

Perturbation de l'établissement : Créer des relations entre les nouveaux arrivants et les peuples autochtones dans la région de Saskatoon

*Un guide de ressources pour les organismes communautaires au service des
nouveaux Canadiens dans la région de Saskatoon*

Produit par : Truly Alive Youth and Family Foundation Inc (TAYFFI)
www.trulyalivefoundation.org | 306-986-4180

*(Dans le cadre de l'Initiative de soutien communautaire, de multiculturalisme et de lutte contre
le racisme de TAYFFI avec le soutien financier du gouvernement du Canada, ministère du
Patrimoine canadien)*



Table des matières

Introduction	1
Remarque sur le contexte social	1
Cadre directeur: Créer une sécurité culturelle	2-3
Sensibilisation culturelle.....	2
Sensibilité culturelle	3
Compétence culturelle	3
Sécurité culturelle	3
Stratégie par étape	4-5
Réflexion.....	4
Autolocalisation.....	4
Cadre de pratique.....	5
Évaluation du milieu de travail.....	5
Perturbation du design environnemental	6-8
Signalisation et infrastructure.....	6
Politiques et procédures	7
Programmation.....	8
Considérations clés	9
Universalité.....	8
Terminologie.....	8
Communications accessibles	10
Ressources	10
Ateliers en ligne et orientation.....	10
Ouvrages cités	11



Introduction

Le multiculturalisme accueille et intègre divers peuples du monde entier dans les sphères politiques, sociales, économiques et culturelles du Canada (Chung 2010). Les défis auxquels les nouveaux arrivants sont confrontés dans la grande région de Saskatoon sont illustrés par le contexte couvrant les relations entre les Autochtones¹ et les personnes s'y établissant, par la voie de la colonisation (MacDonald 2014). Les nouveaux arrivants et les organismes autochtones ont la possibilité de jouer un rôle important en tant que facilitateurs de programmes communautaires propices aux autochtones. L'intégration des nouveaux arrivants nécessite que les nouveaux membres de la communauté reconnaissent, respectent et comprennent les contextes historiques et contemporains dont nous sommes tous les bénéficiaires. L'offre de programmes significatifs, bien équilibrés et axés sur la culture pour engager les nouveaux arrivants et les communautés autochtones de manière responsable, est une approche qui nécessite une déstabilisation intentionnelle - en réfléchissant continuellement aux orientations personnelles, professionnelles et communautaires sur les territoires autochtones. L'espoir est de renforcer la compréhension des similitudes et du caractère distinctif de chaque groupe pour aller de l'avant dans la construction de communautés fortes et connectées.

Ce projet rassemble des ressources pour les organismes communautaires souhaitant travailler à la déstabilisation des espaces psychologiques et physiques dans lesquels ils opèrent. Il fournit des outils aux organismes et aux particuliers du secteur des services aux nouveaux arrivants permettant de réfléchir aux domaines en question et d'augmenter la sensibilisation culturelle et les services aux Autochtones et aux nouveaux arrivants. Ce guide devrait être de nature dynamique et les ressources devraient être mises à jour périodiquement à mesure que les notions politiques, économiques et culturelles au sujet des peuples autochtones et des nouveaux arrivants évoluent et que les services dans la région changent.

Les organismes ne peuvent parler qu'en leur nom et ne peuvent assumer leurs responsabilités qu'en suivant les recommandations de ce projet. Faire appel à d'autres organismes ou groupes ne devrait avoir lieu qu'une fois que l'organisme cherchant à élargir son mandat externe ne soit conscient des réalités culturelles et politiques auxquels il tente de s'adresser. Aucun groupe externe n'est tenu d'entrer dans un partenariat. Aller au-delà du symbolisme culturel nécessite une réflexion constante, en particulier dans les contextes où l'état des relations autochtones est préoccupant.

Remarque sur le contexte social

Il est important de reconnaître que le contexte des services de soutien à l'établissement des nouveaux arrivants opère dans des contextes néocoloniaux qui nécessitent un désapprentissage actif afin de permettre une navigation adéquate. Les peuples autochtones et les nouveaux arrivants sont marginalisés dans la société traditionnelle et font face à des expériences similaires

L'« identité autochtone » inclut les personnes des Premières nations (Autochtones de l'Amérique du Nord), les Métis ou les Inuk (Inuits) et/ou celles qui sont des Indiens inscrits ou couverts par les traités (c'est-à-dire enregistrés en vertu de la Loi sur les Indiens du Canada) et/ou celles qui ont une appartenance à une Première nation ou à une nation autochtone. Les peuples autochtones du Canada sont définis dans le paragraphe 35 (2) de la Loi constitutionnelle de 1982 comme incluant les peuples indiens, inuits et métis du Canada.

de racisme et d'oppression (Bohaker et Iacovetta 2009). Cependant, il existe peu de communication intergroupe efficace au niveau organisationnel et les attitudes de méfiance, de mauvaise communication et de préjugés sont répandues (Ghorayshi 2010). De plus, l'intégration réussie des nouveaux arrivants est évaluée en comparaison avec la population majoritaire d'accueil et les nouveaux arrivants, ce qui laisse peu de place aux perspectives autochtones dans les sphères sociales ou institutionnelles de l'établissement (MacDonald 2014).

Cadre directeur : Créer une sécurité culturelle

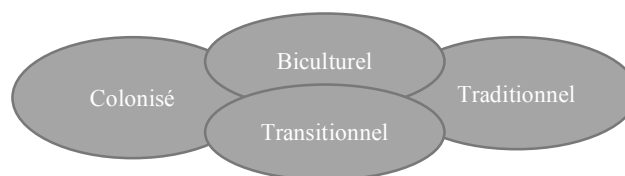
Le cadre conçu par le Centre Wabano pour la santé des Autochtones d'Ottawa (WCAHO) vise à lutter contre les expériences négatives des Autochtones dans le système de santé. Ces leçons sont largement applicables et peuvent être mises en œuvre pour favoriser la sécurité culturelle dans le secteur des services aux nouveaux arrivants. Le modèle de la sécurité culturelle cherche à permettre une autoréflexion par le moyen de la compréhension des processus consécutifs de renforcement de la sécurité personnelle et organisationnelle, y compris des Autochtones et des nouveaux arrivants. Ce processus reflète une tentative de créer un accord entre deux parties également engagées. La WCAHO écrit : « [la sécurité culturelle], analyse les déséquilibres du pouvoir, la discrimination institutionnelle, la colonisation et relations coloniales (p. 3). » Passer de la sécurité personnelle à la sécurité organisationnelle est essentiel pour justifier l'intégrité culturelle autochtone dans les services aux nouveaux arrivants. Ces pratiques devraient être formellement intégrées à la programmation en tant que points implicites de formation par les organismes où les perspectives autochtones sont offertes.

La sensibilisation culturelle

a) L'identité :

Entre les principaux groupes représentatifs (Premières nations, Inuits, Métis), l'identité autochtone est complexe et diverse. Elle se caractérise également par des variations au sein de chaque groupe. L'identité autochtone est rattachée aux institutions et les environnements coloniaux canadiens.

Figure 1) Variation de la connexion à la culture traditionnelle (WCAHO 2014)



b) Historique et contexte :

Il est important de comprendre les traités, les revendications territoriales et les conditions socioéconomiques, car ils sont liés aux relations historiques entre les peuples autochtones et l'État canadien ...

Une relation fondée sur la méfiance à l'égard des systèmes et des institutions traditionnels. Il devrait y avoir la possibilité d'éliminer les stéréotypes par le biais d'expériences et de liens avec

les peuples autochtones, qui pourraient prendre la forme de visites dans des communautés hautement fonctionnelles aussi bien que celles subissant des facteurs de stress (WCAHO 2014).

Sensibilité culturelle :

Une concentration délibérée sur les forces et l'abondance des cultures autochtones et des nouveaux arrivants dans l'espace physique reconnaît l'importance de l'honneur et des célébrations. La reconnaissance proactive de l'importance autochtone dans les services aux nouveaux arrivants est une étape critique vers l'utilisation d'un ton positif dans les relations avec l'extérieur. L'emploi, les postes de bénévoles et la représentation visible créent une atmosphère qui va au-delà des symboles rattachés à chaque partie - permettant aux perspectives autochtones d'influencer la programmation des nouveaux arrivants et aux nouveaux arrivants d'intégrer leurs expériences à partir d'un lieu d'inclusion mutuelle (WCAHO 2014).

Compétence culturelle :

La phase de la compétence culturelle se concentre sur la qualité des interactions qui surviennent dans le milieu de travail. Ici, un mouvement au-delà de la reconnaissance et du respect de la différence est important. Les organismes pour les nouveaux arrivants devraient acquérir des compétences pour permettre des relations fluides, réciproques et de qualité entre les organismes et les partenaires autochtones. Ces interactions nécessitent une capacité à échanger des idées verbalement et non verbalement, à reconnaître les bons moments d'écoute et de prise de parole, et à comprendre la valeur du questionnement ouvert dans la vérification de ses propres croyances et systèmes de connaissances (WCAHO 2014). Notez que les nouveaux arrivants et les organismes autochtones ont la possibilité de jouer un rôle dans la reconstruction de relations précaires. L'authenticité est la meilleure politique lorsque l'on s'engage dans des relations soumises à des sujets sensibles tels que les expériences partagées de colonisation, de déplacement et de division politique contemporaine. La WCAHO écrit succinctement: « Les relations existent dans un contexte communicationnel (p. 13.) » Le développement de cette compétence par la formation, la présence physique et les relations soutenues est d'une importance capitale pour le travail des nouveaux arrivants. Reconnaître quand une aide extérieure est nécessaire pour faciliter des relations significatives est également une compétence essentielle à développer.

Sécurité culturelle :

Les prestataires de services les plus performants peuvent reconnaître et créer des espaces où la confiance est continuellement créée entre les agents des organismes et entre les organismes eux-mêmes (WCAHO 2014). Un exemple de cela suggère que les organismes réagissent aux expériences des autres en exprimant de l'empathie et une volonté de plaider en faveur des opprimés dans les situations où il est typique de répondre aux expériences des autres en disant : « Je comprends ». Cette dernière affirmation suggère que les expériences distinctes vécues par les autres peuvent être réduites à des notions culturelles simplifiées, bien que bien intentionnées. La première affirmation encourage la validation et dénote que l'auditeur peut réfléchir sur les informations fournies afin d'intégrer de futures relations.



Stratégie par étape

Section 1 : Réflexion

La première étape permettant de comprendre comment inclure davantage les expériences autochtones aux espaces des nouveaux arrivants, et vice versa, consiste à évaluer ses croyances et ses pratiques personnelles. L'évaluation suivante a été adaptée du groupe de travail autochtone de l'Association des travailleurs sociaux de la Colombie-Britannique (BCASW). Le document vise à assembler une boîte à outils pour la réconciliation et la décolonisation, qui pourra être utilisée aux niveaux individuel, professionnel et communautaire. Afin d'orienter leurs connaissances et leurs pratiques en lien avec les peuples et les territoires autochtones, le personnel, le conseil d'administration et la clientèle d'un organisme trouveront utiles les questions suivantes. Ces questions incluent l'expérience des nouveaux arrivants ainsi que ceux qui ont des origines au Canada (BCASW 2016).

Partie A : Autolocalisation :

Quelle est votre histoire personnelle et familiale qui vous a amené sur ce territoire?

Connaissez-vous l'histoire du territoire sur lequel vous vivez et travaillez? Sur quelles sources vous êtes-vous basés pour ces informations?

Votre famille ou vos ancêtres ont-ils été touchés par la colonisation, l'oppression, la violence structurelle ou la guerre?

Quelle est votre compréhension de l'impact de la violence coloniale sur les communautés autochtones et celles des nouveaux arrivants?

Quelle est votre compréhension du rôle des services d'intégration?

Que signifie pour vous la réconciliation? Selon vous, à quoi ressemble la réconciliation? (BCASW 2016)



Partie B : Cadre de pratique :

Qu'est-ce qui guide votre cadre de pratique? Quels enseignements, systèmes de connaissances ou visions du monde traditionnels informent la philosophie derrière votre pratique?

Avez-vous eu l'occasion d'apprendre des enseignements autochtones ou de nouveaux arrivants? Êtes-vous capable de pratiquer ces enseignements dans votre profession ou vie personnelle? Pourquoi ou pourquoi pas?

Quelle est la relation entre les membres autochtones et non autochtones de votre communauté personnelle et professionnelle?

Quelles sont les choses que vous faites ou que vous pourrez faire à l'avenir pour décoloniser votre pratique personnelle? (BCASW 2016)

Partie C : Évaluation du milieu de travail

À quoi pourrait ressembler la réconciliation pour votre organisme?

Quels sont quelques exemples de mesures spécifiques prises par votre organisme pour s'attaquer à ces inégalités?

Quel rôle votre organisme peut-il jouer dans la communauté pour faciliter la réconciliation?

Votre organisme entretient-il couramment des relations avec des organismes ou des communautés des Premières nations de votre région?

S'agit-il de relations formelles ou informelles?

Comment les deux parties bénéficient-elles de cette relation?

Vos employés ont-ils une bonne compréhension et connaissance des histoires autochtones, de la diversité des cultures autochtones et de l'impact historique de la colonisation?



Vos employés respectent-ils les cultures et les communautés autochtones et celles des nouveaux arrivants?

En termes de clients et de personnel, les autochtones et nouveaux arrivants sont-ils sous-représentés ou surreprésentés dans votre organisme? S'il y a une sous-représentation, que fait-on pour y remédier?

L'espace physique est-il accueillant pour les clients autochtones ou nouveaux arrivants et les partenaires communautaires?

De quelle manière votre organisme soutient-il, auprès de son personnel, les discussions au sujet de la réconciliation?

Dans quelle mesure ces conversations sont-elles accessibles aux clients et aux membres de la communauté?

Comment votre organisme mène-t-il la discussion au-delà de la simple formation du personnel?

Comment vos organismes peuvent-ils faire preuve de leadership et de pratiques exemplaires? (BCASW 2016)

Perturbation du design environnemental

Ces changements environnementaux peuvent être appliqués à tout organisme visant à établir des relations entre les communautés autochtones et les nouveaux arrivants. L'objectif principal de la perturbation de la conception environnementale est de créer un espace culturellement sûr, accueillant pour tous les peuples, où le dialogue est possible.

1. Signalisation et infrastructure

Reconnaissance des terres :

Felicia Garcia écrit qu' « Une reconnaissance des terres ou des territoires autochtones est une déclaration qui reconnaît les peuples autochtones qui ont été dépossédés des patries et des territoires sur lesquels une institution a été construite et occupe et opère actuellement » (2018).

En reconnaissant les territoires, les services aux nouveaux arrivants respectent une obligation éthique et performent des gestes de solidarité éducatifs, politiques, sociaux et culturels. La reconnaissance territoriale doit être effectuée dans les espaces suivants :



- i) Tous les courriels émis au nom de l'organisme
- ii) Sites Web - y compris les comptes de médias sociaux de l'organisme
- iii) Comme introduction aux réunions du personnel et du conseil
- iv) Espace de bureau - visible et accueillant pour les clients à leur arrivée
- v) Au début d'un discours d'ouverture lors d'un rassemblement communautaire et d'événements sociaux

Exemple 1 : Nous tenons à reconnaître que le territoire sur lequel nous nous rassemblons est le territoire du Traité 6, le territoire traditionnel des peuples cris et la patrie de la nation métisse.

Exemple 2 : Nous nous réunissons sur le territoire du Traité 6 et la patrie traditionnelle des peuples métis. Nous rendons hommage aux peuples spécifiques de ce territoire : les Nehiyawak, Nahkawe, Dakota, Lakota, Dénés et les Métis, et nous réaffirmons nos relations avec eux.

Accès à la documentation et aux ressources :

Créer une base de données de ressources qui fournit des informations intersectionnelles et distinguant les cultures autochtones et les nouveaux arrivants. Offrez aux clients, aux employés et aux membres du conseil d'administration une vaste gamme de documentation portable, favorisant la formation à propos de la réconciliation, des relations conventionnelles, de l'histoire, des services, des réflexions et de l'art en ce qui concerne les cultures autochtones et les nouveaux arrivants. Les ressources documentaires devraient être affichées physiquement dans les espaces de bureau, lors des événements de sensibilisation et disponibles sous forme numérique sur les sites Web et les plateformes de médias sociaux.

2. Politiques et procédures

Renforcer les indicateurs de développement :

Des études sur les indicateurs de développement indiquent des mesures de réconciliation et de multiculturalisme mal définies (Hartmann et Gerteis 2005; McKone 2015). La nature qualitative de la méthodologie utilisée par les groupes canadiens locaux et nationaux manque de fondements analytiques concrets. Les organismes devraient chercher à développer les indicateurs de leur programmation, car peu de projets à travers la province sont correctement évalués sous l'angle de leur impact - sans rapports d'impact formels, de nombreux projets contribuent à la tendance d'une programmation à événement unique et qui manque à l'approfondissement des relations au fil du temps (MCoS 2015). À ce point-ci, il peut être nécessaire de consulter les partenaires autochtones sur la meilleure façon d'incorporer des indicateurs de réussite culturellement pertinents.



Embaucher dans le souci de la représentativité :

De concert avec les dispositions de la Loi sur l'emploi, les organismes de services communautaires devraient envisager d'embaucher des Autochtones (Premières nations, Métis ou Inuits) auto-identifiés et des minorités visibles (personnes non nées au Canada) en tant que membres actifs de l'équipe, particulièrement en ce qui concerne les domaines où la programmation et les services de proximité. Les connaissances critiques et les expériences vécues des employés autochtones et des nouveaux arrivants sont essentielles à une compréhension complexe du multiculturalisme, des relations interculturelles et des nuances socioéconomiques en Saskatchewan.

Représentation dans les conseils d'administration :

Les organismes devraient chercher à créer des postes permanents pour les Autochtones et les nouveaux arrivants au sein de leur conseil d'administration. Les organismes autochtones et pour les nouveaux arrivants, les membres de la communauté et les organes directeurs sont des agents essentiels qui doivent être représentés de manière significative pour promouvoir de manière cohérente la mission, la stratégie et les objectifs d'un organisme.

Élargissement du cadre des partenariats :

Créer une liste de contacts auprès des organismes autochtones. Faire progresser la connaissance des services offerts dans la grande région de Saskatoon sera un atout pour créer des relations durables entre les nouveaux arrivants et les partenaires autochtones. Mieux comprendre comment les organismes pour les nouveaux arrivants peuvent s'aider mutuellement pour promouvoir une relation bidirectionnelle.

Élaborer un processus d'évaluation, y compris des données de référence et des impacts à court et à long terme :

La majeure partie du travail effectué est axé sur des projets à court terme qui souffrent d'un manque de collaboration entre les organismes autochtones et les nouveaux arrivants au fil du temps (MCoS 2015). L'efficacité des projets à court terme est rarement évaluée selon la perspective autochtone du développement communautaire et des partenariats. Les efforts de création de communautés à l'emporte-pièce souffraient de myopie et ne sont pas suffisamment flexibles pour permettre à l'une ou l'autre des parties de comprendre la complexité de ces relations (MCoS 2015).

3. 1. Programmation

Possibilités d'apprentissage expérientiel pour le personnel et les clients :

Permettre au personnel et à la clientèle des organismes d'apprendre tout en participant. Ces situations d'apprentissage peuvent avoir lieu au sein de l'organisme lui-même, des organismes autochtones ou à l'extérieur des deux. Il est important de démontrer la complexité des identités autochtones et des nouveaux arrivants en faisant appel aux aspects les plus riches et en voie de développement de leurs réalités. Profiter des situations déjà en place pour bâtir un modèle de



sécurité culturelle permettra de se concentrer sur la croissance, les relations à long terme et l'autoréflexion.

Formation bidirectionnelle :

Il est impératif que tous les membres d'un organisme, aussi bien le personnel que les membres de son conseil d'administration, reçoivent une formation sur l'esprit et l'intention des relations régies par les traités. Chaque membre de l'équipe devrait pouvoir articuler de manière critique sa position individuelle et collective en tant que membre du territoire régi par le traité en question. Il existe une variété de ressources, d'ateliers, d'exercices et d'activités d'engagement disponibles auprès des organismes autochtones de la Saskatchewan. Certains sont fournis ci-dessous. Un processus continu et délibéré qui cherche à perturber un organisme de l'intérieur est une action nécessaire et dynamique au sein de la communauté en général. À titre de geste d'inclusion bidirectionnelle, ceux qui travaillent dans le secteur des services aux Autochtones devraient être invités à participer à des formations sur les diverses expériences des nouveaux arrivants.

Considérations clés

Universalité

S'attendre à ce qu'une seule personne réponde à toutes les questions, préoccupations ou représente toutes les cultures autochtones ou des nouveaux arrivants est une pratique déraisonnable et inconfortable. Cette pratique freine les participants à s'identifier et à se présenter dans leur intégralité par crainte d'être mal représentés (WCAHO 2014). Assurez-vous de gérer les attentes concernant les types de connaissances que les individus peuvent partager et représenter au nom de votre organisme.

Les peuples autochtones et nouveaux arrivants vivent dans diverses régions géographiques du Canada et ne se limitent à aucun espace particulier. Plus précisément, les expériences des Autochtones vivant en milieu urbain, rural et nordique sont aussi diverses que toute relation entre deux groupes ethniques distincts.

Terminologie

La terminologie peut être difficile. La *UBC Indigenous Arts Foundation* insiste sur le fait que cela ne devrait pas empêcher la création d'un dialogue important entre ou au sein des groupes. Il est préférable de procéder de bonne foi et de se référer à la littérature pour des définitions à jour.

En cas de doute, posez des questions. Surtout, il est important de reconnaître que de nombreux termes contemporains sont de nature politique et sont ancrés dans des systèmes coloniaux d'oppression plus larges. Chaque individu entretient une relation spécifique avec la terminologie.

Reportez-vous au guide terminologique de *la UBS Indigenous Arts Foundation* sur les pratiques exemplaires : <https://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/terminology/>



Communications accessibles

Dans toutes les langues et selon toutes les capacités, à tous les niveaux d'alphabétisation et en encourageant l'incorporation des langues autochtones et celles des nouveaux arrivants, lorsque cela est possible.

Ressources

Ateliers en ligne et orientation

- [Kairos Blanket Exercise](#)
- [Kitchen Table Dialogue on Reconciliation](#)
- [Office of the Treaty Commissioner](#)
- [Saskatchewan Polytechnic](#)
- [IDI Cultural Competency](#)
- [ayisiyiniwak: A Communications Guide](#)
- [Bridges Final Report 2015](#)
- [Indigenous Peoples of Canada: A Guide for Newcomers](#)
- [Commission de vérité et réconciliation du Canada](#)
- [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#)
- [Whose Land is it Anyway?](#)
- [Terminologie](#)

Ouvrages cités

- Bohaker, Heidi and Franca Iacovetta. 2009. « Making Aboriginal People 'Immigrants Too'. A Comparison of Citizenship Programs for Newcomers and Indigenous Peoples in Postwar Canada, 1940s-1960s ». Canadian Historical Review 90 (3): 427-462. URL: <https://doi.org/10.3138/chr.90.3.427>.
- British Columbia Association of Social Workers. 2016. « Towards a New Relationship: Toolkit for Reconciliation/Decolonization of Social Work at the Individual, Workplace, and Community Level ». Téléchargé à partir de: https://www.bcasw.org/wp-content/uploads/2011/06/Reconciliation-Toolkit-Final_May-11.pdf
- Chung, Melissa May Ling. 2010. « The Relationships Between Racialized Immigrants and Indigenous Peoples in Canada: A Literature Review ». Thesis for Ryerson University: 1-68. URL: <https://digital.library.ryerson.ca/islandora/object/RULA:1429>
- First Nations and Indigenous Studies UBC. 2009. « Terminology » Téléchargé à partir de: <https://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/terminology/>
- Garcia, Felicia. 2018. « Guide to Indigenous Land and Territorial Acknowledgements for Cultural Institutions ». p. 1-2. New York Univ. URL: <http://landacknowledgements.org/>.
- Ghorayshi, P. 2010. « Diversity and interculturalism: Learning from Winnipeg's inner city ». Canadian Journal of Urban Research 19 (1): 89-104. URL: <http://cyber.usask.ca/login?url=https://search.proquest.com/docview/817178838?accountid=14739>
- Hartmann, Douglas and Joseph Gerteis. 2005. « Dealing with Diversity: Mapping Multiculturalism in Sociological Terms ». Sociological Theory 23 (2): 218– 240. URL: <https://doi.org/10.1111/j.0735-2751.2005.00251.x>
- Macdonald, David B. 2014. « Reforming Multiculturalism in a Bi-National Society: Aboriginal Peoples and the Search for Truth and Reconciliation in Canada ». The Canadian Journal of Sociology 39 (1): 65-86. URL: [URL:https://www.jstor.org/stable/10.2307/canajsocihican.39.1.65](https://www.jstor.org/stable/10.2307/canajsocihican.39.1.65)
- McKone, Kelly. 2015. Reconciliation in Practice. The United States Institute of Peace. Washington, DC: Peaceworks. URL: <https://www.usip.org/sites/default/files/PW111-Reconciliation-in-Practice.pdf>
- Multicultural Council of Saskatchewan. 2015, janvier. « Blueprints for BRIDGES: Final Report and Implementation Plan » Téléchargé à partir de l'URL: <http://mcos.ca/wp-content/uploads/2016/12/Blueprints-BRIDGES-Final-Report.pdf>
- Wabano Centre for Aboriginal Health. 2014, janvier « Creating Cultural Safety ». Téléchargé à partir de l'URL: <https://wabano.com/wp-content/uploads/2016/09/Creating-Cultural-Safety.pdf>

Tous commentaires, toutes questions ou critiques sur le contenu de ce document sont les bienvenus et peuvent être adressés à info@trulyalivefoundation.org