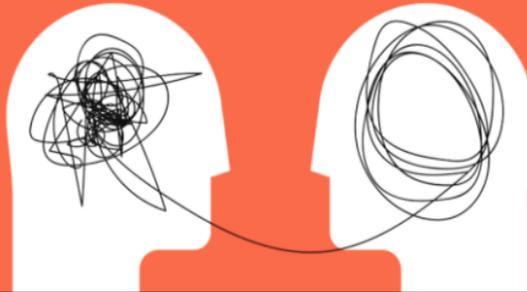


MODULE 1



Conscience des enjeux raciaux

1

Comprendre les enjeux raciaux

2

S'examiner face aux enjeux raciaux

3

Acquérir la compétence culturelle

4

Analyser les impacts des enjeux raciaux

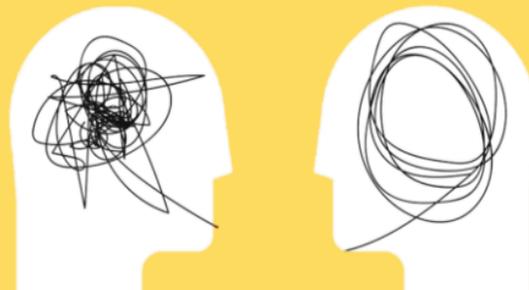
5

Reconnaître les disparités en soins de santé mentale

Qu'apprendrons-nous?



SECTION 1



Comprendre les enjeux raciaux

1. Comprendre les enjeux raciaux

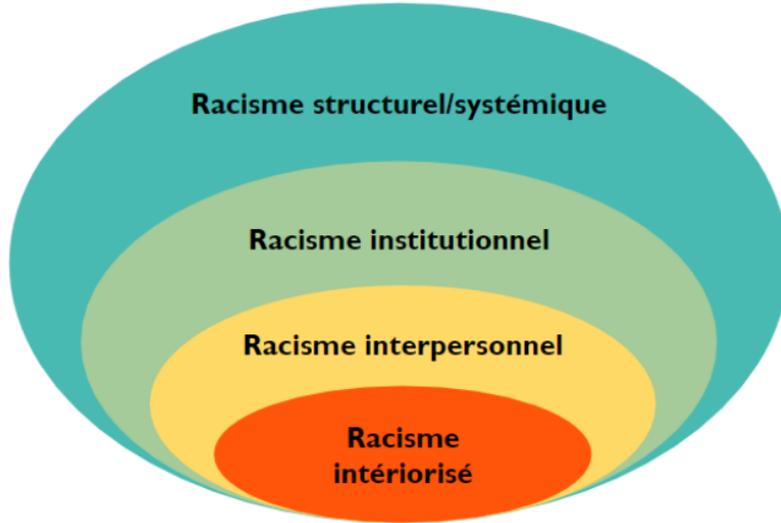
1. 1 Racisme

- Une forme de préjugé qui inclut des croyances implicites ou explicites, des présomptions erronées et des idéologies de supériorité envers un groupe racial comparativement à un autre (Hoyt Jr., 2012; Tator, Henry, Smith, & Brown, 2006).
- Il y a plusieurs niveaux au racisme:
 - *racisme structurel/systemique;*
 - *racisme institutionnel;*
 - *racisme interpersonnel;*
 - *racisme intériorisé.*



1. Comprendre les enjeux raciaux

Les quatre niveaux de racisme



Avant de pouvoir aborder les enjeux raciaux, il faut avant tout les comprendre.

La figure de gauche dépeint les **quatre niveaux de racisme** qui seront décrits dans cette section.

1. Comprendre les enjeux raciaux

1.1.1 Racisme structurel/systemique

- Implique des biais raciaux à travers les institutions incluant les politiques publiques et privées, les pratiques institutionnelles, les représentations culturelles, entre autres.
- Il renforce le traitement inéquitable des groupes raciaux en privilégiant de manière systématique le groupe racial majoritaire et en présentant des désavantages pour les groupes raciaux minoritaires.

Au Canada, le curriculum scolaire est conçu pour des élèves blancs de classe moyenne provenant de l'Ouest. Ceci est mis en évidence, entre autres, dans les cours d'histoire qui explorent l'histoire du Canada de la perspective des Blancs et qui omettent de donner voix aux groupes raciaux minoritaires ayant aussi une place dans l'histoire canadienne, dont les peuples autochtones (Alberta Civil Liberties Research Centre, n.d.).



1. Comprendre les enjeux raciaux

1.1.2 Racisme institutionnel

- Le racisme institutionnel a lieu à l'intérieur des institutions (p. ex. gouvernements, entreprises, écoles, instituts religieux, etc.).
- Il ne s'agit pas de biais raciaux, mais plutôt de politiques et de pratiques qui prétendent que toutes races sont traitées de manière égale et voient des résultats égaux, alors que les personnes de couleur sont, de manière continue, opprimées et désavantagées par ces politiques et pratiques (Better, 2008; Lea, 2000; Multicultural Research Center, n.d.).
- Le fait d'orienter de manière systématique les étudiants noirs vers des parcours moins valorisants en est un exemple.



1. Comprendre les enjeux raciaux

1.1.3 Racisme interpersonnel

Il s'agit de racisme interpersonnel lorsque nos croyances, présomptions et comportements racistes, qu'ils soient implicites ou explicites, sont intégrés dans nos interactions interpersonnelles (Multicultural Research Center, n.d.).

Des exemples de racisme interpersonnel incluent des menaces et du harcèlement, ainsi que des actes d'exclusion sociale, de stigmatisation et de traitement injuste (Society for Health Psychology, 2018; Krieger, 1999; Contrada et al., 2001).

Un exemple encore plus simple : certains étudiants blancs excluent de fait les étudiants noirs de leurs groupes de travail, soit parce qu'ils ne veulent pas travailler avec eux en raison de la couleur de leur peau, soit parce qu'ils pensent qu'ils sont moins intelligents.

1. Comprendre les enjeux raciaux

1.1.4 Racisme intériorisé

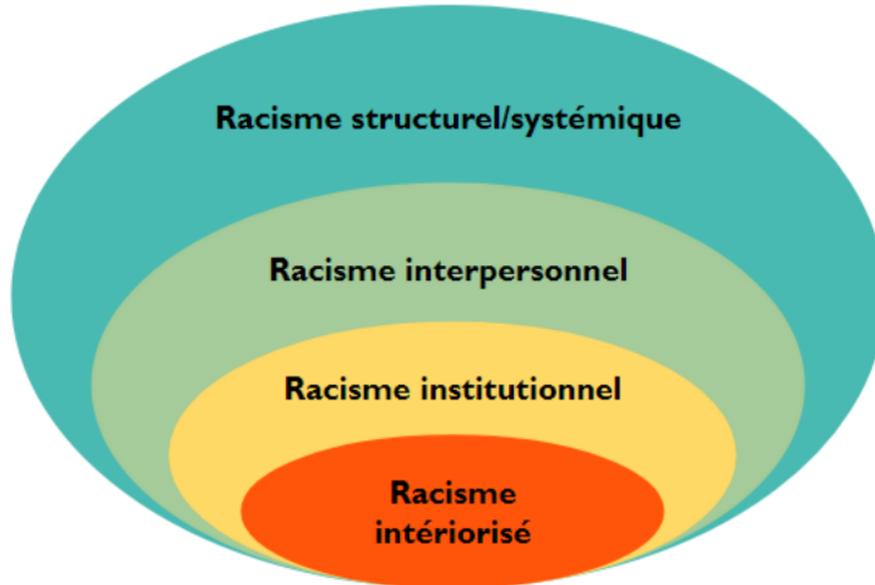
- Acceptation et intégration par les membres d'un groupe racial de croyances négatives, de préjugés et de stéréotypes portant sur leurs propres habiletés et valeurs au sein d'un groupe racial dominant (Jones, 2000; Pheterson, 1986; Taylor & Grundy, 1996; Williams & Williams-Morris, 2000).
- À force d'écouter des commentaires, des idées et des pensées racistes, et de vivre des expériences racistes, certaines personnes de couleur finissent par adhérer au point de vue raciste du groupe dominant.
- Il ne s'agit **PAS** d'une question de haine de soi ou de faible estime de soi. Il s'agit plutôt d'une problématique systémique qui est vécue par plusieurs personnes de couleur, incluant des personnes ayant une haute estime de soi, et qui affecte négativement les personnes de couleur au niveau intraculturel et interculturel (Bivens, 2005).
- Par exemple, le racisme intériorisé peut se manifester dans la croyance qu'une personne est inférieure à d'autres humains (Bivens, 2005).



1. Comprendre les enjeux raciaux

RAPPEL:

Les quatre niveaux de racisme



1. Comprendre les enjeux raciaux

1.2 Préjudice

- Une opinion ou une attitude erronée ou injustifiée, et souvent négative envers une personne ou un groupe parce qu'ils sont différents (Ministry of Children & Youth Services, 2008).
- Par exemple, percevoir une personne comme étant inférieure à soi en raison de sa race.



1. Comprendre les enjeux raciaux

1.3 Discrimination

- « L'effet ou le résultat d'un préjudice. Il s'agit de toute action qui limite les opportunités d'une personne ou d'un groupe en raison de caractéristiques telles que son âge, ses déficiences, son genre, sa race, sa religion, son orientation sexuelle, la couleur de sa peau, ou son statut socioéconomique. »
 - Le ministère des Services à l'enfance et des services sociaux et communautaires (2008)
- Par exemple, un propriétaire qui refuse de louer à un locataire en raison de sa race fait preuve de discrimination en refusant de donner un accès égal à sa propriété.

1. Comprendre les enjeux raciaux

1.4 Microagressions

- « [...] de brèves et banales indignités verbales, comportementales et environnementales, qu'elles soient intentionnelles ou non, qui communiquent des calomnies et des insultes hostiles, désobligeantes ou négatives qui peuvent avoir un impact psychologique néfaste ou désagréable sur la personne ou le groupe cible » (Sue, Capodilupo, Torino, Bucceri, Holder, Nadal, & Esquilin, 2007; Gordon & Johnson, 2003; Sue, 2003).

1. Comprendre les enjeux raciaux

1.5 Profilage racial

- Le profilage racial se produit lorsqu'une figure autoritaire attribue une intention criminelle et/ou agit selon des présomptions stéréotypées fondées sur la race, la couleur, l'éthnie, et d'autres marqueurs identitaires d'un individu (Commission ontarienne des droits de la personne, n.d.).
- Exemple : un agent de police qui présume qu'une personne est enclin à se comporter de manière délinquante parce qu'elle est noire (Commission ontarienne des droits de la personne, n.d.).

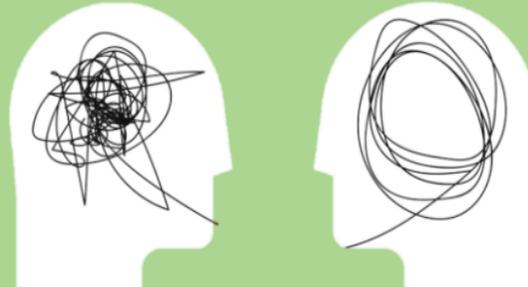


Exemples de microagressions raciales

Type	Microagression	Message
Présomption de l'origine	<p>« D'où venez-vous ? » / « Où êtes-vous né ? »</p> <p>« D'où viens-tu vraiment ? »</p> <p>« Vous parlez bien le français. »</p>	<p>Vous n'êtes pas Canadien.ne;</p> <p>Vous êtes un.e étranger/ère.</p>
Refuser de reconnaître la race	<p>« Quand je vous regarde, je ne vois pas votre couleur. »</p> <p>« Il n'existe qu'une race, la race humaine. »</p>	<p>Dénier l'expérience raciale/ethnique d'une personne de couleur;</p> <p>Acculturer/assimiler à la culture dominante;</p> <p>Nier l'individu comme étant un être racial/culturel.</p>
Déni de ses propres biais raciaux	<p>« Je ne suis pas raciste. J'ai plusieurs amis et connaissances noirs. »</p> <p>« En tant que femme, je comprends ce que vous vivez en tant que minorité raciale. »</p>	<p>Je suis immunisé contre les races parce que j'ai des amis de couleur;</p> <p>Votre oppression raciale n'est pas différente de mes oppressions genrées. Je ne peux pas être raciste. Je suis comme vous.</p>
Affirmer par sa façon de parler que la race ne joue pas de rôle dans les succès de la vie	<p>« Tout le monde dans la société peut parvenir au succès s'ils travaillent assez dur. »</p> <p>« Je crois que la personne la plus qualifiée devrait obtenir le poste. »</p>	<p>Les personnes de couleur reçoivent plus d'avantages injustes en raison de leur race;</p> <p>Les personnes de couleur sont paresseuses et/ou incompétentes et doivent travailler plus.</p>



SECTION 2



S'examiner face aux enjeux raciaux

2. S'examiner face aux enjeux raciaux

Quand quelqu'un me fait prendre conscience du racisme, je me sens coupable (que je pourrais faire beaucoup plus), en colère (je n'aime pas me sentir mal), sur la défensive (j'ai déjà deux amis noirs... Je m'inquiète plus du racisme que la plupart des Blancs - n'est-ce pas suffisant ?) ; éteinte (j'ai d'autres priorités dans ma vie avec la culpabilité de cette pensée) ; impuissante (le problème est si grand - que puis-je faire ?). JE DÉTESTE RESENTIR CELA. C'est pourquoi je minimise les questions raciales et les laisse s'estomper de ma conscience chaque fois que cela est possible.

Sara Winter (1977), a White psychologist

2. S'examiner face aux enjeux raciaux

- Même si une communauté de personnes semble se ressembler de l'extérieur, elle n'est pas autant homogène, car les vécus ne sont jamais les mêmes (Lietz, 2018).
- Vous-même faites partie de maintes cultures. Ainsi, vos *perceptions*, vos *croyances* et vos *attitudes* peuvent influencer sur vos interactions avec autrui. Il est normal de ressentir de l'inconfort envers des questions raciales dans votre profession.



2. S'examiner face aux enjeux raciaux

Il est important d'examiner ses propres pratiques et croyances afin d'interagir de manière compétente avec sa clientèle. Voici ce que vous pouvez faire pour examiner vos pratiques (Anti-Defamation League, 2007; Sue & Sue, 2008; Tatum & Ayvazian, 1978) :

1. **Réfléchissez sur votre propre vécu.** Avez-vous entendu ou intégré des messages préjudiciables ? Avez-vous des biais (p. ex. les gens qui ne trouvent pas d'emplois sont paresseux, les personnes noires ont autant de chances de succès que d'autres, etc.) ? Pensez-vous que tout le monde doit se conformer à la culture dominante (p. ex. avoir un emploi fixe, se marier, avoir des enfants, etc.) ? Reconnaissez qu'il y a plusieurs types de vécus et qu'ils sont tous valables.



2. S'examiner face aux enjeux raciaux



2. **Soyez ouvert à la rétroaction donnée par autrui** dans le cas où vos comportements ont été culturellement insensibles ou offensifs.



3. **Donnez une considération égale** aux gens avec qui vous interagissez, indépendamment de leur race, ethnie, religion, genre, etc.

2. S'examiner face aux enjeux raciaux



4. **Ne généralisez pas** et n'attribuez pas de stéréotypes à des groupes; chaque personne a un vécu différent.



5. **Pensez à des moments où vous avez négligé** le point de vue de votre client. Par exemple, est-ce que quelqu'un vous a dit qu'il ne se sentait pas inclus au travail, car il était la seule personne noire ? Avez-vous dit qu'il était mieux de se concentrer sur ses similarités avec les autres ? Pensez à vos émotions et aux raisons pour lesquelles vous mettez de côté leur vécu racial (la colère, la culpabilité, le non-intérêt, etc.).

2. S'examiner face aux enjeux raciaux



6. **Soyez conscient des termes** et des phrases que vous utilisez avec votre clientèle. Assurez-vous que ces termes et ces phrases ne dégradent pas ou ne blessent pas (par exemple, des microagressions).



7. **Réfléchissez sur vos connaissances** et vos efforts pour comprendre autrui. Pour les améliorer, renseignez-vous sur les expériences d'autres groupes raciaux et ethniques en lisant ou en assistant à des cours, à des ateliers, à des événements culturels, etc.

Pensons à quelques types d'interactions qui dénigrent la personne. Avez-vous déjà observé ou pris part dans ces interactions ? Notez que cette liste n'est pas exhaustive.

Interaction	Exemple
Des taquineries	« Ton nom est unique... Est-ce que c'est un nom commun d'où tu viens ? »
Des insultes	« La majorité des hommes noirs ont des maladies transmises sexuellement. Alors, je ne les fréquente pas. »
L'exclusion sociale	« Désolé, je ne veux pas être associé avec une personne noire. »

2. S'examiner face aux enjeux raciaux



Pensons à quelques types d'interactions qui dénigrent la personne. Avez-vous déjà observé ou pris part dans ces interactions ? Notez que cette liste n'est pas exhaustive.

Interaction	Exemple
Le manque de sensibilité	« Tu ne peux pas avoir des cheveux aussi gros au travail. Je sais que tu dis que tes cheveux naturels sont ainsi, mais contrôle-les. »
L'acceptation de la discrimination	« Oui, je comprends qu'elle t'a insulté, mais elle a juste fait une erreur. Je te promets qu'elle est une bonne personne. »
Des blagues inappropriées	« Wow, tu es arrivé à temps ! Je croyais que les Noirs étaient toujours en retard. »

2. S'examiner face aux enjeux raciaux



2. S'examiner face aux enjeux raciaux

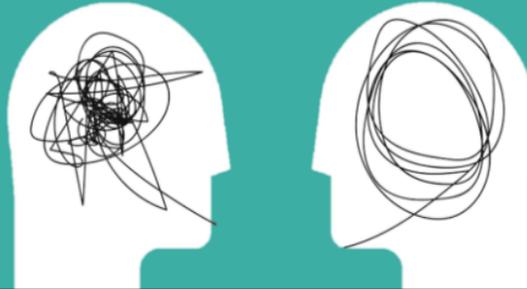
Bien qu'il soit important d'être conscient de pensées ou de comportements discriminatoires, il est encore plus important d'agir contre la discrimination. C'est d'ailleurs le fondement même de cette formation.

« Dans une société raciste, il ne suffit pas d'être non-raciste, nous devons être antiracistes. » - Angela Davis

C'est un devoir pour chaque professionnel de la santé mentale, car nos sciences sont basées avant tout sur l'humanisme et le bien-être de chaque être humain.



SECTION 3



Acquérir la compétence culturelle



3. Acquérir la compétence culturelle

La compétence culturelle est une aptitude professionnelle qui permet de donner des services appropriés de manière respectueuse et adaptés aux besoins réels des communautés servies (SAHMSA, 2014). Elle permet aussi d'identifier et de résoudre des barrières à l'accès aux soins (Ministry of Children & Youth Services, 2008).





3. Acquérir la compétence culturelle

L'évolution de la compétence culturelle

L'atteinte d'une compétence culturelle se subdivise en quatre stades selon Coutu-Wakulczyk (2003) :

1. **L'incompétence inconsciente** : Absence de conscientisation quant au manque de connaissances à l'égard de l'autre culture.
2. **L'incompétence consciente** : Sensibilisation pour identifier le manque de connaissances envers la culture du client.
3. **La compétence consciente** : Capacité d'apprendre et de générer des éléments de la culture susceptibles de fournir des interventions culturellement spécifiques.
4. **La compétence inconsciente** : Automatismes dans la prestation de soins culturellement congruents à des clients de cultures différentes.





3. Acquérir la compétence culturelle

3.1 Les bénéfices de la compétence culturelle

La compétence culturelle renferme plusieurs bénéfices parmi lesquels on trouve (Ministry of Children & Youth Services, 2008; SAHMSA, 2014) :

- Un sentiment de confort et de confiance chez le client
- Un sentiment de respect et d'inclusion chez le client
- De la coopération accrue entre le client, l'intervenant et l'organisme
- La diminution d'interactions potentiellement traumatiques (p. ex. discrimination, racisme)
- L'habileté d'offrir des services adaptés et efficaces
- La possibilité d'établir des relations durables avec des communautés



3. Acquérir la compétence culturelle

3.2 Favoriser des interactions prenant en compte la compétence culturelle : plusieurs considérations

Dans cette section, vous trouverez des actions que vous pouvez prendre pour livrer des services culturellement adaptés (Tawara, 1989; Ho, 1990; SAMHSA, 2014). Elles sont divisées en trois catégories suivantes :

1. *Croyances, valeurs et attitudes*
2. *Communication*
3. *Environnement de travail*



3. Acquérir la compétence culturelle

3.2 Favoriser des interactions prenant en compte la compétence culturelle : plusieurs considérations

1. *Croyances, valeurs et attitudes*

- Savoir que son propre bagage (culture, ethnie, déterminants sociaux, etc.) a un impact sur le service offert au client
- Informer le client de vos attentes professionnelles dès le début des entretiens (p. ex. vos capacités de les orienter vers des ressources, avoir un environnement sécuritaire, avoir un environnement ouvert pour dialoguer, etc.)
- Écouter et tenter de comprendre le client
- Intervenir si vous observez de la discrimination de la part du client, d'autres clients ou des membres du personnel
- Comprendre que la famille n'est pas structurée de la même manière dans toutes les cultures (p. ex. les rôles de femmes et des hommes dans la famille peuvent varier)



3. Acquérir la compétence culturelle

3.2 Favoriser des interactions prenant en compte la compétence culturelle : plusieurs considérations

1. *Croyances, valeurs et attitudes*

- Si vous intervenez auprès d'enfants, comprendre que les parents prennent des décisions ultimes
- Comprendre que les modes d'évaluation et d'intervention diffèrent dans certaines cultures
- Reconnaître que des différences existent dans la manifestation d'émotions et de comportements dépendant de la culture
- Comprendre que les croyances sur la santé mentale diffèrent selon l'individu et la culture
- S'informer sur des pratiques culturelles des clients que vous servez (p. ex. ne pas porter vos souliers dans leur maison, ne pas regarder une personne directement dans les yeux, ne pas initier des contacts physiques tels que le serrement de mains, etc.)



3. Acquérir la compétence culturelle

3.2 Favoriser des interactions prenant en compte la compétence culturelle : plusieurs considérations

1. *Croyances, valeurs et attitudes*

- Ne PAS forcer le client à faire des réflexions ou à adopter des comportements qui ne lui conviennent pas
- Comprendre que le progrès chez le client peut prendre du temps
- Établir des objectifs avec le client (un accord mutuel qui respecte le client)
- Identifier le support social (parents, guérisseurs traditionnels, figures spirituelles/religieuses, etc.) à intégrer au plan de progression du client
- Admettre que vous pouvez manquer certaines connaissances et établir un dialogue avec le client pour apprendre à connaître sa culture; le manque de connaissances ne vous rend pas moins crédible en tant que professionnel



3. Acquérir la compétence culturelle

3.2 Favoriser des interactions prenant en compte la compétence culturelle : plusieurs considérations

2. *Communication*

- Tenter d'utiliser des termes dans la langue du client (si ce n'est pas possible, utiliser des services de traduction/interprétation ou placer un client avec un membre du personnel qui partage la même langue)
- Utiliser des gestes quand ce n'est pas possible d'utiliser des mots (p. ex. dessiner un objet tel qu'une maison sur un morceau de papier)
- Comprendre que les capacités linguistiques du client ne sont pas liées à ses habiletés intellectuelles
- Transmettre des documents informatifs dans la langue primaire du client



3. Acquérir la compétence culturelle

3.2 Favoriser des interactions prenant en compte la compétence culturelle : plusieurs considérations

3. Environnement de travail

- Assurer la représentativité de votre clientèle dans votre environnement de travail (p. ex. sur des affiches sur les murs, dans des magazines, dans des vidéos, etc.)
- Recruter et soutenir un personnel de travail culturellement diversifié qui est à l'écoute de la population desservie
- Éduquer et former continuellement les employés à des politiques et à des pratiques appropriées
- Avec votre organisation, collecter des données démographiques précises pour évaluer l'impact des services sur l'équité et les résultats en matière de santé afin d'améliorer la délivrance des services
- Utiliser des outils d'évaluation et d'intervention culturellement adaptés

Pour des informations en profondeur sur la compétence Culturelle, vous pouvez consulter l'ouvrage suivant : Substance Abuse and Mental Health Services Administration (SAMHSA). (2014). A Treatment Improvement Protocol: Improving Cultural Competence. Rockville, MD : Substance Abuse and Mental Health Services Administration.

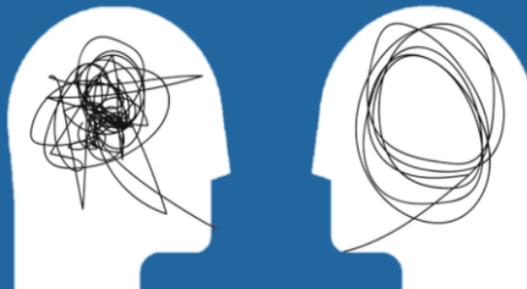


3. Acquérir la compétence culturelle

NOTEZ: Pour des informations en profondeur sur la compétence Culturelle, vous pouvez consulter l'ouvrage suivant: Substance Abuse and Mental Health Services Administration (SAMHSA). (2014). A Treatment Improvement Protocol: Improving Cultural Competence. Rockville, MD : Substance Abuse and Mental Health Services Administration.



SECTION 4



Analyser les impacts des enjeux raciaux

4. Analyser les impacts des enjeux raciaux



Plusieurs déterminants sociaux et culturels mettent les populations noires et racialisées à risque de développer des problèmes de santé mentale (Adler et al., 2016; Alegría et al., 2015; Paradies et al., 2015; Schmitt et al., 2014).

4. Analyser les impacts des enjeux raciaux



La recherche met en lumière des déterminants individuels, sociaux et culturels de la santé mentale comme la situation socioéconomique, la discrimination, les adversités précoces, les expériences traumatisantes, le faible niveau d'éducation, le chômage, le sous-emploi et l'insécurité d'emploi, la pauvreté, les caractéristiques défavorables de l'environnement habité, la mauvaise qualité et l'instabilité du logement, l'insécurité alimentaire, le faible accès aux soins de santé, les expériences d'immigration difficiles, les expériences quotidiennes de discrimination et de racisme, les microagressions racistes, les expériences majeures de discrimination et de racisme, entre autres (Allen et al., 2014; Assari, Lapeyrouse, & Neighbors, 2018; Assari et al., 2017; Marmot et al., 2008; Shim et al., 2014; Taylor et al., 2000).

4. Analyser les impacts des enjeux raciaux

Les populations noires font moins usage des services de soins et de traitement en santé mentale (Alegría et al., 2015; Garcia, Kim, & DeNard, 2016; Lindsey et al., 2013).

- Les principales raisons de non-accès aux soins en santé mentale sont non financières (Lindsey et al., 2013; Molock et al., 2007, Zuvekas & Fleishman, 2008).
- Elles sont plutôt associées à des perceptions négatives des services et des professionnels de la santé mentale, à l'auto-stigmatisation et à de mauvaises expériences avec les services de soins, dont des attitudes décrites comme discriminatoires et racistes par les jeunes et les adultes (Lindsey et al., 2013; Molock et al., 2007, Zuvekas & Fleishman, 2008).



4. Analyser les impacts des enjeux raciaux

Concernant l'apport de soins anti-racistes, il est important de savoir que le racisme de tout type (intériorisé, interpersonnel, institutionnel et systémique) peut avoir des répercussions durables sur la santé physique et mentale des communautés racisées (Stossel, 2020).



4. Analyser les impacts des enjeux raciaux

Le racisme, la discrimination, les microagressions et le profilage racial contribuent notamment au développement des troubles suivants (Gibbs & Hines, 1989; Paradies, 2006; Williams, Neighbors, & Jackson, 2003) :

- La détresse psychologique et émotionnelle
- Le trouble de stress post-traumatique
- La dépression
- L'anxiété
- Les symptômes obsessionnels-compulsifs
- La faible estime de soi
- Le stress chronique
- Le suicide
- L'alcoolisme et l'abus de substances
- L'augmentation du taux de décrochage scolaire
- L'hypertension artérielle
- Le diabète
- Les maladies cardiaques
- Les maladies neurologiques
- L'augmentation de l'indice de masse corporelle

Cette liste n'est pas exhaustive. Toutefois, elle montre que le racisme peut tuer.

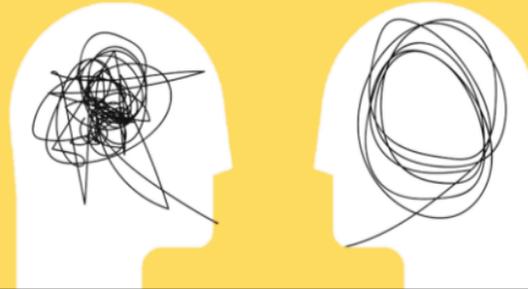


4. Analyser les impacts des enjeux raciaux



Le racisme, la discrimination, les microagressions et le profilage racial sont **répandus** et **chroniques**; ils sont souvent associés à un manque de formation des professionnels de la santé mentale sur les enjeux raciaux. C'est pour cette raison qu'il est primordial de comprendre les disparités en soins de santé mentale afin de les aborder.

SECTION 5



**Reconnaître les disparités en
soins de santé mentale**

5. Reconnaître les disparités en soins de santé mentale

Il est important de ne pas être aveugle à la couleur de la peau du client. L'ignorer serait d'ignorer le vécu unique de l'individu en raison de sa race ou de son ethnicité et de minimiser l'importance de la diversité. Il est donc à vous de jouer un rôle actif en vous informant sur les disparités raciales qui existent dans diverses sphères de la santé mentale, dont la recherche (Arnett, 2008), l'évaluation clinique (Rhodes, Ochoa, & Oritz, 2005) et le traitement psychologique et psychopharmacologique (Wang, Berglund, & Kessler, 2000). Il est d'autant plus important de se familiariser avec les impacts des disparités raciales en santé mentale, afin de fournir des soins en santé mentale culturellement adaptés et anti-racistes.



5. Reconnaître les disparités en soins de santé mentale

5.1 La recherche

En 2008 (Arnett), une étude a trouvé que la majorité des données publiées dans les grands journaux en psychologie étaient représentatives des sociétés occidentales, éduquées, industrialisées, riches et démocratiques. Toutefois, ces populations ne représentaient que 12 % de l'ensemble des populations globales (Arnett, 2008). Il est donc probable que les recherches en psychologie soient généralisées de manière erronée à l'ensemble des populations. De telles généralisations contribuent aux disparités raciales en santé mentale en ignorant les rôles diversifiés des déterminants sociaux, culturels et raciaux.



5. Reconnaître les disparités en soins de santé mentale

5.1 La recherche

- ✓ Il est au professionnel de la santé mentale d'exercer un regard critique et de faire usage, autant que possible, de techniques et d'outils pour lesquelles des données représentatives du groupe racial/ethnique du client existe.

5. Reconnaître les disparités en soins de santé mentale

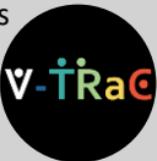
5.2 L'évaluation

- Les biais culturels peuvent découler du contenu des items du test en soi, des exigences linguistiques de ce dernier et d'une courbe normale non-représentative du groupe racial/ethnique ou culturel du client (Council of National Psychological Association for the Advancement of Ethnic Minority Interests; Rhodes, Ochoa, & Ortiz, 2005).
- Reconnaissez les biais culturels inévitables et abordez ceux-ci avec le client.
- Par exemple, les tests d'intelligences ont contribué à une surreprésentation des jeunes noirs dans les classes d'apprentissage spécialisées (Blanchett, 2010; Skiba et al., 2008), menant ainsi à l'inaccessibilité à une éducation adéquate.

5. Reconnaître les disparités en soins de santé mentale

5.3 Le traitement psychologique et psychopharmacologique

- Une fois qu'ils accèdent aux services de santé mentale, les individus de certains groupes raciaux ou ethniques opprimés sont plus susceptibles de recevoir un traitement de qualité moindre (King et al., 1996).
 - Par exemple, saviez-vous que les personnes noires sont moins souvent récipiendaires de traitements psychologiques ou psychopharmacologiques fondés sur des données probantes que la population générale (Wang, Berglund, & Kessler, 2000)?
- Il existe aussi des disparités raciales dans les taux de prescription de médicaments en soins de santé mentale.
 - Par exemple, une étude a trouvé que les patients psychiatriques noirs étaient significativement plus susceptibles de recevoir des prescriptions de médicaments antipsychotiques que les patients blancs, et ce en plus grande quantité (Cook et al., 2015).
- Acquérir de telles connaissances vous aidera à élaborer et à présenter une conceptualisation de cas et un plan de traitement anti-racistes.



5. Reconnaître les disparités en soins de santé mentale

5.4 Enjeux des disparités raciales en santé mentale

Un regard aux enjeux des disparités raciales peut servir de rappel de l'importance de comprendre la race/ethnicité parmi les déterminants de la santé mentale. En effet, plusieurs conséquences surviennent des disparités raciales en santé mentale, dont :

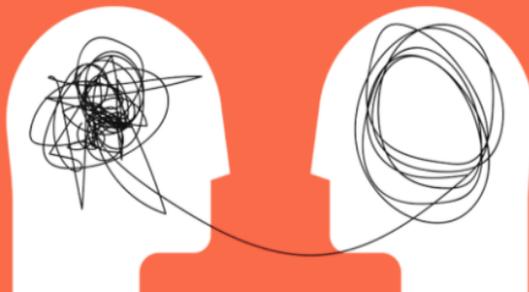
- Des symptômes de troubles de la santé mentale plus sévères (Satcher, 2001).
- Moins d'amélioration du fonctionnement suite au traitement d'un trouble sévère de la santé mentale (p. ex., voir Eack & Newhill pour de tels résultats rapportés chez les patients psychiatriques noirs).
- Appauvrissement global de l'état de la santé (Ng et al., 2005).
- Un risque de suicide accru (p. ex. selon une étude, les jeunes de Premières Nations sont **6 fois plus** à risque de suicide que la population générale; Royal Commission on Aboriginal People, 1995).



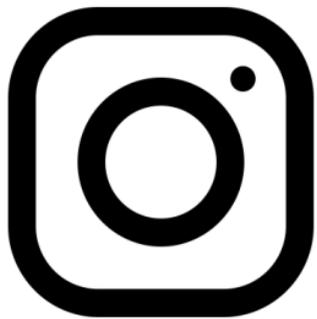
RÉFÉRENCES

Pour accéder aux références de ce module, veuillez vous référer au guide.

FIN du MODULE 1



Conscience des enjeux raciaux



@vtrac_lab



vtrac@uottawa.ca



@uoVTRaC

Questions ? Commentaires ?

The V-TRaC logo, featuring the text 'V-TRaC' in a stylized font with a dot over the 'i' in 'RaC', is positioned inside a black circle in the bottom right corner of the slide.

CANADIAN
PSYCHOLOGICAL
ASSOCIATION



SOCIÉTÉ
CANADIENNE
DE PSYCHOLOGIE

UQO



uOttawa



CCNG



YOUTH
SERVICES
JEUENESSE



CESOC
Canadian Educational Studies &
Research Centre



Ontario Centre of Excellence
for Child and Youth
Mental Health

Centre d'excellence de l'Ontario
en santé mentale des
enfants et des adolescents



MERCI À NOS PARTENAIRES

v-trac