

Aborder l'impact de la culture sur la santé mentale

INTRODUCTION

À mesure que les populations étudiantes des campus de l'Ontario se diversifient, les approches visant à soutenir la santé mentale des étudiants-es doivent être flexibles et ancrées dans une compréhension de l'impact et de l'intersection des systèmes d'oppression au sein des diverses communautés des campus. L'évolution menant à plus d'équité, de diversité et d'inclusion sur les campus postsecondaires de l'Ontario a ouvert des portes afin d'encourager les cliniciens-nes, les conseillers-ères et les fournisseurs de soins de santé à s'inspirer des expériences, des connaissances culturelles et de l'expertise personnelle des étudiants-es, afin d'orienter les plans de soins et d'améliorer l'efficacité des soutiens en santé mentale sur le campus.

LA DIVERSITÉ SUR LES CAMPUS

Lorsque l'on aborde la question de la diversité sur les campus de l'Ontario, il faut examiner l'éventail des expériences qui existent au sein de la population étudiante. Selon une étude réalisée en 2014, environ un-e étudiant-e canadien-ne sur cinq était un-e étudiant-e de première génération au niveau postsecondaire, et seulement 56 % d'entre eux-elles ont terminé et obtenu des diplômes postsecondaires. La diversité des campus englobe également les expériences uniques des étudiants-es autochtones, noirs-es et d'autres groupes racialisés, des étudiants-es aux capacités variées et des membres d'autres groupes méritant l'équité.

De plus, les établissements postsecondaires de l'Ontario offrent une éducation à plus de 64 000 étudiants-es internationaux-ales provenant de plus de 200 pays, chacun-e ayant sa propre expérience de la culture, des systèmes de soutien et des perceptions en matière de santé mentale et de bien-être. Entre 2018 et 2020, les étudiants-es internationaux-ales représentaient près d'un tiers des étudiants-es des collèges de l'Ontario, le nombre d'inscriptions internationales dans les établissements postsecondaires ayant augmenté de 13 %. À l'inverse, les inscriptions nationales dans l'enseignement postsecondaire canadien ont diminué de 0,9 % au cours de la même période.

La position sociale est la position d'une personne dans la société et est influencée par des identités croisées, telles que la race, les capacités, le sexe, le statut de citoyen et le statut socio-économique. La position sociale est un indicateur de la façon dont une personne se positionne dans le monde en fonction de ses privilèges, et elle influence souvent l'image que la personne a d'elle-même, ses croyances sur les autres, son degré d'accès social et ses domaines de pouvoir dans la société.

COMPÉTENCE CULTURELLE CONTRE HUMILITÉ CULTURELLE

La compétence culturelle est la capacité de comprendre et d'apprécier que la culture et les croyances d'une personne peuvent être différentes des nôtres. D'autre part, l'humilité culturelle exige une réflexion personnelle et une compréhension de sa propre position sociale par rapport aux autres, ainsi qu'un engagement à travailler de concert avec des personnes issues de positions sociales différentes afin de faciliter un résultat mutuellement bénéfique.



L'HUMILITÉ CULTURELLE PEUT ÉCLAIRER LES SOINS DE SANTÉ MENTALE

Qu'ils soient nationaux-ales ou internationaux-ales, les étudiants-es de niveau postsecondaire arrivent sur le campus avec des antécédents culturels, religieux et sociaux différents. Reconnaître la position sociale d'une personne aide les fournisseurs de soins de santé à comprendre que la culture peut avoir un impact non seulement sur la façon dont les étudiants-es parlent de santé mentale, mais aussi sur la façon dont ils-elles cherchent du soutien et communiquent leurs besoins.

Des études ont montré que les Canadiens-nes racialisés-es sont moins susceptibles de chercher du soutien pour des problèmes de santé mentale que les Canadiens-nes blancs-ches. Des preuves montrent également que les interventions et les programmes de santé mentale adaptés à la culture peuvent avoir un impact positif sur les minorités raciales et ethniques qui cherchent à obtenir des soins.

Le paysage actuel des soins de santé mentale peut dissuader les étudiants-es racialisés-es d'accéder aux soins. L'accent mis sur les expériences de santé mentale des individus blancs comme modèle par défaut peut servir à dévaloriser l'impact de la race comme facteur majeur dans les expériences de santé mentale et de stigmatisation. Les services sur le campus peuvent ne pas être conscients des besoins ou des problèmes de la communauté, ainsi que des relations communautaires nécessaires pour orienter les étudiants-es vers des services culturellement informés. Bien que de nombreux campus font la promotion de services de santé mentale communautaires d'envergure avec des options de soutien à distance comme du soutien par SMS et des applications de soutien en cas de crise, un manque de ressources culturellement pertinentes et de stratégies de sensibilisation peut encore limiter l'accès au soutien pour les étudiants-es racialisés-es.

Les personnes racialisées sont également sous-représentées dans les métiers de la santé. Bien qu'il ne soit pas toujours possible pour les prestataires de soins de refléter l'identité de ceux et celles qui reçoivent les soins, il est impératif que ceux et celles qui jouent un rôle de soutien en santé mentale réfléchissent aux normes de connaissances établies, ainsi qu'aux privilèges et au pouvoir qui les sous-tendent. Cette réflexion est importante pour faire évoluer la culture de la santé mentale et les modes d'intervention afin de mieux soutenir ceux-celles qui sont les plus marginalisés-es par les pratiques actuelles.



FAIRE ÉVOLUER LA CULTURE

Bien qu'il y ait eu une augmentation de l'embauche de personnes issues de la diversité afin d'accroître la représentation parmi le personnel et le corps professoral des établissements postsecondaires, ces gains continueront d'être entravés si aucun changement systémique n'est instauré sur les campus.

L'une des façons dont certains établissements postsecondaires favorisent les changements de culture sur leurs campus est l'embauche groupée. L'embauche groupée implique non seulement le recrutement de candidats-es issus-es de la diversité pour des postes sur le campus, mais aussi l'engagement de l'établissement envers une vision d'équité et une volonté d'agir. Non seulement l'embauche de cette manière peut refléter la représentation au sein du corps étudiant, mais elle peut également être bénéfique au personnel et au corps enseignant. L'embauche groupée permet la diversité de la représentation au sein des disciplines et des domaines d'expertise et peut servir à promouvoir la communauté et la solidarité parmi les membres du personnel et du corps professoral issus de populations méritant l'équité qui peuvent se sentir isolés sur le campus.



La co-création est un autre moyen d'envisager de faire évoluer le paysage culturel de la prestation de services. La co-création, qui implique souvent plusieurs parties prenantes dans le développement collaboratif de nouvelles idées et solutions, combine les connaissances cliniques établies des prestataires de services aux expériences culturelles et à l'expertise personnelle des personnes qui reçoivent les soins. Non seulement cela peut aider à combler les lacunes dans la compréhension, mais l'inclusion de perspectives diverses peut renforcer l'innovation créative dans le développement de réponses culturellement appropriées.

Il existe des programmes gérés à la fois par les campus et par les agences communautaires qui s'efforcent de fournir des réponses équitables aux besoins de santé mentale de diverses populations. En écoutant les questions de la communauté et en comprenant leurs propres capacités, ces entités et ces initiatives ont réussi à développer des méthodes pour fournir des soutiens culturellement appropriés aux groupes méritant l'équité. En voici quelques-unes que nous souhaitons mettre en avant :



DANS LA COMMUNAUTÉ

Women's Health in Women's Hands (WHIWH)*

WHIWH est un centre de santé communautaire basé à Toronto qui fournit des soins de santé primaires et des soins de santé mentale aux femmes et aux membres trans* des communautés diasporiques sud-asiatiques, noires et latino-américaines de Toronto et de ses environs. WHIWH travaille à partir d'un cadre participatif anti-oppressif, féministe et multilingue pour mieux combattre l'inaccessibilité des soins de santé.

Across Boundaries

Across Boundaries est un organisme qui offre des services de santé mentale et de soutien en matière de toxicomanie aux personnes racialisées de Toronto. Grâce à la recherche collaborative et à la rétroaction de la communauté, ils ont influencé le développement des services de santé mentale pour répondre aux besoins des communautés racialisées. Leur travail reconnaît la nature croisée du racisme, de l'oppression et de la santé mentale et, ce faisant, ils ont trouvé des moyens de mettre en pratique leurs valeurs organisationnelles en reconnaissant les préoccupations de la communauté et en y répondant par le biais de leur prestation de services.



SUR LES CAMPUS

L'Université de Hearst

L'Université de Hearst a comblé les lacunes en matière de compréhension de la santé mentale et de la stigmatisation parmi les étudiants-es internationaux-ales afin d'accroître un accès informé aux soins de santé mentale. Grâce à son programme de mentorat par les pairs, elle jumelle les nouveaux-elles étudiants-es internationaux-ales avec des pairs qui ont fréquenté l'Université de Hearst pendant au moins deux ans afin de les aider à combler les écarts culturels, à reconnaître les signes de détresse et à se familiariser avec la vie sur le campus. Ils ont également comblé les lacunes dans la compréhension culturelle des prestataires de services de santé mentale. En collaborant avec des psychologues et d'autres prestataires de services, l'Université de Hearst a créé des moyens de promouvoir la réduction de la stigmatisation et d'accroître l'accès à des soins de santé mentale adaptés à la culture.

Wabnode Centre for Indigenous Services - Cambrian College

Le Wabnode Centre for Indigenous Services offre un soutien sur le campus aux étudiants-es des Premières Nations, inuit et métis par le biais de programmes et de services qui prennent en compte les besoins culturels et spirituels des étudiants-es autochtones sur le campus. En permettant aux étudiants-es d'avoir accès à des aînés-es sur place, d'avoir un espace pour les cérémonies et en établissant des partenariats communautaires avec des organismes voués à la santé et au bien-être des communautés autochtones, Wabnode crée à Cambrian une culture de soins communautaires. En plus du soutien offert aux étudiants-es autochtones, Wabnode fournit également un espace au personnel et aux étudiants-es non autochtones pour participer à des échanges culturels, apprendre l'histoire des pensionnats et le processus de vérité et de réconciliation.



CONSEILS POUR FACILITER UN CHANGEMENT DE CULTURE SUR LES CAMPUS

Incorporer l'humilité culturelle dans la formation professionnelle dispensée au personnel de soutien en santé mentale.

- Considérer les étudiants-es comme les personnes les mieux informées de leur situation et travailler avec eux-elles pour partager l'expertise professionnelle et élaborer des plans de soins personnalisés.
- [Centrer le bien-être des jeunes Noirs – YouthREX](#)
- [San'yas Anti-Racism Indigenous Cultural Safety Training Program](#)

Réfléchir à la manière dont l'humilité culturelle peut être intégrée aux politiques, aux procédures et aux pratiques.

- Examiner les messages des services de santé mentale sur les campus pour s'assurer qu'il y a des adaptations culturellement pertinentes.

Envisager la possibilité d'un recrutement groupé et l'impact qu'une initiative similaire pourrait avoir sur la communauté des campus.

Développer et maintenir des relations avec les organisations et services communautaires de santé mentale qui ont les connaissances et l'expertise nécessaires pour fournir des soins culturellement spécifiques.

Accroître la capacité des soutiens sur les campus à fournir des soins culturellement pertinents aux communautés méritant l'équité.

- Intégrer les compréhensions intersectionnelles comme éléments essentiels de la planification des soins de santé mentale.
- Développer des programmes de soutien par les pairs qui jumellent des étudiants-es ayant des antécédents similaires.
- Veiller à ce que les pairs-aidants soient informés des ressources disponibles sur les campus et disposent des outils nécessaires pour aider les étudiants-es à reconnaître les crises parmi leurs pairs et à y répondre.

Introduire la co-création dans les modèles de prestation de services

- Comme mentionné ci-dessus, la co-création est considérée comme un outil essentiel pour renforcer l'innovation et améliorer la pertinence et l'efficacité des idées et des services.
- Lien vers le webinaire sur l'Engagement et la co-création - le webinaire aura lieu le 14 avril - il sera ensuite accessible dans l'onglet des webinaires archivés sur notre site web*.

RÉFÉRENCES

Baker, L., Barreto, E., Etherington, N. (2015). Intersectionality. *Learning Network* (15). Récupéré sur https://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/issuebased_newsletters/issue-15/Issue%2015Intersectionality_Newsletter_FINAL2.pdf

Fédération canadienne des étudiants et étudiantes - Ontario. (2021). Info-fiche: l'éducation autochtone. Récupéré sur https://cfsontario.ca/wp-content/uploads/2021/11/Indigenous-Education_Factsheets_2021_EN.pdf

Centre d'innovation en santé mentale sur les campus. Équité, diversité et inclusion : une trousse d'outils pour les campus post-secondaires. Récupéré sur <https://campusmentalhealth.ca/fr/trousse-doutils/equite-diversite-inclusion/utilisation-du-soi-de-lauto-reflexion>

Chilton, E. (2020). How cluster hires can promote faculty diversity and inclusion. *Inside Higher Ed*. Récupéré sur <https://www.insidehighered.com/views/2020/02/06/how-cluster-hires-can-promote-faculty-diversity-and-inclusion-opinion>

Chiu, Maria et al. « Différences ethniques de l'état de santé mentale et de l'utilisation des services : une étude dans la population en Ontario, Canada ». *Revue canadienne de psychiatrie* vol. 63,7 (2018): 481-491. doi:10.1177/0706743717741061

Community of Interest for Racialized Populations and Mental Health and Addictions. (2019) Racialized Populations and Mental Health Court Diversion Report. Récupéré sur <https://ontario.cmha.ca/wp-content/uploads/2019/05/Racialized-Populations-and-MH-Court-Diversion-May-2019.pdf>

Kafele, K. (2004). La discrimination raciale et la santé mentale : les communautés racialisées et autochtones. Commission ontarienne des droits de la personne. Récupéré sur <https://www.ohrc.on.ca/fr/les-articles-du-dialogue-sur-la-politique-raciale/la-discrimination-raciale-et-la-santé-mentale-les-communautés-racialisées-et-autochtones>

Malenfant, E. C., MacIsaac, S., & Morency, J-D. (2017). Immigration et diversité : projections de la population du Canada et de ses régions, 2011 à 2036. Statistique Canada. Récupéré sur <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/91-551-x/91-551-x2017001-fra.htm>

Commission de la santé mentale du Canada. (2016). Arguments en faveur de la diversité : favoriser l'amélioration des services de santé mentale pour les immigrants, les réfugiés et les groupes ethnoculturels ou racialisés, Ottawa, ON: Commission de la santé mentale du Canada

Michalski, Joseph, Tracy Cunningham, and Joe Henry. 2017. "The Diversity Challenge for Higher Education in Canada: The Prospects and Challenges of Increased Access and Student Success." *Humboldt Journal of Social Relations* 1 (39): 66-89.

Sarang, A., Ocampo, M., Durbin, J., Strike, C., Chandler, C., Connelly, J., Berkley, N., Hanson, E. (2009). How we do it: Across Boundaries' anti-racist, holistic, service delivery model. Récupéré sur <https://static1.squarespace.com/static/535010aee4b02e8e0e0eb13b/t/5d711255cb38ee0001d3d8eb/1567691354015/How+We+Do+It+Manual.pdf>

Statistique Canada. (2021) Avant la pandémie de COVID-19, les étudiants internationaux étaient à l'origine de la croissance des effectifs et des diplômés postsecondaires. *Le Quotidien*. Récupéré sur <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/211124/dq211124d-fra.htm>

Stewart, M. (2021). Cluster Hiring Grows in Popularity as Institutions Act to Increase Faculty Diversity. *INSIGHT Into Diversity*. Récupéré sur <https://www.insightintodiversity.com/cluster-hiring-grows-in-popularity-as-institutions-act-to-increase-faculty-diversity-and-advance-social-justice/>

