# La pratique culturellement adaptée et anti-oppressive

Les compétences et normes de l'OPAO qui s'appliquent, le Code des droits de la personne, des étapes concrètes en séance, les données probantes et une vignette originale.

**Outil d'étude, et non un avis juridique.** Dernière vérification auprès des sources officielles citées au bas de la page : le 11 novembre 2026.

## 1 Ce qu'attend l'OPAO

- **Compétence 1.5** : intégrer la connaissance de la diversité humaine; reconnaître à quel point l'oppression, le pouvoir et l'injustice sociale peuvent avoir un effet sur le client et sur la démarche thérapeutique; adapter son approche; reconnaître les obstacles à l'accès; identifier les ressources ayant une incidence culturelle.
- Compétence **4.5a** : communiquer d'une manière adaptée au niveau de développement du client et à son identité socioculturelle.
- Code de déontologie, **Justice** : soutenir la justice et l'équité, et s'opposer à l'oppression et à la discrimination.
- Code de déontologie, **Intégrité** : reconnaître ses préjugés professionnels et personnels et s'efforcer de les remettre en question.
- **Norme 1.8** : évaluer ses propres préjugés, et empêcher les préjugés personnels, les préjugés structurels ou les systèmes de croyances d'influencer le traitement.

## 2 La loi

- Code des droits de la personne, **art. 1** : un traitement égal en matière de services, sans discrimination fondée notamment sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.
- Tenir compte des besoins jusqu'au préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources de financement extérieur et des exigences de santé et de sécurité (**par. 11 (2) et 17 (2)**).
- **Norme 3.7** : pas de thérapie de conversion ou réparatrice; le soutien affirmatif et l'exploration de l'identité ne sont pas visés.
- La thérapie de conversion est une infraction criminelle fédérale (Code criminel, **art. 320.102**).

## 3 En pratique

- **Demandez, ne présumez pas** : ce que l'identité, la culture, la foi et la communauté signifient pour ce client, dans ses mots.
- **Son cadre d'abord** : comment il comprend le problème et ce qui l'a aidé, avant d'y voir un symptôme ou une distorsion.
- **Nommez le pouvoir et la différence** quand cela sert le client, et invitez-le à dire si quelque chose ne lui convient pas.
- **Adaptez avec son consentement** : la langue ou un interprète professionnel, la place de la famille, de la communauté, de la foi ou de la guérison traditionnelle.
- **Obstacles** : coût, langue, lieu, méfiance envers les systèmes; connaissez les ressources culturellement pertinentes et qui y a droit.
- **Réparez** : quand vous vous trompez, reconnaissez-le et apprenez, sans demander au client de vous former; consultez ou recourez à la supervision.

## 4 Les données probantes

- L'**humilité culturelle** perçue par les clients allait de pair avec une alliance de travail plus forte et une meilleure amélioration (Hook et coll., 2013, J Couns Psychol 60(3):353-366).
- Les traitements culturellement adaptés atteignaient en moyenne **d = 0,50** sur 99 études, 0,35 après correction du biais de publication (Soto et coll., 2018, J Clin Psychol 74(11):1907-1923).
- La compétence du thérapeute **évaluée par les clients** suivait les résultats (r = 0,38); l'autoévaluation des thérapeutes, non (r = 0,06), dans la même revue.

## 5 Une vignette (originale)

- **Fatima**, 38 ans, ingénieure noire orientée par son programme d'aide aux employés pour de la « colère au travail », dit avoir été écartée deux fois d'une promotion et se faire dire qu'elle est « intimidante » quand elle soulève des problèmes.
- **La lecture rapide** : un plan de gestion de la colère, en prenant l'étiquette de l'orientation pour le problème.
- **Un début adapté** : lui demander ce qu'elle comprend de la situation et ce qu'elle veut; explorer le contexte, y compris le racisme si elle le nomme; voir sa détresse comme une réaction à sa situation avant d'y voir un symptôme.
- Convenir ensemble des buts (composer, rester, partir, le signaler officiellement); avec son consentement, l'informer de ses droits au travail (Code des droits de la personne, art. 5) et des soutiens culturellement pertinents.
- Remarquez vos propres réactions et présupposés, et soumettez-les à la consultation.

**Demandez, écoutez le contexte, partagez le pouvoir, adaptez avec consentement et examinez votre propre regard.**

Sources officielles : OPAO, Profil des compétences (1.5) et OPAO, norme 3.7 : Affirmation de l'orientation sexuelle et de l'identité sexuelle et Code des droits de la personne, art. 1 et 11. Condensé de Fondements et Le Code de déontologie de l'OPAO en pratique. Outil d'étude indépendant, pas un avis juridique, sans lien avec l'OPAO ni avec COMPASS.