

THÈME 3

Diversité

© Association canadienne des programmes de ressources pour la famille (www.frp.ca), 2006, 2012

Élément pertinent des sondages

- Ce programme est accueillant pour les divers groupes de personnes vivant dans cette communauté (question no 6 du sondage de base du participant).

Principe pertinent dans le domaine du soutien à la famille

- Les organismes communautaires de soutien à la famille font la promotion de relations fondées sur l'égalité et le respect de la diversité.

Refléter et célébrer la diversité

Développer des relations fondées sur l'égalité et le respect de la diversité est un des principes du domaine du soutien à la famille (Malcolmson, 2002). Les organismes de soutien à la famille appliquent ce principe par l'entremise de leurs activités, de leur structure et des membres de leur personnel. Pour qu'un programme soit considéré comme une réussite, il doit être sensible au caractère unique et à la diversité de son cadre communautaire.

Les organismes doivent comprendre les différentes cultures de leurs clients afin de répondre efficacement à leurs besoins (McPhatter et Ganaway, 2003; Ochocka et coll., 2001). Il importe que les intervenantes possèdent la capacité de comprendre et d'apprécier des bagages et des styles de communication variés ainsi que différentes traditions, perspectives, croyances et langues (Hains, Lynch et Winton, 2000). Le but, les activités, la structure, les membres du personnel, le cursus et l'évaluation d'un programme doivent tenir compte de la diversité. La vision, la mission, les politiques, les procédures, le langage, les normes et le matériel promotionnel de l'organisme doivent également témoigner d'une culture organisationnelle qui célèbre la diversité (Ontario Early Years Network, 2004). Le personnel de l'organisme peut favoriser une plus grande équité entre tous les membres de la communauté en collaborant avec les familles et les fournisseurs de services communautaires (Hains, Lynch et Winton, 2000).

La capacité de travailler avec des populations variées entraîne des résultats positifs pour l'organisme et les participants. En voici quelques exemples :

- Un organisme capable de s'adapter efficacement à la diversité des familles et des enfants qui ont recours à ses services

connaîtra un plus grand succès général puisqu'il pourra servir un plus grand nombre de familles ainsi qu'augmenter le degré de satisfaction de familles diverses à l'égard de ses services (Kellerman, 1996)

- La sensibilité d'un organisme aux besoins des familles de nouveaux immigrants aura un effet durable sur la volonté de ces familles de se prévaloir des services (Peters, 1993)
- Dans les organismes de soutien à la famille, les enfants ont l'occasion d'apprendre dès leur jeune âge à apprécier la richesse de la diversité (Kellerman, 1996)
- Il est plus probable qu'un organisme acquière une image positive dans la communauté en général s'il s'efforce d'offrir des chances égales d'accès à ses services à toutes les familles de la communauté (Ontario Early Years Network, 2004)
- La création d'un capital social constitue également une des ramifications du travail auprès de familles variées (Murphy-Kilbride, 2000).

Considérations relatives au personnel

Les intervenantes qui travaillent au sein d'un organisme au service des familles devraient idéalement provenir d'un vaste éventail d'horizons culturels, linguistiques et socio-économiques reflétant la communauté dans laquelle elles œuvrent (Hains, Lynch et Winton, 2000). Au surplus, les intervenantes ont avantage à jouir d'une formation axée sur la diversité qui leur enseigne comment créer une atmosphère accueillante pour tous les participants, notamment ceux dont l'éducation n'est pas nord-américaine ou ouest-européenne, ceux dont la langue maternelle n'est pas le français, ceux qui souffrent d'une incapacité et tous les autres dont les besoins et les intérêts sont variés. Par exemple, il est souvent nécessaire d'accorder plus de temps et de porter une attention particulière à la formulation des questions lorsque l'on recueille de l'information

de ces familles. Les spécialistes du soutien à la famille doivent reconnaître « [traduction] que la routine des familles à la maison peut différer de celle des familles typiques... les priorités et les objectifs des familles en ce qui concerne leurs enfants peuvent diverger de ceux des professionnels en intervention précoce ou en éducation de la petite enfance » (Chen, 2001, non paginé). Des interprètes peuvent également être nécessaires.

Refléter la diversité dans les programmes

En plus d'embaucher des employés aux horizons divers, les organismes disposent de nombreux autres moyens simples pour démontrer leur sensibilité à la diversité de la société canadienne et leur respect de cette diversité. Par exemple, un organisme peut choisir des jouets, des instruments de musique, des affiches, des objets décoratifs et des déguisements pour les enfants qui reflètent la diversité de la communauté locale et l'étendue de la mosaïque canadienne (Kellerman, 1996; Chen et MacAulay, 1999). Il est également possible d'intégrer des chansons de différentes cultures à l'heure du cercle lors des activités parent-enfant et de célébrer les fêtes spécifiques à différentes cultures tout au long de l'année. Offrir et partager des mets traditionnels d'autres cultures représente une autre façon d'honorer la diversité des participants.

En somme, en embrassant la diversité, les organismes de soutien à la famille deviennent plus ouverts et plus imaginatifs dans la résolution de problèmes (Easley, 2001), la performance de leur personnel s'améliore (Plummer, 2003) et leurs programmes sont plus aptes à répondre aux besoins des populations changeantes au sein des communautés.

Références annotées

CHEN, D. *Visual Impairment in Young Children: A Review of the Literature with Implications for Working with Families of Diverse Cultural and Linguistic Backgrounds*, Technical Report #7, California State University, Northridge, 2001. Consulté le 15 décembre 2005 au <http://www.clas.uiuc.edu/techreport/tech7.html#d>

Ce rapport contient un survol de la littérature spécialisée portant sur les services aux jeunes enfants ayant une déficience visuelle (et aux enfants ayant d'autres types de déficience) ainsi que des suggestions pour travailler auprès de familles aux bagages culturels et linguistiques variés. Il présente également des conseils pratiques et des questions d'évaluation qui mettent l'accent sur la compréhension des perspectives des familles. L'auteur recommande notamment d'inclure des jouets qui respectent la culture, le niveau de revenu et le mode de vie des familles.

KELLERMAN, M. *À l'image de nos collectivités : guide sur la diversité ethnoculturelle dans des programmes de ressources pour la famille*, Santé Canada, 1996.

L'auteur de ce manuel décrit des enjeux que les organismes devraient considérer lorsqu'ils tâchent de devenir plus inclusifs sur le plan culturel. À l'aide d'exemples de pratiques prometteuses et de conseils, l'auteur recommande des mesures en vue d'aider les organismes de soutien à la famille à devenir plus sensibles aux différentes cultures dans leur communauté.

McPHATTER, A. R., et T.L. GANAWAY. « Beyond the rhetoric: Strategies for implementing culturally effective practice with children, families and communities », *Child Welfare*, LXXXII (2), 103-124, 2003.

McPhatter et Ganaway (2003) discutent de l'importance de la compétence culturelle pour les organismes au service des enfants et des familles, particulièrement pour les organismes de protection de l'enfance. Ils proposent un cadre théorique en vue d'évaluer l'état de préparation d'un organisme aux changements qui lui permettraient d'acquérir une compétence culturelle accrue. Ils formulent également des recommandations visant à augmenter l'efficacité des pratiques de ces organismes sur le plan culturel. Ils suggèrent de procéder à une évaluation du personnel et de l'organisme, notamment à un examen des barrières organisationnelles, interdisciplinaires et individuelles à une pratique sensible à la diversité des cultures des familles.

OCHOCKA, J., R. JANZEN, P. ANISEF et K. MURPHY-KILBRIDE. *Study of parenting issues of newcomer families in Ontario: Introduction to Final Reports*. Kitchener (Ontario), Centre for Research and Education in Human Services et Joint Centre of Excellence for Research on Immigration and Settlement, 2001. Consulté le 15 décembre 2005 au http://atwork.settlement.org/sys/atwork_library_print.asp?doc_id=1002688.

Ces sept rapports font état des résultats d'une vaste étude qualitative ayant porté sur les pratiques parentales des immigrants et sur le soutien parental communautaire dans trois villes ontariennes. Dans leur *Report on Literature*

Review and Bibliography (rapport de l'examen des documents de référence et bibliographie), Hatton et Bacic examinent les problèmes et les défis fondamentaux auxquels les parents immigrants sont confrontés. Les valeurs et les styles parentaux des nouveaux arrivants ajoutent à la diversité de leur quartier. Dans les six autres rapports, les chercheurs décrivent leurs constatations. L'étude a révélé que les familles de ces trois villes éprouvent le besoin d'obtenir un soutien additionnel en ce qui a trait à l'éducation, à la langue de leur pays d'accueil (apprentissage de l'anglais et traduction), à la culture, à leur langue maternelle et à la religion. Les chercheurs ont également constaté la nécessité d'un plus grand nombre de services, tels que des activités parascolaires pour les enfants et de l'aide au logement et à l'emploi requérant une collaboration entre les prestataires de services et les bailleurs de fonds, ainsi que des services communautaires mieux adaptés culturellement. Les parents ont besoin de cours d'éducation parentale pratiques, d'aide en matière de garde à l'enfance, de soutien parental spécifique et d'un soutien à la famille holistique.

ONTARIO EARLY YEARS NETWORK. *Achieving cultural competence*, Toronto, Ontario Early Years, 2004.

Ce manuel pratique contient une liste de normes et de lignes directrices concernant la compétence culturelle à l'intention du personnel des centres de la petite enfance de l'Ontario. Il comprend également une liste de contrôle permettant aux membres du personnel d'évaluer leur propre niveau de compétence culturelle et il propose des mesures pour améliorer leurs connaissances et leurs aptitudes en matière de compétence culturelle et leur compréhension de cette notion.

PLUMMER, D. L. (éd.). *Handbook of diversity management: Beyond awareness to competency based learning*, Lanham (Maryland), University Press of America, 2003.

Ce guide de gestion de la diversité constitue un manuel abrégé d'aptitudes, de théories et de questions s'adressant aux personnes qui cherchent à accroître les compétences de leur organisme en matière de diversité. Il fait le point sur la gestion de la diversité et constitue une ressource utile pour les organismes qui souhaitent se montrer accueillants à l'égard de populations variées.

Références

CHEN, D. *Visual Impairment in Young Children: A Review of the Literature with Implications for Working with Families of Diverse Cultural and Linguistic Backgrounds*, technical Report #7, California State University, Northridge, 2001. Consulté le 15 décembre 2005 au <http://www.clas.uiuc.edu/techreport/tech7.html#d>.

CHEN, P., et J. MacAULAY. *Améliorer les installations : Approches novatrices pour les programmes communautaires*, Ottawa, Association canadienne des programmes de ressources pour la famille, 1999.

CROSS, E. Y. *Managing diversity: The courage to lead*, Westport (Connecticut), Quorum Books, 2000.

EASLEY, C. A. « Developing, valuing and managing diversity in the new millennium », *Organization Development Journal*, 19 (4), 38-50, 2001. Consulté le 13 décembre 2005 dans la base de données Proquest.

HAINS, A. H., E.W. LYNCH et P.J. WINTON. *Moving towards cross-cultural competence in lifelong personnel development: A review of the literature*, Champaign (Illinois), Early Childhood Research Institute on Culturally and Linguistically Appropriate Services, 2000. Consulté le 22 février 2006 au <http://clas.uiuc.edu/techreport/tech3.html#culture>.

KELLERMAN, M. *À l'image de nos collectivités : guide sur la diversité ethnoculturelle dans des programmes de ressources pour la famille*, Santé Canada, 1996.

MALCOLMSON, J. *Rassembler les éléments : un cadre conceptuel pour la pratique dans le domaine du soutien à la famille*, Ottawa, FRP Canada, 2002.

McPHATTER, A. R., et T.L. GANAWAY. « Beyond the rhetoric: Strategies for implementing culturally effective practice with children, families and communities », *Child Welfare*, LXXXII (2), 103-124, 2003.

MURPHY-KILBRIDE, K. *A Review of the Literature on the Human, Social and Cultural Capital of Immigrant Children and Their Families with Implications for Teacher Education*, CERIS working paper No. 13, Joint Centre of Excellence for Research on Immigration and Settlement, Toronto, 2000. Consulté le 5 février 2006 au http://ceris.metropolis.net/Virtual%20Library/education/WK%2013_Kilbride.pdf.

OCHOCKA, J., R. JANZEN, P. ANISEF et K. MURPHY-KILBRIDE. *Study of parenting issues of newcomer families in Ontario: Introduction to Final Reports*. Kitchener (Ontario), Centre for Research and Education in Human Services et Joint Centre of Excellence for Research on Immigration and Settlement, 2001. Consulté le 15 décembre 2005 au http://atwork.settlement.org/sys/atwork_library_print.asp?doc_id=1002688.

ONTARIO EARLY YEARS NETWORK. *Achieving cultural competence*, Toronto, Ontario Early Years, 2004.

PETERS, R. « Increasing the responsiveness of mainstream mental health services to ethnocultural minorities », dans R. MASI, L. MENSAH et K. McLEOD (éd.), *Health and cultures: Exploring the*

relationships, programs, services and care, pp. 187-203, Oakville (Ontario), Mosaic Press, 2003.

PLUMMER, D. L. (éd.). *Handbook of diversity management: Beyond awareness to competency based learning*, Lanham (MD), University Press of America, 2003.

SCHAUBER, A. C. « Effecting extension organizational change toward cultural diversity: A conceptual framework », *Journal of Extension*, 39(3), 2001. Consulté le 15 décembre 2005 au <http://www.joe.org/joe/2001june/ent.html#a1>.

This literature summary is one of ten that have been prepared in conjunction with the FRP Canada e-Evaluation project. Each literature summary addresses a theme or indicator from the Participant Survey or Staff and Volunteer Survey.

Principal Researcher

Dr. Peter Gabor

Researcher

Ellen Perrault

Writer/editor

Betsy Mann

Project Coordinator

Janice MacAulay

Layout

Create Method