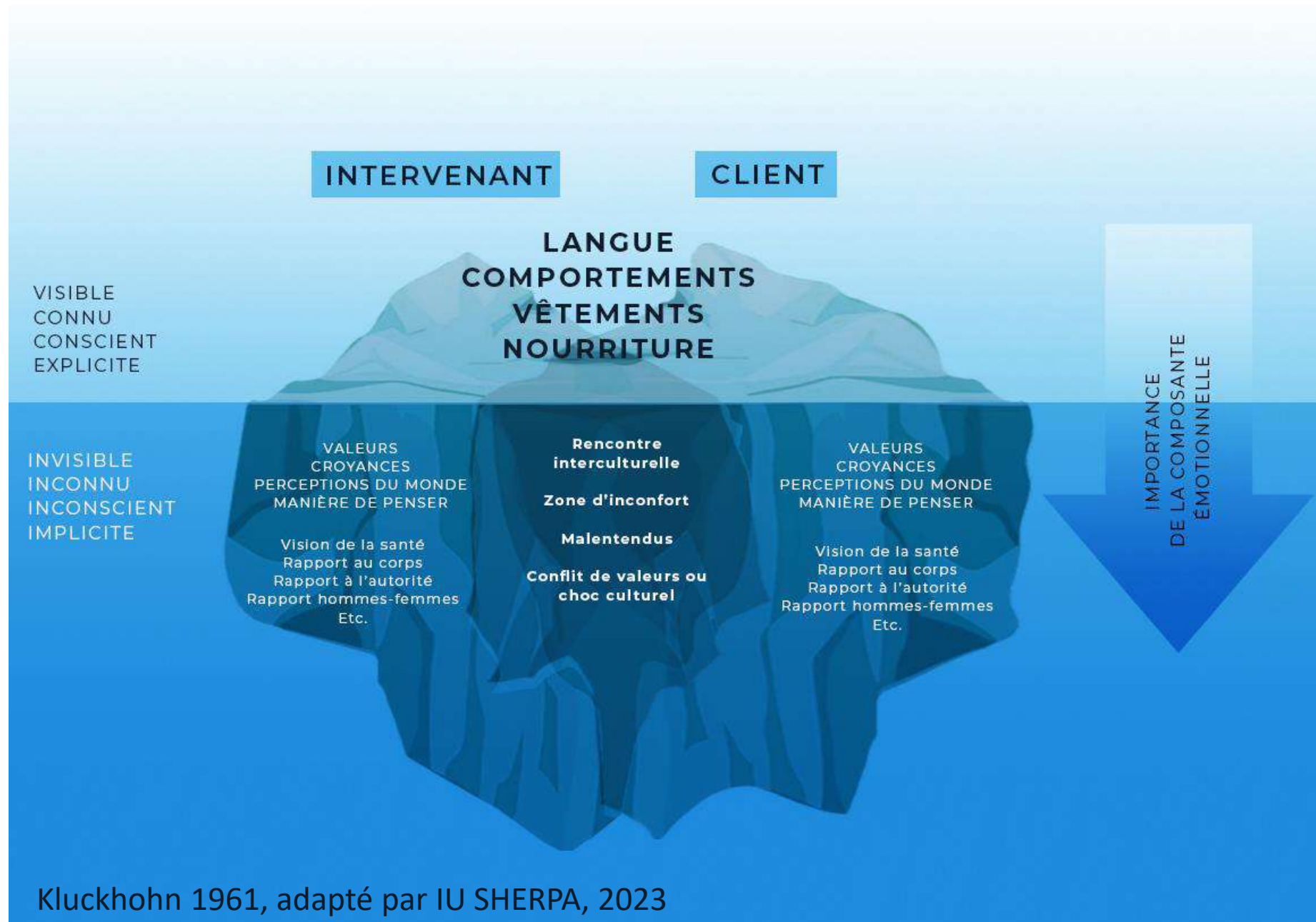
- Une conduite peut s'expliquer par « la culture » d'une personne... ou pas!
- Interprétation stéréotypée (ou erronée) de la situation.
- La culture comme **écran...** *de part et d'autre!*
- Être attentif·ve à nos préjugés, s'intéresser, tenter de comprendre comment la personne comprend la situation et souhaite la régler.

21 Les risques de l'interprétation « culturalisante »

- Attribue aux personnes la cause des difficultés.
- Écarte les explications socioéconomiques et politiques.
- Stigmatise la population.
- Ne remet pas en cause les approches de l'institution et de ses agent·e·s.

(Fassin, 2001)





Les malentendus, les inconforts et les rapports de pouvoir

25 Positionnalité

Quelles sont vos
priorités?

Quelles sont vos
attentes?



Quelles sont les
priorités des
usager·ère·s?

Quelles sont leurs
attentes?

Les attentes et priorités de chacun·e peuvent-elles d'emblée être
connues par l'autre?

26 Des perceptions partagées et en contraste

Hiérarchisation des problèmes sociaux par les familles et les intervenants

Problèmes sociaux jugés prioritaires	Rang selon familles	Rang selon intervenants
Problèmes liés au manque de travail	1	2
Problèmes de communication	2	4
Problèmes liés à l'accès au travail	3	*
Problèmes financiers	4	1
Problèmes de logement	5	5
Problèmes de discrimination	6	*
Problèmes liés au statut d'immigration	7	3

* Ces problèmes n'ont pas été jugés prioritaires.

27 Des perceptions partagées et en contraste

Hiérarchisation des problèmes culturels par les familles et les intervenants

Problèmes sociaux jugés prioritaires	Rang selon familles	Rang selon intervenants
L'isolement et l'ennui	1	1
La garde des enfants	2	6
Le manque d'argent	3	7
Modalités d'éducation et de loisirs des enfants	4	10
Le manque de travail et de formation au travail	5	*
Les rapports hommes-femmes	6	2
Le partage des tâches dans les soins, l'éducation des enfants et la conduite du ménage	*	3
Le manque de soutien de la parenté	*	4
La violence conjugale	*	5

* Ces problèmes n'ont pas été jugés prioritaires.

Fortin et Legault (1994)

28 Relation et positionnalité

- Ce qu'on apporte malgré nous dans la relation
- Ce qu'on représente et ce que cela induit dans la relation
- De quelles manières certaines facettes de notre identité peuvent-elles se trouver à être confrontées en situation d'intervention?

29 Discrimination et racisme

- **Discrimination** : un traitement différencié en fonction de caractéristiques personnelles
 - **Directe** : une différence de traitement explicite
 - **Indirecte** : des pratiques en apparence égales qui ont pour conséquence d'exclure ou de défavoriser certaines personnes
 - **Systémique** : un ensemble de normes et de pratiques qui favorisent certaines personnes ou certains groupes
- **Racisme** : « un rapport social inégalitaire constitué de dynamiques d'infériorisation, de subordination et d'exclusion issues de l'organisation sociale qui imposent aux groupes racisés, notamment aux communautés noires, et aux peuples autochtones un cumul de désavantages dans différentes sphères de leur existence : éducation, travail, logement, santé, sécurité publique, système de justice, etc. »
(CDPDJ, 2021)

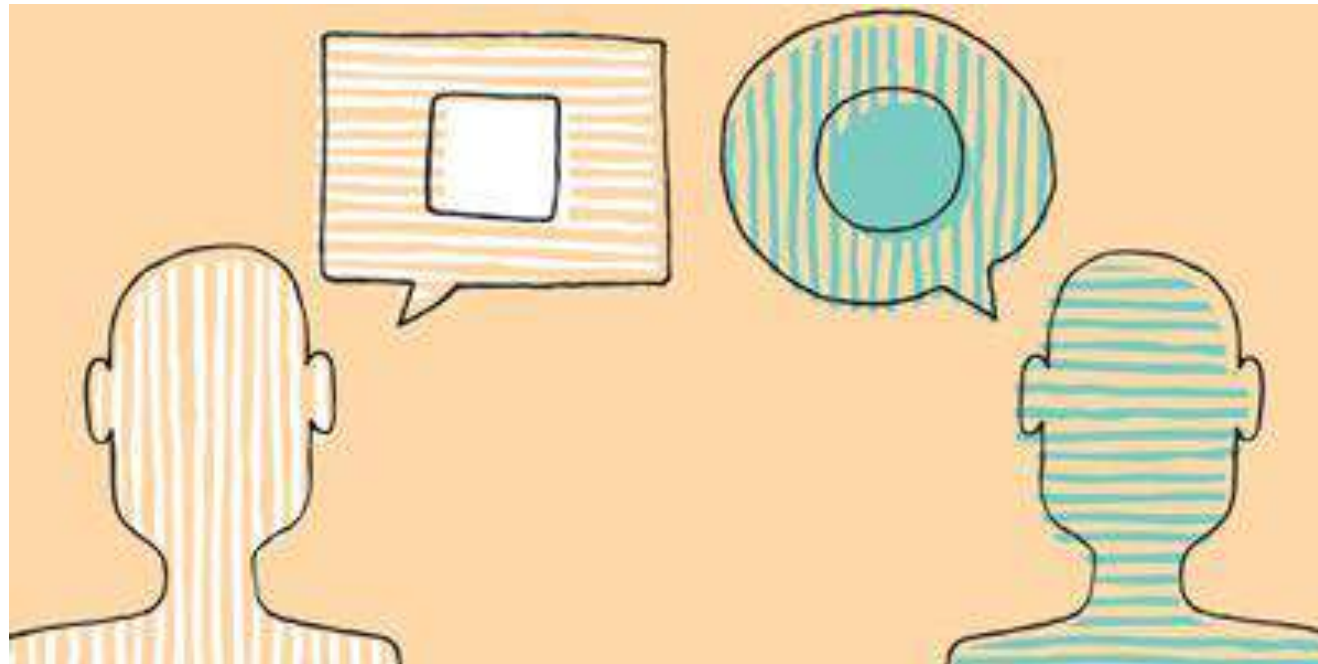
30 Asymétrie des rapports d'intervention

- L'intervenant·e et son interlocuteur·trice sont nécessairement dans une relation *inéga*le.
- Des éléments sont présents dans la relation malgré nous.
 - Cumul des expériences de discrimination (de part et d'autre parfois).
- Approcher avec empathie et conscience professionnelle les nœuds.
- L'intervenant·e est la premier·ère responsable de la création du lien.

31 Asymétrie des rapports d'intervention

- Déconstruire la relation experte.
- Reconnaître l'autonomie et l'expertise des gens sur leur propre situation.
- Prendre les forces des milieux comme points de départ.
- Faire un usage consenti et transparent de notre pouvoir.

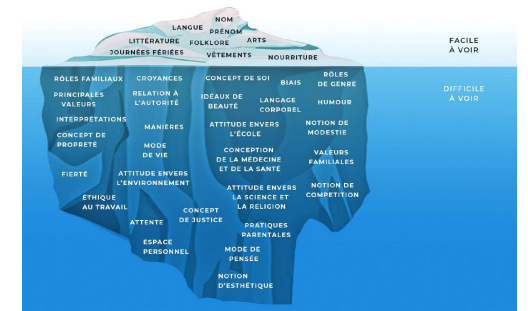
Réflexions



IV. Quelques pistes pour la pratique

34 Pratique réflexive et décentration

1. Décentration : conscience de soi et des autres univers de sens
2. Posture d'humilité
3. S'intéresser à la famille, son histoire, ses forces et défis
4. Identifier les obstacles à la communication / la création d'une alliance
5. Ponts pour faciliter la compréhension mutuelle



35 Décentration

« La décentration, c'est prendre distance de soi, en réfléchissant sur soi-même, en étant un sujet qui se perçoit en tant qu'objet, porteur d'une culture et de sous-cultures auxquelles s'intègrent des modèles professionnels et des normes institutionnelles, replacées à chaque fois dans une trajectoire personnelle. C'est seulement par une meilleure connaissance de soi, de son identité sociale et culturelle, qu'on pourra faire émerger la relativité de ses points de vue. »

(Cohen-Emerique, 1993, p. 76)

Réflexivité et analyse de la façon dont je décode et perçois l'altérité

Permet de repérer et analyser les zones sensibles



Décentration : quelques pistes

36

Questions de réflexion - individuel

- Quelles sont vos premières impressions et réflexions face à cette situation?
- Comment pensez-vous que les intervenant·e·s se sentent face à cette situation (quand une situation vous est rapportée)?
- Quelles sont vos valeurs, croyances ou manières de penser qui influencent votre lecture de la situation ainsi que vos comportements?
- Nommez les éléments qui vous font réagir dans cette situation. Est-ce que certaines de vos valeurs sont heurtées, vivez-vous un inconfort?
*Dans l'affirmative, il est important d'en prendre conscience et de comprendre ce qui se passe en vous.
- Quelles sont vos réactions possibles comme intervenant·e?

37 Décentration : quelques pistes

Questions de réflexion - en équipe de travail

- Quels sont vos filtres, vos biais, vos présupposés lors d'une intervention auprès d'une personne s'identifiant à un groupe ethnoculturel minoritaire?
- Quelles sont vos représentations et perceptions (individuelles, mais aussi en équipe) de ces personnes?
- Sur quelles connaissances ou expériences s'appuient ces représentations?
- Quelles sont les affirmations ou croyances relatives aux personnes s'identifiant à un groupe ethnoculturel minoritaire qui circulent dans le milieu de travail?
- Comment cela teinte vos interventions et relation avec elles?

38 Posture et pistes d'intervention

Regard vers soi

- Réflexif/ critique
- Remise en question (croyances, valeurs, opinion et institution)
- Reconnaître les conflits de valeurs et le ressenti (vigilance liée à la pathologisation)
- Tolérer de ne pas tout savoir

39 Posture et pistes d'intervention

Regard vers les personnes accompagnées

- Prise en compte du contexte :
 - Valider nos hypothèses
 - Complexité de la situation de la personne qui a migré
 - Positionnement dans la société de la personne
 - Faciliter l'établissement au pays d'accueil (informer, soutenir, orienter)
- Reconnaissance de l'unicité des expériences et des croyances de chacun·e
 - Significations, p. ex. de la parentalité / sens des pratiques éducatives
 - Référents et normes de chaque personne et de chaque famille
- Considérer la personne comme une alliée
- Valoriser le courage, miser sur les forces

IMMIGRATION
DIVERSITÉ
SANTÉ

V. Ressources

41 Ressources

- Institut universitaire SHERPA : <https://sherpa-recherche.com/>
- Trousse pour le renforcement des capacités interculturelles des services destinés aux jeunes et à leur famille : <https://interculturel-jeunes-famille.sherpa-recherche.com/index.php>
- Trousse Horizons : Ressources et outils en soutien à la prévention du suicide en contexte de diversité culturelle et de migration : <https://troussehorizons.ca/>
- Intervenir auprès des hommes immigrants : ai-je une approche adaptée? : <https://hommes-immigrants.sherpa-recherche.com/>
- Portail Immigration au masculin. Ressources pour mieux comprendre et rejoindre : <https://immigration-au-masculin.sherpa-recherche.com/>
- Portail Découverte. Ressources en contexte interculturel et de migrations : <https://portail-decouverte.sherpa-recherche.com/>

42 Ressources

- Formation « Intervenir en contexte d'immigration et de diversité ethnoculturelle » disponible sur l'ENA : [Intervenir en contexte d'immigration et de diversité ethnoculturelle](#)
- Centre d'expertise sur le bien-être et l'état de santé physique des réfugiés et des demandeurs d'asile : <https://cerda.info/>
- Entretien de Formulation culturelle (Cultural Formulation Interview) du DSM-V : <https://multiculturalmentalhealth.ca/fr/outils-cliniques/formulation-culturelle/>
- N'hésitez pas à nous contacter :
 - formation.sherpa.ccomtl@ssss.gouv.qc.ca; jean-charles.st-louis.ccomtl@ssss.gouv.qc.ca; annie.lebrun.dlm@ssss.gouv.qc.ca

[ACCUEIL](#)[À PROPOS](#)[PUBLIC CIBLE](#)[RESSOURCES](#)[CONTACT](#)

TROUSSE POUR LE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS INTERCULTURELLES DES SERVICES DESTINÉS AUX JEUNES ET À LEUR FAMILLE



[ACCUEIL](#)[À PROPOS](#)[RESSOURCES](#)[CONTACT](#)

INTERVENIR AUPRÈS DES HOMMES IMMIGRANTS

Ai-je une approche adaptée?

Auto-évaluation individuelle

Auto-évaluation en équipe

Accueillir

Prendre
conscience
de ses
propres
biais

Un rapport
humain
égalitaire

Comprendre
les réalités
culturelle
et migratoire

Adapter son
langage et sa
communication

Aller à la
rencontre

Politiques de
l'établissement

<https://hommes-immigrants.sherpa-recherche.com/>

<https://immigration-au-masculin.sherpa-recherche.com/>

TROUSSE horizons

Ressources et outils en soutien à
la **prévention du suicide** en
contexte de diversité culturelle et
de migration



<https://troussehorizons.ca/>

 <h2>Suicide, diversité et migration</h2> <p>Données et notions pour mieux comprendre le suicide chez les groupes ciblés par la trousse. Vignettes (partie 1)</p>	 <h2>Prendre du recul</h2> <p>Exercices et ressources pour prendre conscience de ses propres attitudes et positions sur le suicide.</p>	 <h2>Communication interculturelle</h2> <p>Éléments favorables à la communication entre personnes de cultures différentes.</p>
 <h2>Repérer</h2> <p>Repérage des personnes qui pensent au suicide, avec une sensibilité pour la diversité et la migration. Vignettes (partie 2)</p>	 <h2>Explorer et souligner les forces</h2> <p>Intervention en prévention du suicide en contexte de diversité et de migration. Vignettes (partie 3)</p>	 <h2>Élargir le filet</h2> <p>Référencement et soutien adaptés en contexte de diversité et de migration. Vignettes (partie 4)</p>
 <h2>Réflexion et sensibilisation</h2> <p>Activité et stratégies pour adapter les services.</p>	 <h2>Groupes vivant des enjeux particuliers</h2> <p>Besoins et réalités de groupes spécifiques en matière de prévention du suicide.</p>	 <h2>Mise en pratique</h2> <p>Application pratique des éléments de la trousse à travers des fiches, des vignettes et des capsules vidéo.</p>

[ACCUEIL](#)[À PROPOS](#)[FICHES](#)[CONTACT](#)

PORTAIL DÉCOUVERTE

Ressources en contexte interculturel et de migration



Bienvenue sur le Portail Découverte — Ressources en contexte interculturel et de migration.

Ce portail a pour objectif de faciliter la navigation à travers les différentes ressources disponibles pour soutenir l'intervention en contexte de pluralisme culturel et auprès des personnes migrantes.

<https://portail-decouverte.sherpa-recherche.com/>

47 Entretien de formulation culturelle du DSM-5

1. L'identité culturelle
2. Les explications culturelles de la maladie
3. Facteurs culturels en lien avec les stressors psychosociaux, la vulnérabilité et la résilience
4. Composantes culturelles de la relation patient·e-clinicien·ne
5. L'évaluation culturelle globale, le diagnostic et le plan de traitement

Ressources et guides d'entrevues en français :

<https://multiculturalmentalhealth.ca/fr/outils-cliniques/formulation-culturelle/>

VI. Discussion

49 Quelques références

- Bélanger, M. (2002). « L'intervention interculturelle: Une recherche de sens et un travail du sens », *Service social*, 49(1), 70-93.
- Bationo, N. J.-C. (2021). Engagement paternel en contexte migratoire et développement socio-affectif de l'enfant. Thèse de doctorat. Université Laval, Québec.
- Battaglini, A., Gravel, S., Poulin, C., Fournier, M. et Brodeur, J.-M. et al. (2002). « Migration et paternité ou réinventer la paternité », *Nouvelles pratiques sociales*, 15(1), 165–179.
- Bornstein, M. H., & Cheah, C. S. L. (2006). « The Place of "Culture and Parenting" in the Ecological Contextual Perspective on Developmental Science », dans K. H. Rubin & O. B. Chung (dir.), *Parenting beliefs, behaviors, and parent-child relations: A cross-cultural perspective*, Psychology Press, 3-33.
- Charette, J. (2020). Représentations sociales des systèmes scolaires des sociétés d'accueil et d'origine de parents d'élèves récemment immigrés au Québec. Dans A. Lenoir et L. Pelletier (dir.), *Regard critique sur la relation école-familles*, France : Archives contemporaines, 111-132.
- Chicha, M.-T. (2013). La discrimination à l'embauche. *Relations*, (763), 20-21.
- Claes, M., K. Ziba-Tanguay et A. Benoît (2008). « La parentalité. Le rôle de la culture », dans C. Parent et S. Drapeau (dir.), *Visages multiples de la parentalité*, Montréal, Presses de l'Université du Québec, 2008, 3-31.
- Cohen-Emerique, M. (1993). L'approche interculturelle dans le processus d'aide. *Santé mentale au Québec*, 33(1), 1-19.
- Eid, P. (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Fortin, S. et Legault, G. (2005). Modes de résolution de problèmes des jeunes familles immigrantes : résultats de recherche. *Service social*, 43(2), 97-127.

50 Quelques références, suite

- Gervais, C., Côté, I., Lampron de-Souza, S. et Tardif-Grenier, K. (2021). Famille et migration : perspectives d'enfants sur leurs relations familiales du pays d'origine au pays d'accueil. *Service social Numéro spécial Réalités familiales contemporaines et pratiques sociales auprès des familles : des savoirs enracinés dans les expériences vécues*, 67(1), 71-84.
- Kirmayer, L. J., Rousseau, C., Jarvis, G. E. et Guzder, J. (2003). The cultural context of clinical assessment. Dans A. Tasman, J. Kay et J. A. Lieberman (dir.), *Psychiatry - Therapeutics* (2e éd., vol. 1, p. 19-29). John Wiley.
- Levitt, M. J., Lane, J. D. et Levitt, J. (2005). Immigration Stress, Social Support, and Adjustment in the First Postmigration Year: An Intergenerational Analysis. *Research in Human Development*, 2(4), 159-177.
- McMaster, Gerald. Esprit de Haida Gwaii, 1986. Iljuwas Bill Reid, *Institut de l'art canadien*, <https://www.aci-iac.ca/fr/livres-dart/iljuwas-bill-reid/oeuvres-phares/esprit-de-haida-gawaii/>
- Olaru, E. (2015). *La construction du sens de la maltraitance de l'enfant dans la relation d'aide avec les parents immigrants selon les intervenants sociaux du Centre jeunesse de Montréal*, Mémoire de maîtrise en travail social, UQAM, 2015.
- Pottie, K., Dahal, G., Georgiades, C., Premji, K. et Hassan, G. (2015). Do first generation immigrant adolescents face higher rates of bullying, violence and suicidal behaviours than do third generation and native born? *Journal of Immigrant and Minority Health*, 17(5), 1557-1566. doi:10.1007/s10903-0140108-6.
- Rousseau, C. et al. (2022). *Établir un dialogue avec les communautés. Guide de médiation culturelle*, CoVivre.
- Rousseau, C. (1998). Se décentrer pour cerner l'univers du possible : penser l'intervention en psychiatrie transculturelle. *PRISME*, 8(3), 20-36.
- Rousseau, C., Rufagari, M.-C., Bagilishya, D. et Measham, T. (2004). Remaking family life: strategies for re-establishing continuity among Congolese refugees during the family reunification process. *Social Science & Medicine*, 59, 1095-1108.
- Tascón, S. M. et Gatwiri, K. (2020). Towards Cultural Humility: Theorising Cultural Competence as Institutionalised Whiteness. *Social Work & Policy Studies: Social Justice, Practice and Theory*, 3(1).
- Tervalon, M. et Murray-García, J. (1998). Cultural humility versus cultural competence: a critical distinction in defining physician training outcomes in multicultural education. *Journal of Health Care for the Poor and Underserved*, 9(2), 117-125. <https://doi.org/10.1353/hpu.2010.0233>
- Vatz-Laaroussi, M. et Bessong, J.-M. (2008). Être parents en situation d'immigration : défis, en jeux et potentiels. Dans C. Parent, S. Drapeau, M. Brousseau et È. Pouliot (dir.). *Visages multiples de la parentalité* (p. 255-286). Québec: Presses de l'Université du Québec.