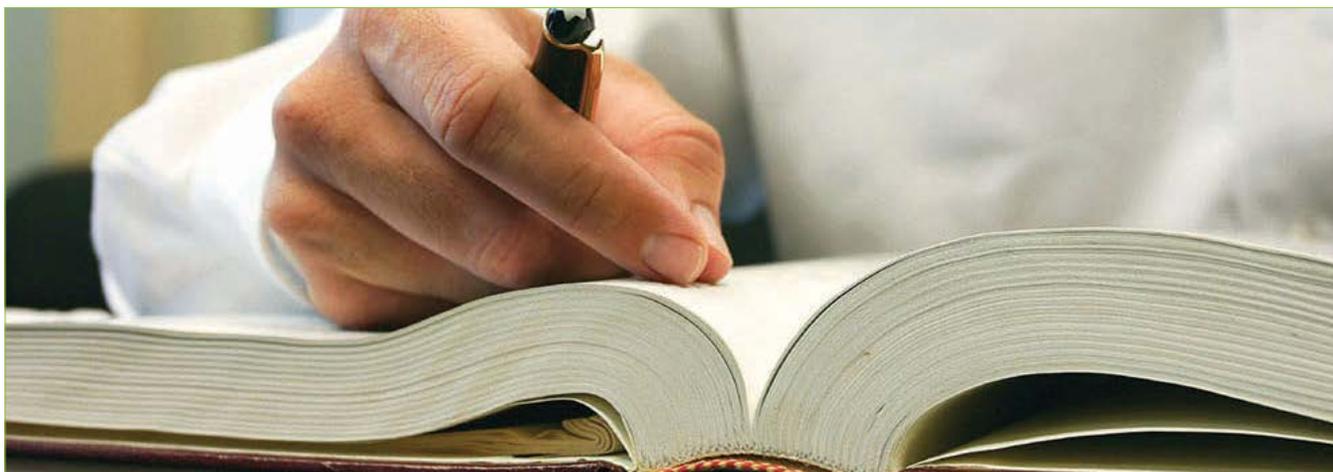

NOTES SUR LA PRATIQUE

SOLUTIONS ÉTHIQUES ET COMPÉTENTES – RACISME ENVERS LES NOIRS



PAR CHRISTINA VAN SICKLE,
MTS, TSI, DIRECTRICE, PRATIQUE
PROFESSIONNELLE ET KEITH ADAMSON,
MTS, PH. D., TSI, COLLABORATEUR
INVITÉ

La rubrique Notes sur la pratique se veut être un outil éducatif pour aider les travailleuses et travailleurs sociaux, les techniciennes et techniciens en travail social, les employeurs et les membres du public de l'Ontario à mieux comprendre les questions fréquentes que traitent le Service de la pratique professionnelle et le comité des plaintes de l'Ordre, et qui pourraient toucher la pratique quotidienne des membres. Les Notes offrent une orientation générale uniquement, et les membres qui ont des questions particulières sur la pratique doivent consulter l'Ordre, puisque les normes pertinentes et le plan d'action approprié varient suivant la situation donnée.

Ces Notes ont été préparées en collaboration avec Keith Adamson, MTS, Ph. D., TSI, qui est actuellement professeur adjoint, dominante enseignante, à la Faculté de travail social Factor-Inwentash de l'Université de Toronto. Auparavant, Keith était directeur principal, Pratique collaborative, à l'Hôpital de réadaptation pour enfants Holland Bloorview. Il a accumulé plus de 20 ans d'expérience

dans des rôles de cadre supérieur en pratique clinique et de leader en pratique professionnelle. Keith est fréquemment consulté sur les sujets du racisme envers les Noirs et de la désescalade de crise. Dans cet article, il offre des considérations pratiques expliquant comment les membres de l'Ordre peuvent appliquer les Normes d'exercice en réponse aux situations de racisme et d'oppression systémique.

*Note de la rédaction : Le contenu rédigé par Christina Van Sickle, MTS, TSI est précédé des initiales **CVS**; le contenu rédigé par Keith Adamson est précédé des initiales **KA**.*

*Note du traducteur : Dans cet article, nous avons choisi de traduire le mot *advocacy* par « action revendicative »; d'autres expressions seraient aussi possibles : la démarche revendicative, l'intervention revendicative.*

CVS : Pendant que le monde se débat avec les effets sans précédent de la pandémie de COVID 19, une autre pandémie insidieuse, ancienne, a pénétré la conscience collective. Le racisme envers les Noirs mais aussi d'autres formes d'oppression systémique ont pris le devant de la scène, suscitant un mouvement mondial en vue de reconnaître et de combattre ces modes d'asservissement. Ces

problèmes sont enracinés dans la société moderne; ils sont non seulement au cœur de notre passé, ils sont au cœur de notre vie aujourd’hui. Il est essentiel et il est grand temps que l’on engage un dialogue, que l’on agisse, que l’on remette en question les convictions et les préjugés inhérents qui confortent ces problèmes.

Comme nous en avons discuté dans l’article [L’humilité culturelle – S’engager à apprendre toute sa vie](#) (*Notes sur la pratique*), il est possible que des personnes en quête d’équité voient dans les professions du travail social et des techniques en travail social un lien avec des formes d’oppression systémique du passé et du présent. Cette perspective traditionnelle déteint sur les réalités de la profession aujourd’hui, et il faut continuellement s’efforcer de reconnaître, de défaire et de réparer certaines de nos pratiques passées.

Suite aux récents événements, des membres ont contacté le Service de la pratique professionnelle de l’Ordre pour s’informer davantage sur le rôle et les obligations des professionnels dans l’action revendicative contre le racisme envers les Noirs et d’autres formes d’oppression. Cet article vise à favoriser ces conversations.

Le *Code de déontologie et manuel des normes d’exercice* énonce les obligations de base – normes professionnelles et règles de conduite – qui régissent l’exercice de la profession. Il s’applique à tous les membres de l’Ordre. Les Normes d’exercice sont conçues pour s’appliquer largement à tous les aspects des professions du travail social et des techniques en travail social.

Même si nombre d’interprétations des Normes d’exercice s’appliquent à l’action revendicative concernant le racisme envers les Noirs et à d’autres oppressions systémiques, les interprétations considérées ci-après revêtent une pertinence particulière. M. Keith Adamson en donnera une

perspective pratique qui expliquera comment les membres peuvent appliquer ces interprétations dans leur travail et fera part de ses introspections et de son expertise sur le sujet du racisme envers les Noirs et de l’oppression systémique.

LE CODE DE DÉONTOLOGIE

Le Code de déontologie stipule que « [l]e travailleur social ou le technicien en travail social s’acquitte de ses obligations et devoirs professionnels avec intégrité et objectivité ».¹ Il ne fait aucun doute que le racisme systémique existe. Les membres, pourtant, peuvent s’interroger sur les moyens d’affronter ce problème dans le cadre de leur pratique.

KA : En tant que travailleurs sociaux et techniciens en travail social évoluant dans une société de plus en plus diverse, nous devons continuellement apprendre au contact des expériences des personnes dont nous nous occupons et nous informer sur leurs expériences, en accord avec le Code de déontologie et manuel des normes d’exercice. Il est crucial que les membres de l’Ordre soient conscients des façons dont les gens de couleur font l’expérience du racisme, et des façons dont l’oppression fondée sur la race, et la discrimination compromettent la capacité des gens de couleur à s’épanouir pleinement dans leur vie.

Même si une pléthore de nouvelles initiatives d’action revendicative porte sur le racisme aux niveaux sociétal et organisationnel, il importe de reconnaître et d’admettre que le fait de traiter du sujet du racisme avec des clients noirs, dans le cadre d’une relation thérapeutique, est aussi une forme de pratique anti-oppressive. Autrement dit, le travailleur social ou le technicien en travail social doit être un « facilitateur de permission » (« broker of permission »)², qui donne au client voix au chapitre sur le sujet du racisme jusque-là réduit au silence. Les membres de l’Ordre devraient

¹ Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l’Ontario (OTSTTSO), *Code de déontologie et manuel des normes d’exercice*, Deuxième édition - 2008, Code de déontologie, Interprétation 3.

² Randall Wyatt, « Kenneth V. Hardy on Multiculturalism and Psychotherapy », psychotherapy.net, juin 2008, www.psychotherapy.net/interview/kenneth-hardy

toujours s'efforcer d'engager des conversations sur la diversité culturelle et la race. Le membre doit, dans le cadre de la relation thérapeutique, donner l'espace nécessaire pour que le client « dise l'indicible »³, et trouve la sécurité et le confort qui l'aideront à oser dire des choses qu'il a jusque-là été incapable d'exprimer. Il est toujours difficile de parler ouvertement et directement du racisme. Il est éthiquement impératif que le travailleur social ou le technicien en travail social invite à dialoguer sur le sujet de la race et donne à ce dialogue une place dominante dans son travail avec des clients noirs.

CVS : Le Code de déontologie stipule aussi qu'un membre de l'Ordre « préconise des changements dans l'intérêt véritable du client et pour le bien général de la société, du milieu et de toute la communauté ».⁴ Les membres peuvent se demander comment cela s'opère concrètement. Comment peuvent-ils se préparer à une action revendicative face à une situation d'oppression fondée sur la race?

KA : Des études suggèrent qu'avant d'intervenir au nom de gens de couleur ou avec de telles personnes, les travailleurs sociaux et les techniciens en travail social doivent bien maîtriser trois domaines de développement qui s'interpénètrent : le *voir*, l'*être*, et l'*agir*.⁵ Au stade du voir, la personne développe une acuité visuelle qui fait qu'elle voit les nuances et les subtilités raciales qui sont enchâssées dans les normes, les actions, et les croyances sociales et institutionnelles d'aujourd'hui. Quand un professionnel canadien du travail social accepte le fait que les gens de couleur font l'expérience de discriminations que les Canadiens blancs ne font pas, il améliore sa compétence culturelle. Ceci est différent de l'attitude qui consiste à s'identifier comme quelqu'un « qui ne voit pas la couleur », chose que les études disent être ni utile ni réaliste. L'aptitude à voir permet au membre de s'auto-examiner, de réfléchir sur soi, de s'interroger sur soi. À ce stade, la personne peut se poser cette question : « Est-ce que je vois ce problème d'un point de

vue grand angle ou du point de vue partiel de mes propres expériences, celles d'un travailleur social (non-racisé)?

Au stade de l'être, on explore comment une personne a été racialement socialisée, et on examine les messages raciaux et les préjugés implicites que l'on a internalisés. L'être est le processus qui permet de se poser une série de questions sur soi-même, par exemple :

- Est-ce que je contribue explicitement ou tacitement à ce que je vois? Comment?
- Maintenant que je vois ce que je vois et que je sais ce que je sais, est-ce que j'ai la responsabilité d'agir?
- Suis-je prêt ou prête à agir, à prendre des mesures en mon nom et au nom d'autres personnes? Quelles mesures?

Aux stades du voir et de l'être, le membre peut devenir conscient de ses préjugés personnels et, ce faisant, peut faire face aux actes et aux comportements qui en résultent et qui injustement portent préjudice à des clients racisés. De plus, en acceptant le fait que la race est un principe d'organisation de la société, le travailleur social ou le technicien en travail social qui s'interroge prend de plus en plus conscience des préjugés systémiques, et s'efforce de s'opposer aux politiques et aux pratiques qui injustement font préjudice aux clients racisés.

Au stade de l'agir, on passe à l'action en vue de faire changer quelque chose. Dans ce processus, le professionnel du travail social peut se poser cette question : « Quelles sont les compétences et les aptitudes dont j'ai besoin pour exécuter le plan d'action, au niveau d'intervention micro ou macro? » On ne parle pas beaucoup de cet aspect, mais faire changer les choses eu égard au racisme est une tâche herculéenne, tant le phénomène est ancré et omniprésent au Canada

³ Kenneth V. Hardy and Toby Bobes, *Culturally Sensitive Supervision and Training: Diverse Perspectives and Practical Applications*, Google Books, Google, 2016, books.google.ca/books?id=Y7pTDAQAQBAJ.

⁴ OTSTTSO, *Code de déontologie et manuel des normes d'exercice*, Deuxième édition - 2008, Code de déontologie, Interprétation 11.

⁵ Shona Simkin, « Acclaimed Relationship Expert Kenneth V. Hardy Leads Workshop Series on Race for BCSSW Faculty, Staff, and Students », School of Social Work, Boston College, 3 juin 2019, www.bc.edu/bc-web/schools/ssw/bcssw-news/2019/kenneth-v-hardy-leads-workshop-series.html

dans les systèmes, les politiques, et dans la psyché des gens. Le professionnel du travail social devra avoir une grande force psychologique pour agir décisivement et s'attaquer aux problèmes de racisme. Le professionnel devra aussi avoir certaines compétences et connaissances pour faire changer les choses, notamment la capacité à engager des conversations et des échanges de fond et progressistes sur la question de la race.

LES NORMES D'EXERCICE

CVS : Au Principe I : Relations avec les clients, l'Interprétation 1.3 énonce ceci : « Les membres de l'Ordre respectent et favorisent l'autodétermination d'un certain nombre de manières, entre autre en agissant comme personnes-ressources pour les clients et en les encourageant à décider des problèmes sur lesquels ils veulent se pencher et de la manière dont ils veulent s'y attaquer »⁶.

Que le membre encourage le client à décider lui-même du ou des problèmes qu'il voudrait traiter est toujours chose essentielle, à plus forte raison dans le contexte du racisme envers les Noirs et d'autres oppressions systémiques. Dans ces derniers cas, le membre peut se demander comment accompagner le client, comment l'aider à affronter des problèmes qui sont, du moins en partie, le résultat de structures sociétales plus larges, historiques et plus insidieuses. Au moment d'aborder cette question, le membre devrait peut-être considérer comment il ou elle peut :

- aider le client à faire face à un problème qui peut sembler insurmontable, étant donné l'origine et l'ampleur de celui-ci;
- préparer un plan concret et réalisable avec le client lorsqu'on fait face à des politiques, des structures sociales et des pratiques qui peuvent être fondamentalement oppressives; et
- discuter des situations où le membre pourrait être perçu par son client comme faisant partie du problème identifié.

Au Principe II : Compétence et intégrité, l'Interprétation 2.2.9 examine spécifiquement le rôle des membres quant à l'action revendicative en faveur de la justice sociale et du changement social.

Les membres de l'Ordre encouragent la justice sociale et prônent le changement social au nom de leurs clients. Les membres de l'Ordre sont bien informés au sujet de la diversité culturelle et ethnique, des formes d'injustice sociale comme la pauvreté, la discrimination et les déséquilibres de pouvoir qui existent dans la culture et affectent les clients, et ils y sont sensibles. Les membres de l'Ordre s'efforcent de rehausser la capacité des clients à répondre à leurs propres besoins. Les membres de l'Ordre aident les clients à obtenir les renseignements, services et ressources nécessaires dans la mesure du possible. Les membres de l'Ordre encouragent et favorisent la participation des clients à la prise de décisions.⁷

Cette interprétation résonne souvent et profondément chez les membres, ce qui peut expliquer pourquoi ils choisissent les professions du travail social. Mais il n'est pas toujours aisé de savoir comment l'engagement décrit ici devrait être mis en pratique.

KA : Dans les professions du travail social, le mouvement d'action revendicative contre le racisme commence avec chaque membre et son perfectionnement professionnel. Étant donné la société de plus en plus diverse du Canada, le membre sera amené, à un moment ou à un autre de sa carrière, à traiter avec des clients de couleur. Le professionnel du travail social devrait consacrer du temps à se perfectionner sur la question du racisme. La formation continue est un moyen d'acquérir les connaissances et les aptitudes nécessaires pour devenir compétent et efficace dans la discussion des questions de race et de racisme avec les clients.

⁶ OTSTTSO, *Code de déontologie et manuel des normes d'exercice, Deuxième édition - 2008*, Principe I : Relations avec les clients, Interprétation 1.3.

⁷ OTSTTSO, *Code de déontologie et manuel des normes d'exercice, Deuxième édition - 2008*, Principe II : Compétence et intégrité, Interprétation 2.2.9.

Les travailleurs sociaux et les techniciens en travail social sont depuis toujours portés à aider les autres et à se battre pour la justice sociale. Schneider et Lester (2001) proposent une définition de l'action revendicative en travail social, qui s'applique aussi pour les techniciens en travail social, la formulant ainsi : « la représentation exclusive et mutuelle d'un ou de plusieurs clients ou d'une cause dans un forum pour tenter d'influencer de manière systématique la prise de décision dans un système injuste ou rigide »⁹ [traduction]. Les auteurs expliquent que les travailleurs sociaux agissent au nom d'autres personnes quand l'équité, la légitimité, la justice et la droiture sont, dans une certaine mesure, absentes d'un projet ou d'une initiative. En l'absence d'égalité et de justice, on bafoue des droits et on cause du tort à certaines personnes, et il en résulte pour elles des souffrances.

Les auteurs ensuite fournissent un cadre d'action qui distingue quatre différents contextes et formes interconnectées d'action revendicative en travail social :

1. **L'action au nom d'un client** consiste à collaborer avec le client en vue de protéger, faire respecter et garantir les droits de celui-ci, notamment en ce qui concerne les ressources, les services, les prestations et autres avantages auxquels il a droit. Quand le professionnel du travail social agit en faveur d'un client, il entre en pourparlers, présente des arguments, et transige au nom du client pour obtenir les services ou les avantages auxquels celui-ci a droit mais que, pour une raison ou une autre, il ne peut obtenir.
2. L'action au nom d'une cause intervient lorsque les violations des droits de la personne, l'injustice ou les circonstances indignes transcendent la situation d'un seul client. Ici, le travailleur social fait de la revendication pour corriger une situation, résoudre des problèmes touchant plusieurs clients. Ceux-ci peuvent appartenir à un groupe

particulier, ou ont peut-être des préoccupations similaires. Par exemple, des élèves noirs que l'on envoie chez le travailleur social de l'école pour des problèmes de comportement pourraient avoir des interactions négatives semblables avec le même professeur.

3. **L'action au niveau législatif** consiste à influencer les politiques et les législations sociales de la municipalité, de la province ou du fédéral. Le travailleur social qui sait traiter des problèmes sociaux, qui s'attache à obtenir de l'aide et des ressources pour les personnes défavorisées, et qui sensibilise le public sur les droits et les besoins de tous les citoyens, fait de l'action revendicative au niveau législatif.

Sans la participation résolue et constante des travailleurs sociaux qui font de l'action revendicative au nom de leurs clients et avec eux dans l'arène législative, des politiques adaptées et progressistes pourraient ne pas être adoptées. Un exemple serait le cas de travailleurs sociaux qui soutiennent des organisations ou travaillent avec elles pour changer les politiques autorisant l'emploi excessif de la force par la police, compte tenu du nombre disproportionné de gens de couleur qui subissent les conséquences de ces politiques.

4. **L'action au niveau administratif** consiste pour le travailleur social à promouvoir le changement au sein de son organisme. On parle aussi d'action à l'interne. À ce niveau, le travailleur social remet en question les politiques et les procédures de l'organisme qui peuvent porter préjudice à certains groupes de clients, ou aux clients en général; il ou elle évalue les incidents qui touchent des clients et du personnel, et attire l'attention sur les violations de droits chez les clients. Un exemple serait un organisme de services sociaux qui décide d'affronter le racisme institutionnel et donc de revoir ses programmes, sa politique d'embauche, sa formation, sa supervision et ses autres processus internes. » [traduction]

⁸ Bien que les auteurs parlent uniquement du travail social, ces concepts s'appliquent également à la profession des techniques en travail social.

⁹ R. Schneider & L. Lester (2001), *Social Work Advocacy: A New Framework for Action*, Brooks/Cole, Belmont California.

CVS : Au Principe II : Compétence et intégrité, la note 9 fait une distinction importante concernant le rôle des membres dans l'action revendicative. Cette note indique que « [l]orsque le client est compétent et capable de donner des instructions, la défense de causes devrait se faire sous sa direction. »¹⁰ Cette directive semble évidente au premier abord, mais peut se révéler difficile à appliquer quand le client n'a pas la capacité de donner des instructions.

Par exemple, ce pourrait être le cas quand un membre est confronté à la difficile décision de savoir s'il faut appeler ou non la police pour une évaluation de santé mentale à l'égard d'un client, ou pour obtenir de l'aide lorsqu'un client vit une situation de crise en santé mentale. Les membres peuvent avoir des opinions différentes quant à la pertinence et à la nécessité d'appeler la police dans ces situations, particulièrement face au tollé et à la controverse récemment soulevés dans l'opinion publique. Certains membres jugent utile d'appeler la police, d'autres non; certains préparent avec le client un plan de crise, précisant qui contacter en situation de détresse mentale, alors que d'autres membres disent ne pas avoir d'autre choix que de contacter la police.

Nous savons les conséquences tragiques qui ont suivi des interventions de la police lors de crises de détresse mentale ou d'évaluations de santé. Ces conséquences sont exacerbées pour les Noirs, les Autochtones et les gens de couleur. On comprend aisément que des membres puissent être tiraillés entre des sentiments contradictoires face à de telles situations.

Les Normes d'exercice n'obligent pas à contacter la police dans ces situations, ni ne l'interdisent. Les membres doivent user de leur jugement professionnel au cas par cas pour déterminer la mesure la plus appropriée à prendre. Les zones d'ombre éthiques sont toujours difficiles à naviguer, et elles sont encore intensifiées quand les enjeux

sont élevés, que les opinions divergentes abondent et qu'il faut prendre des décisions rapides.

KA : Les situations de crise où des clients sont limités dans leur capacité à prendre des décisions sont particulièrement complexes. Le travailleur social ou le technicien en travail social peut, dans de tels cas, être proactif et choisir de soutenir le client de plusieurs façons :

1. Il ou elle peut, dans le cadre d'une évaluation des risques, préparer un plan de sécurité qui aidera le client à reconnaître les signes avant-coureurs, à trouver à l'intérieur de lui-même des stratégies d'adaptation, à recourir à des contacts sociaux pour écarter des tendances suicidaires, à contacter des membres de la famille ou des amis qui peuvent l'aider à surmonter la crise, à faire appel à des professionnels de la santé en vue de contrer le recours possible à des moyens destructifs.¹¹
2. Il ou elle peut aider le client à se constituer un « réseau social de sécurité » regroupant des gens qui ont une relation solide avec lui et auprès de qui le client trouve un réconfort précieux en temps de crise. Ce sont habituellement des personnes qui peuvent accompagner le client dans ces moments-là pour l'aider à résoudre le problème ou l'encourager à chercher des services d'urgence en santé mentale.¹²
3. Il ou elle peut connaître des lignes d'écoute-détresse et les fournir au client, de sorte que celui-ci puisse appeler quand il veut parler à quelqu'un, ou de sorte que sa famille ou des personnes de soutien puissent faire ce contact pour le client.
4. Il ou elle peut connaître des équipes mobiles d'intervention de crise dans la zone ou la région où réside le client, et les fournir au client. Certaines de ces équipes travaillent sans le

¹⁰ OTSTTSO, *Code de déontologie et manuel des normes d'exercice, Deuxième édition - 2008*, Principe II : Compétence et intégrité, Interprétation 2.2.9., Note 9.

¹¹ B. Stanley & G. Brown (2012), « Safety Planning Intervention: A Brief Intervention to Mitigate Suicide Risk », *Cognitive and Behavioral Practice*, Vol. 19 (2012), pages 256-264.

¹² Sandra Walker, Anne Kennedy et al. (2018), « How do people with long-term mental health problems negotiate relationships with network members at times of crisis? », *Health Expectations*, 21, 336-346.

concours de la police (par exemple, l'équipe d'intervention du centre de crise Gerstein, à Toronto).

5. Il ou elle peut aussi appeler le 911 et insister pour que l'équipe mobile d'intervention de crise (composée d'un professionnel de la santé en collaboration avec un policier formé) réponde aux situations où des personnes sont en détresse mentale ou en état de crise lié à l'addiction. Le membre devrait s'informer de l'existence de ce type de service *dans la zone où vit le client*.

Les membres devraient reconnaître que les premiers intervenants qui s'occupent de leurs clients lors d'une crise ne prennent pas nécessairement en compte la culture ou l'identité culturelle dans leur travail. C'est pourquoi les membres sont encouragés à trouver des occasions d'engager des pourparlers avec les décideurs municipaux et provinciaux pour faire changer en profondeur les procédures d'intervention en situation de crise mentale. Au moment de déterminer, pour l'avenir, des réponses culturellement sensibles et appropriées aux urgences de santé mentale, il faut prendre en considération les points de vue, les attentes et les contributions de la collectivité.

Il importe que les membres considèrent aussi des occasions d'agir dans leur propre organisation. On les encourage également à faire de l'action revendicative au niveau administratif auprès d'autres services de santé mentale en vue d'améliorer l'accessibilité et la qualité des soins et services de santé mentale pour les gens de couleur.^{13,14}

CONCLUSION

CVS : Notre société se trouve aujourd'hui face à un impératif moral et éthique : agir contre le racisme envers les Noirs et contre toute forme d'oppression systémique. Ces problématiques complexes touchent chaque aspect de notre vie quotidienne. Dans leur rôle professionnel, les travailleurs sociaux et les techniciens en travail social sont bien placés pour développer et créer des solutions à ces défis.

Au moment de considérer si et comment faire de l'action revendicative sur les problématiques du racisme envers les Noirs et d'autres oppressions systémiques, il faudrait que les membres réfléchissent sur leur pratique, qu'ils considèrent avec soin l'importance de :

- canaliser le sujet du racisme dans le contexte d'une relation thérapeutique en donnant voix à des expériences qui peuvent avoir été jusque-là inexprimées;
- mettre en pratique le voir, l'être, et l'agir, afin de savoir reconnaître les nuances et les subtilités raciales qui sont enchâssées dans les structures et les systèmes sociaux, d'explorer comment les gens de couleur sont racialement socialisés, et de déterminer comment ils peuvent agir pour faire changer les choses;
- faire de la formation et du perfectionnement continus afin d'avoir les connaissances et les compétences nécessaires sur le sujet du racisme et pour discuter des problèmes de racisme avec leurs clients;
- réfléchir sur les différentes formes d'action revendicative – au nom d'un client; au nom d'une cause; au niveau législatif; au niveau administratif – pour déterminer comment et où centrer leurs efforts, et comment affronter les problèmes qui sont courants dans le cadre de leur pratique.

La pandémie ainsi que le mouvement mondial qui s'organise pour affronter le racisme envers les Noirs et l'oppression systémique font ressortir la nécessité urgente d'opérer des changements sociaux. L'action revendicative est une compétence essentielle dans l'exercice des professions du travail social. Par leurs aptitudes, leurs connaissances et leur jugement, les membres ont des ressources uniques pour contribuer à changer constructivement les choses, dans le fond et dans la durée.

¹³ Charmaine C. Williams (2002), « A Rationale for an Anti-Racist Entry Point to Anti-Opressive Social Work in Mental Health Services », *Critical Social Work*, Vol. 3, No 1, 26-31.

¹⁴ Tiyondah Fante-Coleman & Fatimah Jackson-Best (2020), « Barriers and Facilitators to Accessing Mental Healthcare in Canada for Black Youth: A Scoping Review », *Adolescent Research Review*, 5, 115-136.