

Approches dans le domaine des soins et de l'intervention en contexte interculturel

Quelques repères pour se situer

AIDE-MÉMOIRE



Version complète du guide

Ce guide a pour but de fournir quelques repères sur différentes approches de soins et d'intervention pouvant être mobilisées en contexte interculturel. Il **s'adresse principalement au personnel d'encadrement et aux gestionnaires** afin de les aider à mieux accompagner leurs équipes.

Culturel? Multiculturel, interculturel, transculturel?

Multiculturel

Plusieurs cultures qui **se côtoient** dans un même espace.



Interculturel

Des **échanges** entre des personnes provenant d'univers culturels divers.



Pluriculturel

Plusieurs univers culturels qui **participent au même espace**.



Transculturel

Des dynamiques d'**échanges** et de **passages**, au-delà des cultures particulières.



INSTITUT UNIVERSITAIRE
SHERPA
Immigration. Diversité. Santé.

 **Santé
Québec**

Intervention interculturelle



L'intervention interculturelle s'intéresse aux contextes où **différents systèmes de sens sont en relation**. Elle place la réflexivité et la capacité de décentration au centre des pratiques et propose la création d'un espace d'échange où chaque personne apprend de l'autre.



Comment encourage-t-on la réflexivité et la prise de recul face aux référents, aux normes et aux pratiques les plus répandues au sein de votre équipe?

La compétence culturelle

La compétence culturelle désigne les aptitudes nécessaires au travail en contexte de pluralisme culturel. Elle renvoie à un **ensemble d'habiletés, de savoirs et de qualités** personnelles ou collectives qui apparaissent indispensables aux membres du personnel pour accomplir leur travail au quotidien dans un contexte interculturel.



Comment évaluez-vous l'effet des formations sur les pratiques d'intervention? Quels types de connaissances semblent favorisés dans vos activités de formation? Comment ces connaissances sont-elles appliquées en pratique?

L'humilité culturelle



L'humilité culturelle nous invite à reconnaître les limites de nos connaissances et de nos horizons – sur les plans personnels, culturels, professionnels, institutionnels, etc. Elle nous convie à **identifier les asymétries de pouvoir** qui existent dans les relations entre, d'un côté, les équipes professionnelles et les institutions, et de l'autre, les personnes accompagnées et la communauté.



Comment valorisez-vous les apprentissages continus au sein de votre équipe, sur le plan individuel et collectif?

Approches transculturelles

Issues du domaine de la santé mentale, les approches transculturelles considèrent la culture comme faisant partie intégrante de toute expérience humaine. Elles **croisent les points de vue** de personnes intervenantes de diverses professions et horizons dans une optique de médiation et demandent une grande capacité de réflexivité et de conscience de soi.



Quels sont les différents points de vue (professionnels, culturels, expérientiels) qui sont représentés dans votre travail quotidien auprès des personnes accompagnées?

Approches anti-oppressives et anti-racistes



Les approches anti-oppressives et anti-racistes proposent des cadres théoriques et de pratiques qui visent la transformation des rapports sociaux dans toutes les sphères de la société. Elles ciblent les **différentes formes d'inégalités et d'oppression, souvent dans une perspective intersectionnelle**. Elles valorisent l'esprit critique, la défense des droits et reconnaissent les expériences et les savoirs des personnes accompagnées.



Dans quelle mesure sentez-vous que votre équipe est outillée pour comprendre les différentes formes d'oppression vécues par les personnes qu'elle accompagne?

Sécurité culturelle

D'abord élaborée au sein des communautés autochtones, elle vise essentiellement à transformer les pratiques professionnelles et institutionnelles de manière à rendre les services plus sécuritaires pour les personnes desservies. Elle implique de **reconnaître l'impact de la colonisation sur la santé**, d'agir concrètement contre ces inégalités, de placer la parole des communautés au centre des initiatives et de mettre au cœur des services la relation de confiance.



De quelle manière les personnes que vous accompagnez peuvent-elles se prononcer sur leur sentiment de sécurité au sein de vos services? Quels mécanismes pourraient être mis en place pour recueillir et prendre en considération ces expériences?