PARCOURS DE CARRIÈRE TENANT COMPTE DES TRAUMATISMES

INTRODUCTION

La recherche montre qu'une proportion importante d'adultes canadiens ont subi un traumatisme au cours de leur vie (Joshi *et al.*, 2021 ; Kealy et Lee, 2018). Par exemple, dans une étude récente, 45 000 Canadiens (61,6 %) ont déclaré avoir été exposés à au moins une « expérience négative de l'enfance » traumatisante (ACE) et 35,6 % ont déclaré avoir été exposés à deux ou plus (Joshi *et al.*, 2021).

Le terme « traumatisme » comprend à la fois les formes individuelles et collectives, ce qui inclut les traumatismes systémiques et historiques. Au Canada, les traumatismes collectifs sont disproportionnellement vécus par les communautés racisées et autochtones (Allan et Smylie, 2015 ; McKenzie, 2017 ; Poole *et al.*, 2017) ainsi que par les migrants et les réfugiés, avec environ 40 % des immigrants provenant de pays en guerre et traversant un traumatisme social, ayant eux-mêmes été exposé à des événements traumatisants (Rousseau *et al.*, 2011). Alors que de nombreuses personnes exposées à des événements traumatiques guériront après avoir atteint un lieu sûr, pour certaines, il y a des impacts négatifs durables sur le développement psychologique et social (Aguiar & Halseth, 2015 ; De La Rue & Ortega, 2019 ; Nestel, 2012).

es traumatismes individuels et collectifs créent des défis supplémentaires pour naviguer les opportunités d'éducation et de formation, mais aussi pour naviguer le marché du travail, en particulier pour les communautés marginalisées – qui subissent des niveaux élevés de traumatisme, tout en rencontrant également des obstacles systémiques à l'emploi (Aguiar & Halseth, 2015 ; Cukier, à paraître ; Hyland-Russell & Groen, 2011). Malheureusement, il y a actuellement une pénurie de recherche sur la façon de développer des services qui tiennent compte des traumatismes afin d'améliorer le parcours de carrière des travailleurs canadiens, ce que nous nous efforçons de changer.

> « Ces traumatismes individuels et collectifs créent des défis supplémentaires pour naviguer les opportunités d'éducation et de formation, mais aussi pour naviguer le marché du travail, en particulier pour les communautés marginalisées – qui subissent des niveaux élevés de traumatisme, tout en rencontrant également des obstacles systémiques à l'emploi. »

L'IMPACT DES TRAUMATISMES SUR L'ÉDUCATION DES ADULTES

Alors que le traumatisme a été exploré dans les milieux de soins de santé (Anderson, 2019) ainsi que dans l'éducation des jeunes (Davidson, 2017 ; Levi, 2019), ses effets sur l'éducation et la formation des adultes commencent seulement à être compris. Par conséquent, de nombreux employeurs et prestataires de formation se sentent « mal équipés pour faire face directement aux traumatismes » (Skiba, 2020).

La recherche sur les traumatismes est importante pour améliorer la trajectoire des apprenants adultes au Canada. Leurs difficultés en matière d'éducation peuvent inclure des traumatismes non résolus qui peuvent entraîner « de

profondes barrières comportementales et une peur intériorisée d'apprendre » (Davidson, 2017 ; Hyland-Russell & Groen, 2011). Par exemple, les expériences négatives de l'enfance peuvent entraîner des changements physiologiques dans un cerveau encore en développement, entraînant des pertes cognitives et des changements de comportement (Burke *et al.*, 2011 ; Skiba, 2020 ; Streeck-Fischer et van der Kolk, 2000 ; van der Kolk, 2003).

Dans une étude sur les apprenants postsecondaires, Hoch *et al.* (2015) (tel que cité dans Davidson, 2017) ont identifié plusieurs caractéristiques propres aux élèves vivant avec un traumatisme, notamment :

- Difficulté à se concentrer, à assister aux cours, à retenir et à se rappelerc ;
- Tendance à manquer beaucoup de cours ;
- Défis liés à la régulation émotionnelle ;
- Peur de prendre des risques ;
- Anxiété à propos des délais, des examens, du travail de groupe ou de la prise de parole en public ;
- Colère, impuissance ou dissociation en cas de stress ;
- Retrait et isolement ;
- Implication dans des relations malsaines.

INIQUITÉ RÉSULTANT D'UN TRAUMATISME SYSTÉMIQUE ET HISTORIQUE

Lors de la création d'un programme de cheminement de carrière qui tienne compte des traumatismes, il est essentiel d'inclure des considérations sur les traumatismes systémiques et historiques, qui affectent certains segments de la population plus que d'autres.

> « Aborder les traumatismes systémiques implique de reconnaître que les impacts négatifs ne sont pas ressentis de la même manière dans tous les segments de la société. Les membres des populations déplacées et marginalisées, y compris les personnes noires et racisées, les peuples autochtones, les femmes, les immigrants et les réfugiés, ont souvent subi de multiples traumatismes au cours de leur vie. »

Le « traumatisme systémique » peut être défini comme l'impact des institutions et des cultures qui contribuent à un traumatisme généralisé, en tenant également compte des « caractéristiques contextuelles des environnements et des institutions qui provoquent un traumatisme, le maintiennent et ont un impact sur les réponses post-traumatiques » (Goldsmith *et al.*, 2014). Aborder les traumatismes systémiques implique de reconnaître que les impacts négatifs ne sont pas ressentis de la même manière dans tous les segments de la société. Les membres des populations déplacées et marginalisées, y compris les personnes noires et racisées, les peuples autochtones, les femmes, les immigrants et les réfugiés, ont souvent subi de multiples traumatismes au cours de leur vie (Aguiar et Halseth, 2015 ; Cukier, à paraître ; De La Rue et Ortega, 2019 ; Lévi, 2019).

Pour remédier à cette iniquité, l'Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI) étend sa définition du traumatisme au-delà de l'individu, en avançant un concept systémique de traumatisme qui intègre des principes décoloniaux, antiracistes et anti-oppressifs (OCASI, 2018). Les apprenants adultes qui sont des immigrants d'autres pays, en particulier ceux qui ont fait face à une migration forcée, font face à des défis uniques liés au traumatisme systémique (Davidson, 2017 ; Dessoff, 2011). La recherche montre comment les nouveaux arrivants sont confrontés à des obstacles majeurs qui entravent la réussite des expériences d'apprentissage, notamment : « le stress post-traumatique et un sentiment de peur permanent… de longs processus bureaucratiques, la désintégration de l'unité familiale, des difficultés financières, des déménagements fréquents et une désorientation culturelle drastique » (Levi, 2019). Une étude récente a estimé que la prévalence du trouble de stress post-traumatique clinique chez les réfugiés est d'environ 9 % et, bien qu'il aille souvent de pair avec la dépression, il a généralement un pronostic favorable, en particulier avec des traitements psychologiques culturellement adaptés (Rousseau *et al.*, 2011). L'étude recommande une approche progressive pour les réfugiés axée sur l'apport d'un soutien familial et social pratique afin de créer un sentiment de sécurité, notant que les professionnels de la santé doivent être conscients que l'exposition à des événements traumatisants est probable chez les immigrants et les réfugiés nouvellement arrivés.

Le « traumatisme historique » est une forme de traumatisme systémique qui continue d'affecter des populations spécifiques sur de longues périodes. Autrement dit, le traumatisme historique est la « blessure émotionnelle et psychologique cumulative à travers les générations, y compris la durée de vie, qui émane d'un traumatisme collectif massif » (BC Provincial Mental Health and Substance Use Planning Council, 2013). Les groupes de personnes qui ont subi un « traumatisme de masse – colonialisme, esclavage, guerre, génocide – présentent une prévalence plus élevée de maladie, même plusieurs générations après que le traumatisme initial se soit produit » (Sotero, 2006). Au Canada, les traumatismes

historiques ont touché de manière disproportionnée les communautés autochtones, en raison de la colonisation, des pensionnats et de la « rafle des années 60 », parmi d'autres formes d'oppression (Poole, 2017).

CONCEVOIR DES ESPACES CULTURELLEMENT SÛRS

Pour tenir compte des effets omniprésents des traumatismes systémiques, les pratiques culturellement sûres visent à réduire les déséquilibres de pouvoir qui persistent dans la société, tout en se concentrant également sur les idéaux individuels de respect et d'autodétermination.

Défini à la fin des années 1990 par Irihapeti Ramsden – une infirmière maorie d'Aotearoa (également connue sous le nom de Nouvelle-Zélande) – un cadre « culturellement sûr » est un cadre dans lequel une personne « éprouve une sécurité spirituelle, sociale, émotionnelle et physique… Il s'agit de respect partagé, de sens partagé, de connaissances et d'expériences partagées, d'apprentissage, de vivre et de travailler ensemble avec dignité et une écoute véritable » (Ramsden, 2002).

Les espaces culturellement sûrs au Canada reconnaissent que les différentes populations qui vivent sur cette terre, y compris les nouveaux immigrants (Ng et Gagnon, 2020), les Noirs et les personnes racisées (Diversity Institute, 2019 ; Environics Institute *et al.*, 2017), les peuples autochtones (Aguiar et Halseth, 2015 ; OCDE, 2018) et les personnes handicapées (Morris *et al.*, 2018 ; Tompa *et al.*, 2020) – ont des besoins et des modes de pensée différents, ce qui affectera la pertinence et l'efficacité des programmes de formation professionnelle.

À ce titre, des représentants de différentes communautés devraient être présents au niveau de la direction des nouveaux programmes d'éducation et de formation ; pour s'assurer que leurs points de vue soient reflétés dans les programmes, ainsi que dans la prise de décision au plus haut niveau (Terare, 2019). Cela démontre un respect pour de multiples formes de connaissances dans la conception de politiques et de pratiques (Poole *et al.*, 2017).

ÉTABLIR DES APPROCHES QUI TIENNENT COMPTE DES TRAUMATISMES ET DE LA VIOLENCE

Les soins sensibles aux traumatismes (SST) est un modèle établi par Harris et Fallot (2001), qui consacre cinq principes directeurs pour les services : la sécurité, la fiabilité, le choix, la collaboration et l'autonomisation. Le Ontario Council of Agencies Serving Immigrants a élaboré des lignes directrices pour faire progresser ce sentiment de collaboration – appelées Approches Informées par le Traumatisme et la Violence ou *Trauma and Violence Informed Approaches* (TVIA) (OCASI, 2018) – qui reconnaissent les liens entre diverses formes de violence, de traumatisme et de conséquences négatives sur la vie. OCASI vise à soutenir de nouvelles voies pour les soins personnels, la résilience et le renforcement de la communauté à travers les quatre principes de TVIA :

1. **Pratique généraliste :** établir des « précautions universelles en cas de traumatisme » pour fournir un soutien positif à toutes les personnes, en reconnaissant que tout le monde peut faire face à un traumatisme invisible.

2. **Prévenir la re/traumatisation :** avoir pour mandat « ne pas nuire » comme base de toutes les politiques et pratiques.

3. **Favoriser la sécurité :** s 'engager à créer et à assurer la sécurité émotionnelle, physique, psychologique, interpersonnelle, sociale, culturelle et systémique pour toutes les personnes.

4. **Croissance continue et renforcement de la communauté :** intégrer une approche basée sur les forces et favoriser les opportunités de choix, de collaboration et de connexion.

Un autre exemple est les orientations sur les approches culturellement appropriées qui tiennent compte des traumatismes pour les lieux de travail élaboré par l'Association des femmes autochtones du Canada (2019). Le rapport souligne l'importance des Aînés dans les organisations comptant des employés autochtones, car ils fournissent un soutien spirituel et émotionnel en plus d'apporter une connaissance du territoire, de la culture et des cérémonies au travail. En comprenant le traumatisme intergénérationnel autochtone et ses impacts actuels, les Aînés ont la capacité de sympathiser avec, de reconnaître et de valider le traumatisme que la personne a subi.

Le Manitoba Trauma Information and Education Centre (2017) a également élaboré des ressources qui peuvent contribuer à un cheminement de carrière qui tienne compte des traumatismes, sous la forme d'une auto-évaluation organisationnelle et d'une boîte à outils qui décrit les étapes et les processus pour devenir une organisation qui tienne compte des traumatismes. La boîte à outils est structurée autour de quatre critères : les mandats généraux des politiques et programmes (y compris un énoncé de politique clairement rédigé, des pratiques fondées sur des données probantes, un style de leadership, etc.) ; les pratiques d'embauche (formation générale de sensibilisation aux traumatismes, y compris d'inclure un contenu relatif aux traumatismes dans la description de poste, etc.) ; politiques et procédures (par exemple, politiques visant à minimiser les retraumatisations) ; et le suivi et l'évaluation.

Aux États-Unis, la Substance Abuse and Mental Health Services Administration du Department of Health and Human Services (SAMHSA), le ministère de la santé américain, est un chef de file reconnu dans ce domaine. Dans le but d'aider les systèmes à mieux tenir compte des traumatismes, SAMHSA a élaboré des directives pour une approche organisationnelle qui tienne compte des traumatismes, s'appuyant sur le modèle originel de Harris et Fallot. Ces conseils sont organisés autour de dix domaines pour la mise en œuvre et le maintien d'une approche tenant compte des traumatismes au sein d'une organisation, notamment :

- gouvernance et encadrement ;
- stratégie ;
- environnement physique ;
- engagement et implication ;
- collaboration intersectorielle ;
- services de dépistage, d'évaluation et de traitement ;
- formation et développement de la main-d'œuvre ;
- suivi du progrès et assurance qualité ;
- financement ;
- évaluation (SAMHSA, 2014).

ÉTUDE DE CAS : PLAN DE RÉHABILITATION DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION (CIRP)

Fondé dans les années 1980, le CIRP est l'un des premiers exemples au Canada de pratiques tenant compte des traumatismes, établissant des ressources de traitement de la toxicomanie pour l'industrie de la construction syndiquée. Le programme a continuellement évolué et s'est élargi au cours des 35 dernières années, offrant des services de santé mentale en milieu de travail fondés sur des données à jour sur la toxicomanie.

Le CIRP est passé à 40 000 membres en 2021. Sa principale offre de services est le conseil en traumatologie aux travailleurs, tout en éduquant activement les employeurs sur la façon d'être des alliés en matière de santé mentale. En formant la direction et les pairs à utiliser un langage non stigmatisant, le CIRP établit des espaces sûrs pour les travailleurs tout en sensibilisant activement aux effets néfastes de « l'étiquetage négatif » sur le rétablissement.

> « Mon rétablissement a de bons et de mauvais jours. Quelle que soit le point de départ, chacune de mes séances de thérapie améliore ma journée et me donne les outils pour demain. » – Client CIRP

Lorsqu'il aborde les employeurs au sujet de méthodes tenant compte des traumatismes, le CIRP recommande de commencer au niveau le plus élémentaire avec la direction, qui peut n'avoir aucune expérience préalable de politiques inclusives. En demandant à des évaluateurs externes, tels que des professionnels de la santé et des chercheurs universitaires, d'effectuer des évaluations sur place des procédures de l'entreprise, les employeurs peuvent commencer le processus de mise à jour de leurs pratiques afin qu'elles deviennent informées par les traumatismes.

ÉTUDE DE CAS : PROGRAMMES DE THÉRAPIE PAR LE TRAVAIL POUR LES SURVIVANTS DE TRAUMATISMES, D'ABUS ET/OU DE VIOLENCE

Les programmes de thérapie par le travail, comme l'initiative *The Way Out* de la Fondation canadienne des femmes, sont un autre exemple de soutien professionnel tenant compte des traumatismes. En plus de fournir une formation professionnelle, les programmes de travail thérapeutique offrent un soutien social et émotionnel aux survivants de traumatismes et aux personnes qui éprouvent des problèmes de santé mentale persistants. Ainsi, non seulement les participants acquièrent des compétences qui augmentent leur capacité à obtenir et à conserver un emploi significatif, mais ils développent également le sentiment d'avoir un but précis, et de la normalité.

L'un des principaux objectifs de « The Way Out » est de renforcer la confiance en soi et l'indépendance des survivants d'un traumatisme. Le programme offre un service sans obstacle aux femmes et aux personnes LGBTQ2S+. Il fournit aux participants des compétences et des stratégies pour s'adapter à de nouvelles expériences de travail, qui s'appuient sur leurs forces et avance à leur propre rythme. Cet environnement favorable et stimulant pose les bases de la guérison et permet aux survivants de reprendre en main leur vie après un traumatisme, des abus et/ou de la violence.

ÉTUDE DE CAS : PROGRAMMES DE COMPÉTENCES ESSENTIELLES ET DE PRÉPARATION À L'EMPLOI POUR LES APPRENANTS AUTOCHTONES

Imagination FX est une organisation autochtone basée en Colombie-Britannique qui se spécialise dans le leadership, le coaching et le développement organisationnel. Bon nombre de leurs projets sont mis en œuvre dans le cadre de relations tripartites et se concentrent sur la prestation de programmes de compétences essentielles et de préparation à l'emploi aux participants autochtones. Un élément important de ces programmes est que l'évaluation initiale des participants comprend une évaluation de leurs forces ainsi que des défis auxquels ils font face, tout en tenant compte de leurs traumatismes passés et présents. L'évaluation tient compte des défis tels que l'accès au transport et à la garde d'enfants, l'expérience personnelle ou l'expérience de la famille dans

les pensionnats, la toxicomanie et les activités criminelles. L'itinéraire du programme est conçu pour fournir des compétences et des activités qui répondent aux trois principaux défis identifiés par la cohorte, y compris des soutiens holistiques pour la toxicomanie, le deuil et la santé mentale.

APPROCHES AUX CHEMINEMENTS DE CARRIÈRE QUI TIENNENT COMPTE DES TRAUMATISMES

En nous appuyant sur les recherches effectuées sur les traumatismes ainsi que sur notre compréhension de la manière dont ils affectent différentes populations et individus, nous proposons d'appliquer une approche qui tienne compte des traumatismes pour soutenir divers groupes tout au long du processus de cheminement de carrière.

L'objectif d'un cheminement de carrière qui tienne compte des traumatismes est de comprendre que différentes personnes commencent à des points de départ différents et ont besoin de différents niveaux de soutien tout au long de leur cheminement vers l'emploi et l'avancement. En adaptant le modèle d'Escobari (Figure 1), Cukier (à paraître) propose que nous reconnaissions que les différentes étapes de parcours vers l'emploi – l'entrée de l'utilisateur (la décision de poursuivre un emploi ou une carrière), la construction de l'auto-efficacité, la navigation du système de carrière et d'emploi, surmonter les obstacles économiques et sociaux (qui sont souvent négligés), l'accès à l'enseignement et au contenu, la sécurisation de l'emploi et le maintien du soutien et de l'avancement – peuvent tous être vécus différemment par les personnes souffrant des effets d'un traumatisme.

Pour beaucoup, le fait même de prendre la décision d'essayer de faire progresser leurs études ou d'assurer une carrière peut être accablant. L'auto-efficacité peut être compromise et des efforts importants peuvent être nécessaires pour renforcer la confiance et soutenir activement la capacité à être persistant et résilient face aux obstacles. Les expériences de discrimination systémique produisent des relations différentes avec les institutions et découragent les gens d'essayer de faire progresser leur carrière. Par exemple, alors que plus de 90 % des jeunes noirs aimeraient fréquenter l'université, plus de 40 % des élèves noirs ne postulent pas dans un établissement postsecondaire (Diversity Institute, 2021). De plus, la réponse à l'échec ou au rejet d'une candidature à une opportunité d'éducation ou à un emploi peut être très différente pour quelqu'un qui a vécu un traumatisme. Les plus vulnérables de notre société sont les plus susceptibles d'avoir subi un traumatisme et sont les moins susceptibles d'avoir les ressources nécessaires pour faire face à son impact. Même les approches envers la conception et la prestation des programmes éducatifs et les processus de recrutement doivent en tenir compte.

CONCLUSION

Dans un marché du travail qui évolue rapidement, les opportunités pour acquérir de nouvelles compétences doivent être accessibles à tous les apprenants adultes. Un point de départ important pour construire un tel marché du travail inclusif est le développement d'une meilleure compréhension de l'étendue

FIGURE 1. THE END-TO-END RESKILLING JOURNEY



Source : Adapté de Escobari, M. Seyal, I. Meaney, M. (nd) Réalisme à propos de la reconversion : améliorer les perspectives de carrière des travailleurs américains à bas salaires. Brookings. https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/11/Realism-about-Reskilling_Brookings_Overview-FOR-WEB.pdf. Page 13.

des traumatismes, y compris les traumatismes intergénérationnels, affectant certaines populations. Il existe des exemples d'approches tenant compte des traumatismes dans le travail avec les communautés autochtones, le travail avec les victimes de violence, et le travail avec les populations immigrantes et réfugiées et leurs enfants. Cependant, il faut accorder plus d'attention et de recherche à l'impact des traumatismes sur les populations racisées et en particulier noires, car elles sont plus susceptibles d'avoir été victimes de racisme et d'avoir été exposées à la violence. Les façons dont les couches d'identité interagissent ne sont pas non plus bien comprises ni généralement prises en compte dans la conception et la prestation de l'orientation professionnelle, du développement et de l'utilisation des compétences.

> « En mettant l'accent sur la croissance personnelle et l'acquisition de compétences grâce à une approche "basée sur les forces", plutôt que sur la gestion des symptômes, les pratiques qui tiennent compte des traumatismes peuvent favoriser une véritable collaboration entre employeurs, prestataires de formation et travailleurs. »

Pour remédier aux disparités dans les résultats sur le marché du travail vécus par les personnes autochtones, racisées et autres personnes défavorisées par rapport aux autres groupes de la société canadienne, il faut agir pour lutter contre les traumatismes collectifs et la discrimination à travers le Canada. Les progrès dans les parcours de carrière nécessitent un changement fondamental dans la façon dont les prestataires de formation comprennent les effets des traumatismes systémiques et historiques sur les apprenants adultes. En mettant l'accent sur la croissance personnelle et l'acquisition de compétences grâce à une approche « basée sur les forces », plutôt que sur la gestion des symptômes, les pratiques tenant compte des traumatismes peuvent favoriser une véritable collaboration entre employeurs, prestataires de formation et travailleurs.

Les chefs d'entreprise au Canada peuvent également intervenir en créant un sentiment de responsabilité partagée pour la sécurité physique, sociale, culturelle et émotionnelle de tous les travailleurs. Cela se traduira par des avantages significatifs pour entreprises et employés : minimiser le risque de re-traumatisation individuelle et collective, tout en générant des retours sur investissement en termes d'augmentation de la productivité, de la diversité du lieu de travail et de la participation communautaire.

RÉFÉRENCES

Aguiar, W. & Halseth, R. (2015). Aboriginal Peoples and Historical Trauma: The Process of Intergenerational Transmission. Prince George: National Collaborating Centre for Indigenous Health.

Allan, B. & Smylie, J. (2015). First Peoples, second-class treatment: The role of racism in the health and well-being of Indigenous peoples in Canada. Toronto: The Wellesley Institute.

Anderson, C. (2019). Building Equitable, Culturally Safe & Trauma-Informed Health Care: Mending A Broken System. (Master's Dissertation, Social Work, University of Regina).

BC Provincial Mental Health and Substance Use Planning Council. (2013). Trauma-Informed Practice Guide. Retrieved from https://bccewh.bc.ca/wp-content/uploads/2012/05/2013_TIP-Guide.pdf

Burke, N. J., Hellman, J. L., Scott, B. G., Weems, C. F. & Carrion, V. G. (2011). The impact of adverse childhood experiences on an urban pediatric population. *Child Abuse & Neglect, 35*(6), 408–413.

Cukier, W. (Forthcoming). Career Counselling: What do we know and not know? Toronto: Ryerson University.

Davidson, S. (2017). Trauma-informed practices for postsecondary education: A guide. Portland: Education Northwest.

De La Rue, L., & Ortega, L. (2019). Intersectional Trauma-Responsive Care: A Framework for Humanizing Care for Justice Involved Girls and Women of Color. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma, 28*(4), 1–16.

Dessoff, A. (2011). Supporting international students from countries dealing with trauma. *International Educator, 20*(2), 52–55.

Diversity Institute. (2021). Deepening the divide: Black student experience during the pandemic. https://www.ryerson.ca/diversity/news-events/2021/03/deepening-the-divide-black-student-experience-during-the-pandemic/

Diversity Institute. (2019). Social mobility of immigrants to Peel region. Diversity Institute, Ryerson University. https://www.ryerson.ca/diversity/reports/social_mobility_of_immigrants_to_peel_region/

Environics Institute, Diversity Institute, United Way of Greater Toronto and York Region, YMCA of Greater Toronto & Augustine, J. (2017). The Black Experience Project in the GTA: Overview Report. https://www.ryerson.ca/diversity/reports/black-experience-project-gta/

Escobari, M. Seyal, I. Meaney, M. (n.d.) Realism About Reskilling: Upgrading the career prospects of America's low-wage workers. Brookings. https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/11/Realism-about-Reskilling_Brookings_Overview-FOR-WEB.pdf

Goldsmith, R. E., Martin, C. G. & Smith, C. P. (2014). Systemic Trauma. *Journal of Trauma & Disassociation, 2*, 117–132.

Harris, M. & Fallot, R. (Eds.). (2001). *New directions for mental health services: Using trauma theory to design service systems*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Hoch, A., Stewart, D., Webb, K., & Wyandt-Hiebert, M. A. (2015, May). *Trauma-informed care on a college campus*. Presentation at the annual meeting of the American College Health Association, Orlando, FL.

Hyland-Russell, T. & Groen, J. (2011). Marginalized Non-Traditional Adult Learners: Beyond Economics. *Canadian Journal for the Study of Adult Education, 24*(1), 61–79.

Joshi, D., Raina, P., Tonmyr, L., MacMillan, H. L. & Gonzalez, A. (2021). Prevalence of adverse childhood experiences among individuals aged 45 to 85 years: A cross-sectional analysis of the Canadian Longitudinal Study on Aging. *CMAJ Open, 9*(1), E158-E166.

Kealy, D. & Lee, E. (2018). Childhood trauma among adult clients in Canadian community mental health services: Toward a trauma-informed approach. *International Journal of Mental Health, 4*, 284–297.

Levi, T. K. (2019). Preparing Pre-service Teachers to Support Children With Refugee Experiences. *Alberta Journal of Research, 65*(4), 285–304.

Manitoba Trauma Information and Education Centre. (2017). Organizational Self-Assessment. http://traumainformed.ca/traumainformedorganizationssystems/organizationalselfassessment/

McKenzie, K. (2017). Rethinking the Definition of Institutional Racism. Toronto: The Wellesley Institute.

Morris, S., Fawcett, G., Brisebois, L., & Hughes, J. (2018). *A demographic, employment and income profile of Canadians with disabilities aged 15 years and over, 2017*. Statistics Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2018002-eng.htm

Native Women's Association of Canada. (2019). Trauma Informed and Culturally Appropriate Approaches in the Workplace. https://www.nwac.ca/wp-content/uploads/2019/04/web-Trauma-Informed-Culturally-Appropriate-Approaches-in-the-Workplace-Final.pdf

Nestel, S. (2012). Colour Coded Health Care: The Impact of Race and Racism on Canadians' Health. Toronto: The Wellesley Institute.

Ng, E. S., & Gagnon, S. (2020). *Employment Gaps and Underemployment for Racialized Groups and Immigrants in Canada*. Diversity Institute, Future Skills Centre, Ryerson University. Retrieved from https://fsc-ccf.ca/research/employment-gaps-and-underemployment-for-racialized-groups-and-immigrants-in-canada/

Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI). (2018). OCASI Guidelines on Trauma and Violence Informed Approaches for Agencies Serving Immigrants and Refugees. https://ocasi.org/sites/default/files/tvia-guide-english-online.pdf

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). *Indigenous Employment and Skills Strategies in Canada* (OECD Reviews on Local Job Creation). OECD Publishing. https://www.oecd.org/publications/indigenous-employment-and-skills-strategies-in-canada-9789264300477-en.htm

Poole, M., Talbot, C., & Nathoo, T. (2017). *Healing Families, Helping Systems: A Trauma-Informed Practice Guide for Working with Children, Youth and Families*. Victoria: BC Ministry of Children and Family Development.

Ramasubramanian, S., Riewestahl, E., & Landmark, S. (2021). The trauma-informed equity-minded asset-based model (TEAM): The six r's for social justice-oriented educators. *Journal of Media Literacy Education, 13*(2). https://doi.org/10.23860/JMLE-2021-13-2-3

Ramsden, I. (2002). Cultural safety and nursing education in Aotearoa and Te Waipounamu. (Doctoral Dissertation, Victoria University of Wellington).

Rousseau, C., Pottie, K., Thombs B.D., Munoz, M. & Jurcik, T. (2011). Appendix 11: Post-traumatic stress disorder: evidence review for newly arriving immigrants and refugees. Canadian Collaboration for Immigrant and Refugee Health. https://multiculturalmentalhealth.ca/wp-content/uploads/2019/07/2011_CCIRH_imm-ptsd.pdf

Substance Abuse and Mental Health Services Administration (SAMHSA). (2014). SAMHSA's Concept of Trauma and Guidenace for a Trauma-Informed Appoach. https://ncsacw.samhsa.gov/userfiles/files/SAMHSA_Trauma.pdf

Skiba, R. (2020). Applications of Trauma Informed Approaches in Vocational Education and Training. *Creative Education, 11*, 488–499.

Sotero, M. M. (2006). A Conceptual Model of Historical Trauma: Implications for Public Health Practice and Research. *Journal of Health Disparities Research and Practice, 1*(1), 93–108.

Streeck-Fischer, A. & van der Kolk, B. A. (2000). Down Will Come Baby, Cradle and All: Diagnostic and Therapeutic Implications of Chronic Trauma on Child Development. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry, 34*(6), 903–918.

Terare, M. (2019). Transforming classrooms: Developing culturally safe learning environments. In D. Baines, B. Bennett, S. Goodwin & M. Rawsthorne (Eds.), *Working Across Difference: Social Work, Social Policy and Social Justice* (pp. 26–38). London: Red Globe Press.

Tompa, E., Scott, H., Trevithick, S. & Bhattacharyya, S. (2006). Precarious employment and people with disabilities. In L. F. Vosko (Ed.), *Precarious employment: Understanding labour market insecurity in Canada* (pp. 90–114). McGill-Queen's University Press.

van der Kolk, B.A. (2003). The Neurobiology of Childhood Trauma and Abuse. *Child and Adolescent Psychiatric Clinics*, 12(2), 293–317.