

COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES

pour les intervenants en usage de
substances au Canada v. 2

**PRATIQUE ANTI-OPPRESSIVE et
CULTUREMMENT SÉCURITAIRE**



Données, Engagement, Résultats.



Centre canadien sur
les dépendances et
l'usage de substances

Les indicateurs comportementaux des différents niveaux de qualification ne sont que des exemples qui peuvent être adaptés pour répondre aux besoins et au mandat de chaque organisation.

Dans les compétences du CCDUS, le terme « usage de substances » inclut les situations où des professionnels travaillent avec des personnes qui consomment ou ont consommé des substances, ont reçu un diagnostic de trouble lié à l'usage de substances médicalement reconnu ou subissent des méfaits liés à leur usage de substances. Pour en savoir plus, voir les critères du trouble lié à l'usage de substances dans le *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux* (5^e édition, DSM-5).

Pour plus d'information sur l'analyse comparative entre les sexes et les genres (ACSG+), voir le www.ccsa.ca/fr/analyse-comparative-entre-les-sexes-et-les-genres

© Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances, 2021

Pour des copies supplémentaires, communiquez avec nous :

75, rue Albert, bureau 500

Ottawa (Ontario)

K1P 5E7 Canada

Courriel : competences@ccsa.ca

ISBN 978-1-77178-730-7

PRATIQUE ANTI-OPPRESSIVE ET CULTUREMMENT SÉCURITAIRE

Offrir en temps opportun des services inclusifs, anti-oppressifs et sensibles au genre et à la culture à des populations et cultures diverses*, notamment en ce qui a trait à l'âge, au sexe, au genre, à la langue, à la race, au statut socioéconomique, au statut juridique, à la santé, aux capacités, à l'orientation sexuelle, au type et au mode d'usage de substances, à l'usage continu de substances et aux troubles concomitants. Remettre en question les structures oppressives et les relations de pouvoir inéquitables, faire valoir l'importance et la valeur de chaque personne, famille, groupe et communauté, et protéger la dignité de tous par la sensibilisation, la sécurisation, la compétence, la sensibilité et l'humilité culturelles. (*Fait référence aux diverses cultures associées aux groupes autochtones et ethniques, au sexe, à l'identité de genre, à l'usage de substances, etc.)

	1 = Préliminaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé
EXEMPLES	<ol style="list-style-type: none"> Repère les iniquités et les barrières sociales, et prend activement part à des efforts visant à rétablir les déséquilibres de pouvoir par l'écoute active, le dialogue, la collaboration et la résolution de problèmes axée sur les solutions Comprend le concept d'identités plurielles et la façon dont il influence les occasions et les expériences des personnes, notamment les différentes expériences de stigmatisation Comprend la nature globale ou systémique de l'oppression, de même que ses manifestations à moyenne et à petite échelle Comprend les principes de la pratique anti-oppressive et les applique dans toutes ses interactions avec des personnes, des familles, des groupes et des communautés Comprend les concepts de sexe et de genre et les applique à toutes les initiatives au travail Évalue et surveille ses propres attitudes, préjugés et comportements en lien avec la culture et les identités diverses Utilise un langage axé sur la personne dans toutes ses communications, y compris dans ses pratiques de documentation 	<ol style="list-style-type: none"> Reconnaît tout déséquilibre de pouvoir dans la relation entre le fournisseur et l'utilisateur de services, et cherche activement à réduire ou à éliminer ce déséquilibre Cherche activement à bâtir des relations exemptes d'oppression et fondées sur l'égalité à l'aide de pratiques et de principes anti-oppressifs Évalue de façon précise les effets psychosociaux de l'oppression par le dialogue Aide les personnes à explorer et à cibler des solutions pertinentes sur le plan du genre et de la culture pour leurs soins et leurs objectifs en matière de bien-être, y compris en les dirigeant vers des services externes qui pourront mieux répondre à leurs besoins Participe à des activités qui favorisent le développement des points de vue et perspectives d'autrui Cherche des occasions d'intégrer et de promouvoir des programmes et des modalités de traitement sensibles au genre et culturellement pertinents pour les personnes, les familles, les groupes et les communautés qui reçoivent des services 	<ol style="list-style-type: none"> Cherche des occasions de favoriser un climat de travail favorable au soutien et au respect de la diversité dans la prestation des services Fait preuve d'une compréhension de l'incidence de facteurs liés au sexe, au genre, à la culture et à la diversité sur la santé, les croyances et les comportements afin d'améliorer les services Possède une compréhension et une connaissance de divers enjeux historiques, culturels, spirituels, politiques et socioéconomiques qui influent sur diverses populations et entretient des relations de travail efficaces, inclusives et respectueuses avec ces personnes et groupes Soutient les différents groupes dans le développement et la mise en œuvre de solutions fondées sur les forces pour s'attaquer à des problèmes comme l'équité et l'accès aux soins Identifie les comportements inappropriés ou les pratiques discriminatoires dans le milieu de travail et les corrige rapidement Remet en question ses propres croyances et comportements en explorant différentes visions du monde, valeurs et traditions et différents systèmes de connaissances 	<ol style="list-style-type: none"> Dirige un changement organisationnel visant l'adoption de politiques, de pratiques et de principes anti-oppressifs, sensibles aux traumatismes et à la violence, et fondés sur l'analyse comparative entre les sexes et les genres (ACSG+) Adopte un rôle de leader dans la définition d'une vision et d'une mission organisationnelles et d'un système de prestation de services qui reflète et appuie la diversité, offre des services pertinents et appropriés en matière de genre et de culture, et contribue activement à réduire la stigmatisation et les iniquités Élabore et met en œuvre des plans d'action, des politiques et des procédures stratégiques qui favorisent l'équité et la diversité dans l'organisation Élabore et met en œuvre des stratégies pour cibler et éliminer les obstacles à l'accès au soutien et aux services liés au genre, à la culture et à la diversité, pour le personnel, les personnes, les familles, les groupes et les communautés Consulte des représentants de diverses communautés afin de guider la planification organisationnelle ou collabore avec eux

PRATIQUE ANTI-OPPRESSIVE ET CULTUREMMENT SÉCURITAIRE

Offrir en temps opportun des services inclusifs, anti-oppressifs et sensibles au genre et à la culture à des populations et cultures diverses*, notamment en ce qui a trait à l'âge, au sexe, au genre, à la langue, à la race, au statut socioéconomique, au statut juridique, à la santé, aux capacités, à l'orientation sexuelle, au type et au mode d'usage de substances, à l'usage continu de substances et aux troubles concomitants. Remettre en question les structures oppressives et les relations de pouvoir inéquitables, faire valoir l'importance et la valeur de chaque personne, famille, groupe et communauté, et protéger la dignité de tous par la sensibilisation, la sécurisation, la compétence, la sensibilité et l'humilité culturelles. (*Fait référence aux diverses cultures associées aux groupes autochtones et ethniques, au sexe, à l'identité de genre, à l'usage de substances, etc.)

	1 = Préliminaire	2 = De base	3 = Intermédiaire	4 = Avancé
EXEMPLES	<ul style="list-style-type: none"> 8. Comprend les défis auxquels sont exposés les groupes vulnérables et marginalisés, et comment les déséquilibres de pouvoir associés influencent l'accès aux services; adapte ses actions aux besoins individuels 9. Cherche à améliorer ses connaissances et sa compréhension des différents groupes en s'informant; applique le principe d'humilité culturelle 10. Respecte les choix d'autrui et est ouvert à apprendre des personnes, des familles, des groupes et des communautés qui reçoivent des services 11. Est prêt à apprendre des choses qui suscitent un inconfort chez lui 	<ul style="list-style-type: none"> 7. S'engage à relever et à corriger les comportements inappropriés ou les actes discriminatoires en milieu de travail 8. Identifie et va chercher des ressources communautaires pour comprendre les besoins des personnes et des communautés en fonction de leur culture et de leurs expériences 9. Cherche à éliminer les processus et les situations teintés par l'oppression sociale 10. S'autoévalue en continu et se penche de façon critique sur ses propres préjugés inconscients 	<ul style="list-style-type: none"> 7. Encourage les personnes à prendre conscience de leurs croyances fondamentales, et les soutient dans l'établissement et la poursuite d'objectifs gérés par la personne et inspirés par les croyances et les expériences individuelles 	<ul style="list-style-type: none"> 6. Élabore et met en œuvre des stratégies afin de surmonter des obstacles au recrutement, à l'embauche, à la promotion et au maintien en poste de femmes et de personnes de groupes culturels variés 7. Prend part au renforcement communautaire en partenariat avec les utilisateurs de services 8. Crée des activités communautaires de recherche participative qui favorisent le développement des capacités et renforcent les personnes, les familles, les groupes et les communautés de divers milieux qui reçoivent des services 9. Dirige et fait la promotion d'activités de justice sociale qui entraînent des changements sexotransformateurs à l'échelle de la personne, de la famille, du groupe, de la communauté et de la société, ou prend part à de telles activités 10. Mène la collaboration avec les utilisateurs de services dans le but de créer des occasions concrètes de changement à tous les échelons des systèmes et des services