

ACPPU Actualité_n négociation

Négocier l'autochtonisation du milieu académique

Afin de garantir le succès du processus d'intégration, les employeurs et les associations de personnel académique pourraient devoir négocier des modifications pertinentes à leurs conventions collectives ou à leurs conditions de travail en vue de mettre en place des politiques et des pratiques équitables qui intéressent directement les peuples autochtones et qui appliquent leurs savoirs à tous les aspects de la vie sur le campus.

— Énoncé de principes de l'ACPPU sur l'intégration des Autochtones dans le milieu académique, (Novembre 2016)

Que signifie l'autochtonisation? À quoi ressemble une université intégrant les Autochtones et leur culture et comment fonctionne-t-elle? Est-il possible d'intégrer les pratiques autochtones traditionnelles dans les projets d'érudition? De créer des normes et des méthodes d'enseignement adaptées aux traditions intellectuelles autochtones? Comment inclure les savoirs autochtones à l'université? Voilà des exemples de questions que nous devrions nous poser les uns les autres dans notre cheminement vers l'autochtonisation¹.

— David Newhouse, directeur de l'École Chanie Wenjack pour les études autochtones à l'Université Trent et président du Groupe de travail de l'ACPPU sur l'éducation postsecondaire des Autochtones

Introduction

Les travaux de la Commission de vérité et de réconciliation (CVR) ont encore aujourd'hui un effet majeur sur la sensibilisation des Canadiens aux traumatismes profonds que les pensionnats indiens au Canada ont engendré chez les enfants autochtones, leurs familles et leurs communautés – et qui persistent encore aujourd'hui – de

par l'immense choc culturel qu'ils ont représenté². Ils inscrivent également les pensionnats dans un processus de colonisation beaucoup plus long, qui était le reflet d'une idéologie selon laquelle les peuples et les cultures autochtones étaient inférieurs aux Européens et aux cultures européennes.

1. Newhouse, David. *Indigenizing Your Organization*. École Chanie Wenjack pour les études autochtones, Université Trent. Consulté en ligne le 20 novembre 2019 : <https://www.trentu.ca/indigenous/welcome/enweying-professional-development-centre/indigenizing-your-organization>
2. Le mot « autochtone », employé comme nom et adjectif, désigne aux présentes les membres des Premières Nations (ayant le statut d'Indien ou non), les Inuits et les Métis au Canada.

Le 2 juin 2015, la CVR a rendu public son rapport final, qui comprenait 94 appels à l'action « afin de remédier aux séquelles laissées par les pensionnats et de faire avancer le processus de réconciliation ». Quelques recommandations ont trait au rôle des établissements d'enseignement dans la colonisation et la réconciliation.



La réconciliation nécessite l'élaboration d'une nouvelle vision fondée sur le respect mutuel. [...] La réconciliation n'est pas un problème autochtone, c'est un problème canadien. Tous les aspects de la société canadienne pourraient devoir être réexaminés³.

Les associations de personnel académique doivent relever le défi de repenser le milieu académique, de reconnaître leur responsabilité et la possibilité de redresser les torts, de combler les écarts et de faire du système d'éducation postsecondaire un véritable lieu inclusif d'apprentissage, de découverte et de savoir. Un tel défi exige un virage radical dans l'enseignement, la recherche et l'administration.

Pour appuyer la décolonisation et la réconciliation, les associations de personnel académique peuvent emprunter plusieurs avenues, notamment :

- établir et entretenir des relations avec les communautés;
- créer des espaces propices au dialogue et au leadership au sein de l'association et sur les campus, et favoriser leur développement;
- accroître la compréhension et la sensibilisation;

- agir solidairement avec les membres, étudiants et organisations autochtones;
- négocier des ententes porteuses de changements et tournées vers la réconciliation.

Pour changer le système d'éducation, il faut transcender la représentation des Autochtones au sein des effectifs professoraux et étudiants, les changements aux programmes d'étude et les espaces, même si tous ces éléments ont leur importance. Il faut avant tout reconnaître et respecter les droits ancestraux et issus des traités des peuples autochtones ainsi que les systèmes de création et de diffusion des connaissances autochtones et rétablir les liens avec les communautés, les cultures et les langues⁴. Il ne suffit pas de parsemer l'éducation du mot autochtone⁵; nous devons partager le pouvoir, car « nous sommes tous visés par les traités »⁶.

Le présent bulletin porte sur la négociation comme outil d'autochtonisation de l'éducation postsecondaire. L'énoncé de principes sur l'intégration des Autochtones dans le milieu académique est un point de départ pour examiner les clauses en vigueur des conventions collectives afin de repérer les modifications à y apporter pour faire avancer la décolonisation et la réconciliation.

Valoriser le savoir autochtone

La valorisation des systèmes de connaissances non européens est un élément primordial de la diversification du milieu académique en général et essentiel à l'autochtonisation de la communauté académique en particulier.

Après des consultations étendues auprès de communautés autochtones, le Conseil de recherches en sciences humaines a défini les connaissances autochtones ou traditionnelles comme des connaissances qui sont généralement présentées par les peuples autochtones

3. Commission de vérité et de réconciliation du Canada. Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir, Sommaire du rapport final de la Commission de vérité et de réconciliation du Canada, 2015. Consulté en ligne le 20 novembre 2019 : https://nctr.ca/fr/assets/reports/Final-Reports/Honorer_la_vérité_réconcilier_pour_l'avenir.pdf.

4. Gaudry, A. et D. Lorenz. « Indigenization as inclusion, reconciliation, and decolonization: navigating the different visions for indigenizing the Canadian Academy », *AlterNative: An International Journal of Indigenous Peoples*, Sage Journals, vol. 14, n° 3, 2018. Consulté en ligne le 20 novembre 2019 : <https://doi.org/10.1177/1177180118785382>.

5. Priscilla Settee, citée dans Warick, J. « 'It's not just add Indigenous and stir' : U of S's indigenization approach raising questions », CBC News, 2017. Consulté en ligne le 20 novembre 2019 : <https://www.cbc.ca/news/canada/saskatoon/indigenous-education-university-saskatchewan-1.4299551>.

6. Commission de vérité et de réconciliation du Canada. Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir, Sommaire du rapport final de la Commission de vérité et de réconciliation du Canada, 2015. Consulté en ligne le 20 novembre 2019 : https://nctr.ca/fr/assets/reports/Final-Reports/Honorer_la_vérité_réconcilier_pour_l'avenir.pdf.

« comme étant holistiques et faisant intervenir à la fois le corps, l'intelligence, les sentiments et l'esprit »⁷.

Les connaissances autochtones sont rarement acquises par la consultation de documents écrits. Il s'agit plutôt d'une vision du monde reposant sur les expériences de vie, l'écoute et les apprentissages transmis dans les langues ancestrales et par le mode de vie sur les territoires. Le dialogue avec les aînés et les autres gardiens du savoir est reconnu comme étant un facteur déterminant et essentiel de la transmission des connaissances pour les Autochtones qui vivent en communauté. Tant le contenu des connaissances autochtones que les mécanismes de transmission de connaissances font partie intégrante de la vie et sont incorporés, entre autres, dans les récits oraux, les rites cérémoniels, le mode de vie sur les territoires, l'utilisation des ressources naturelles et des plantes médicinales, l'artisanat, les chants, les danses et les relations avec " le monde au-delà du monde humain " »⁸.

Il importe de négocier l'établissement d'un énoncé de principes demandant aux décideurs de valoriser l'équité, la diversité et l'inclusion dans les procédures de nomination, d'octroi de la permanence, de régularisation et de promotion et à reconnaître les divers processus d'accès aux connaissances autochtones et à « la contribution scientifique des systèmes de connaissances des Autochtones, notamment de leurs diverses ontologies, épistémologies et méthodologies »⁹, ainsi que des processus d'apprentissage, de partage et de diffusion de ces savoirs.

De plus, il y aurait lieu d'examiner les conventions collectives afin d'y supprimer les obstacles à la reconnaissance de la production, de la diffusion et de l'apprentissage des connaissances autochtones et aux langues autochtones. Ces obstacles peuvent se trouver notamment dans :

- les procédures de recrutement et de nomination;
- une définition étroite ou exclusive et une surévaluation de la répartition classique (40-40-20) des fonctions des universitaires (recherche, enseignement et service);
- les déclarations selon lesquelles l'excellence est le critère prépondérant dans la prise de décisions;
- l'obligation de détenir un doctorat qui ne comporte pas d'équivalences;
- la préférence accordée aux langues coloniales ainsi qu'aux méthodes d'enseignement et aux publications classiques.

Nominations (embauche, permanence, régularisation et promotion)

Les Autochtones sont sous-représentés à tous les échelons du personnel académique. D'après le recensement de 2016, 1,4 % des professeurs d'université et 3 % des professeurs dans les collèges déclarent leur appartenance aux peuples autochtones, alors que les Autochtones forment 5 % de la population canadienne. Comme il est indiqué ci-dessus, la résolution du problème de la sous-représentation n'est pas synonyme de décolonisation, mais contribuera à briser l'hégémonie de l'eurocentrisme dans le milieu académique.

Les associations de personnel académique devraient examiner les clauses des conventions collectives et les procédures de recrutement et d'octroi de la permanence et des promotions dans les établissements pour éliminer les préjugés contre les universitaires et les systèmes de connaissances autochtones. Elles devraient veiller à ce que les conventions collectives comprennent les points suivants :

- la reconnaissance et le respect de la production de connaissances autochtones, de la tradition orale et d'autres méthodes de diffusion et de pédagogie, y compris la reconnaissance des langues autochtones, de la connaissance de la terre et des pratiques axées sur la terre; les activités communautaires et traditionnelles; la préservation des relations et toute

7. Conseil de recherches en sciences humaines, conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et instituts de recherche en santé du Canada. *Énoncé de politique des trois conseils, Éthique de la recherche avec des êtres humains*, 2018. Consulté en ligne le 20 novembre 2019 : <http://www.pre.ethics.gc.ca/fra/documents/tcps2-2018-fr-interactive-final.pdf>.

8. Conseil de recherches en sciences humaines. *Lignes directrices pour l'évaluation du mérite de la recherche autochtone*, 2018. Consulté en ligne le 20 novembre 2019 : <https://www.sshrc->

crsh.gc.ca/funding-financement/merit_review-evaluation_du_merite/guidelines_research-lignes_directrices_recherche-eng.aspx.

9. Conseil de recherches en sciences humaines. *Énoncé de principes en matière de recherche autochtone*, 2019. Consulté en ligne le 20 novembre 2019 : https://www.sshrc-crsh.gc.ca/about-au_sujet/policies-politiques/statements-enonces/indigenous_research-recherche_autochtone-fra.aspx.

- autre considération pertinente, dont les expériences vécues au sein de communautés autochtones;
- la reconnaissance et le respect des exigences disproportionnées ou plus élevées relativement aux activités de service dans l'établissement et la communauté;
 - l'élimination des sondages sur l'expérience étudiante ou les évaluations des enseignants par les étudiants dans les processus de recrutement, de renouvellement des nominations, d'octroi de la permanence et de promotion;
 - la participation des enseignants ou de la communauté autochtones au sein de comités responsables du recrutement d'universitaires autochtones et de l'octroi de la permanence ou de promotions à des universitaires autochtones;
 - de nouveaux modèles ou modes de gouvernance à tous les niveaux pour prioriser l'implication des enseignants et des communautés autochtones dans le processus d'autochtonisation et leur influence sur ce processus.

La colonisation des peuples autochtones au Canada a entraîné un génocide culturel. Conséquence de ce long assaut, de la crise des pensionnats, de la rafle des années 1960 et d'autres mesures directes et indirectes, les membres de nombreux peuples autochtones n'ont plus de communauté aujourd'hui et n'ont pas été instruits selon les systèmes de connaissances traditionnelles et dans les langues de leurs ancêtres. Pour bien des raisons, dont la démarche de vérité et de réconciliation et l'enseignement plus répandu du passé colonial dans les écoles, les peuples autochtones de toutes les régions du pays reprennent maintenant possession de leur identité, de leur communauté, de leur culture, de leur langue et de leurs droits.

De même, des personnes ayant une ascendance autochtone connue ou supposée se définissent comme Autochtones, mais n'ont pas de citoyenneté autochtone ou d'appartenance à une communauté connues et ont été élevées dans un système de connaissances occidentales, non traditionnelles. L'existence de ces « néo-Autochtones » pose des défis quand on cherche à accroître la représentation, tout en approfondissant l'autochtonisation¹⁰.

Les critères de nomination peuvent comprendre explicitement l'appartenance à un peuple autochtone, le savoir traditionnel et l'expérience de la vie en tant qu'Autochtone. La participation de la communauté autochtone et la collecte d'informations sur la citoyenneté autochtone ou sur l'appartenance à une communauté autochtone ajoutent à la qualité du processus. Pour assurer la nomination d'universitaires autochtones détenteurs du savoir traditionnel, il faut mettre en place des mécanismes de recrutement et d'octroi de la permanence et des promotions qui respectent et honorent les processus divers relatifs aux connaissances (accès, production, diffusion) et leurs limites.

À l'Université Trent, l'École Chanie Wenjack pour les études autochtones a établi trois parcours différents menant à la permanence, à savoir le cheminement académique classique, la détention du savoir autochtone traditionnel et la double érudition. La définition de ces parcours fait partie des normes écrites propres à l'unité académique, comme il est indiqué à l'article VII.3.3.1 de la convention collective.

En ce qui concerne les universitaires autochtones traditionnels, le savoir traditionnel est défini comme suit :

[TRADUCTION] connaissance de la langue et des coutumes, rites, rituels, histoires, enseignements traditionnels d'un peuple autochtone particulier. La plupart des personnes auront acquis cette connaissance en ayant pris part activement, et de longue date, aux structures et aux processus culturels particuliers, en ayant étudié attentivement leurs fondements philosophiques et en y ayant réfléchi longuement. Dans bien des cas, elles auront étudié sous la gouverne d'un aîné expert et très respecté¹¹.

L'universitaire possédant la double érudition est défini comme suit :

[TRADUCTION] une personne dont l'érudition est basée sur les principes et les méthodes appropriés à l'exploration et à l'explication des connaissances autochtones

10. Watt, E. et E. Kowal. « To be or not to be Indigenous? Understanding the rise of Australia's Indigenous population since 1971 », *Ethnic and Racial Studies*, Taylor & Francis Online, vol. 42, n° 16, 2018. Consulté en ligne le 20 novembre 2019 :

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01419870.2018.1546021>.

11. Newhouse, David. *Indigenous Studies at Trent University*, présentation faite lors de la conférence de l'ACPPU intitulée « Promouvoir l'autochtonisation » en 2018.

*traditionnelles ainsi que des connaissances académiques occidentales et éclairée par ces principes et méthodes*¹².

Tant pour les candidats que pour le personnel rattachés à ces deux groupes d'universitaires, les activités d'érudition comprennent la participation à des ateliers sur les connaissances traditionnelles, à des cérémonies traditionnelles et à des présentations orales dans la communauté.

L'Université des Premières Nations du Canada reconnaît aussi les deux traditions, comme en témoigne sa définition des responsabilités académiques dans ses conventions :

*[TRADUCTION] [...] les membres ont le droit de développer, de préserver et de promouvoir des connaissances selon des approches conformes aux parcours d'érudition des Premières Nations et des autres groupes*¹³.

Définitions des activités d'érudition

Le Conseil des recherches en sciences humaines (CRSH) et les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) ont adopté des définitions de la recherche autochtone qui pourraient servir de clause modèle ou de clause de référence. Ces définitions sont le résultat de consultations étendues auprès des communautés autochtones.

Le CRSH définit la recherche autochtone comme suit :

Recherche réalisée dans n'importe quel domaine ou discipline qui est menée « par et avec » des communautés, des sociétés ou des personnes des Premières nations, des peuples inuit ou métis ou d'autres nations autochtones et qui les concerne et repose sur leur sagesse, leurs cultures, leurs expériences ou leurs systèmes de connaissances exprimés dans des formes dynamiques, passées et actuelles. La recherche autochtone peut englober les dimensions intellectuelles, physiques, émotionnelles et (ou) spirituelles du savoir de manière à créer des liens créatifs entre les personnes, les endroits et l'environnement naturel.

Quelles que soient les méthodes ou les perspectives appliquées à un contexte donné, tout chercheur qui mène de la recherche autochtone, qu'il soit ou non autochtone,

s'engage à maintenir une relation fondée sur le respect avec tout peuple ou toute communauté autochtone du Canada ou d'ailleurs.

[...] la recherche menée « par et avec » les Autochtones. Ce type de recherche autochtone accorde beaucoup de valeur aux forces, aux atouts et aux systèmes de connaissance des peuples et des communautés autochtones.

*Tous les travaux de recherche touchant les peuples autochtones doivent respecter les dispositions du chapitre 9 – La recherche visant les Premières nations, les Inuits ou les Métis du Canada de la deuxième édition de l'Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains*¹⁴.

Les IRSC applique une définition semblable de la recherche en santé autochtone.

Définition de la recherche en santé autochtone (RSA) : Recherche dans n'importe quel domaine ou discipline liés à la santé ou au mieux-être qui est réalisée par et avec des communautés, des sociétés ou des membres des Premières Nations ou des peuples inuits ou métis, qui les concerne et repose sur leur sagesse, leurs cultures, leurs expériences ou leurs systèmes de connaissances exprimés dans des formes dynamiques, passées ou actuelles.

*La recherche sur la santé et le mieux-être des Autochtones englobe les dimensions intellectuelle, physique, émotionnelle et spirituelle des connaissances dans des interrelations créatrices avec les gens, les lieux et l'environnement naturel. Une telle recherche se fonde sur le droit à un engagement respectueux et à des possibilités équitables; elle honore la culture, la langue, l'histoire et les traditions*¹⁵.

Plusieurs clauses de convention collective portent sur la reconnaissance de la recherche autochtone.

La convention collective de l'association du personnel académique de l'Université de Regina représentant le personnel académique de l'Université des Premières Nations du Canada inclut la disposition suivante dans l'article sur les responsabilités académiques :

12. Newhouse, David. *Indigenous Studies at Trent University*, présentation faite lors de la conférence de l'ACPPU intitulée « Promouvoir l'autochtonisation » en 2018.

13. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université de Regina représentant le personnel académique de l'Université des Premières Nations du Canada, 2015-2018, article 2.3.4 (b).

14. Conseil des recherches en sciences humaines. *Définitions*, 2019. Consulté en ligne le 20 novembre 2019 : <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/programs-programmes/definitions-fra.aspx>.

15. Instituts de recherche en santé du Canada. *Définition de la recherche en santé autochtone*. Consulté en ligne le 20 novembre 2019 : <http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/50340.html>.

[TRADUCTION] Les membres de la communauté académique de l'Université exercent leurs droits et leurs responsabilités en appliquant une éthique de la sensibilité englobant les postulats suivants :

(a) que la validité des méthodes et protocoles employés par les Premières Nations dans la quête et la diffusion du savoir et de la compréhension soit reconnue¹⁶.

Par ailleurs, on trouve à l'article 19.3 une énumération des critères d'évaluation du personnel académique dans l'optique de la progression professionnelle qui ont trait à la recherche, à l'enseignement et au service, notamment le service aux communautés des Premières Nations, une collaboration avec les aînés ainsi que la diffusion de la nature et des résultats de projets de recherche auprès des communautés des Premières Nations.

La convention négociée par l'Association des professeures et professeurs de l'Université Laurentienne comporte une définition des travaux d'érudition qui inclut ceci :

Les recherches menées à l'aide de connaissances traditionnelles/ autochtones ainsi que l'application pratique ou la dissémination de telles recherches, généralement ou précisément, au moyen de l'engagement auprès des communautés autochtones¹⁷.

La convention de l'association du personnel académique de l'Université Simon-Fraser énonce les critères d'évaluation de l'érudition non traditionnelle, et mentionne que celle-ci comprend entre autres :

[TRADUCTION] des formes d'érudition ou d'enseignement autochtones ou non occidentales; [et] la diffusion dans le public des travaux d'érudition par l'entremise d'ententes avec des organisations gouvernementales ou communautaires¹⁸.

Valoriser les langues autochtones

L'Association des professeures et professeurs de l'Université Laurentienne et l'Université Laurentienne

reconnaissent l'importance de la connaissance des langues autochtones :

[...] L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le rôle distinct et l'importante contribution des langues et cultures autochtones dans certains programmes de l'Université Laurentienne. [...] et conviennent [...] de renoncer à l'exigence du bilinguisme français-anglais de façon à reconnaître aussi comme bilinguisme la connaissance et/ou l'étude confirmée d'une langue autochtone et d'une (1) des deux (2) langues officielles de l'Université Laurentienne¹⁹.

Recrutement

Le principe de l'équité en matière d'emploi peut être renforcé dans les conventions collectives en y intégrant des clauses qui ciblent la sous-représentation. Les associations doivent éviter d'opposer l'équité et l'excellence.

Par exemple, la convention collective de l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne fait état d'une initiative d'équité en matière d'emploi des Autochtones.

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il faut une série de mesures actives pour nommer un plus grand nombre de professeurs, de bibliothécaires et d'archivistes autochtones à l'Université Laurentienne, notamment dans des programmes qui ne s'adressent pas particulièrement aux autochtones.

L'Employeur s'engage à développer un programme de préparation de candidats à l'interne en recrutant et en nommant à l'essai des professeurs, bibliothécaires et archivistes autochtones à des postes menant à la permanence et en les soutenant dans leurs démarches en vue d'obtenir les qualifications requises pour la permanence [...], à condition qu'ils s'engagent à travailler comme professeur ou bibliothécaire à la Laurentienne pour un minimum de trois (3) ans. L'Employeur et le Syndicat conviendront des détails du programme en consultation avec le Bureau du vice-rectorat associé à l'enseignement et aux programmes autochtones²⁰.

16. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université de Regina représentant le personnel académique de l'Université des Premières Nations du Canada, 2015-2018, article 2.3.4.

17. Convention collective entre l'Association des professeures et professeurs de l'Université Laurentienne et le Conseil des gouverneurs de l'Université Laurentienne, 2017-2020, article 15.15.22 (k).

18. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Simon-Fraser, 2014-2019, articles 28.19.1 et 28.19.2.

19. Convention collective de l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne, 2017-2020, article 3.30.1.

20. Convention collective de l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne, 2017-2020, article 5.30.

Dans la convention conclue par l'association du personnel académique de l'Université Nipissing pour l'unité du personnel académique à temps plein, les connaissances autochtones font partie de la définition des compétences académiques requises pour enseigner, le cas échéant.

[TRADUCTION] Les éléments suivants seront pris en considération dans l'évaluation des compétences académiques des candidats à tout poste : les diplômes universitaires, y compris les bourses et les prix; l'adéquation du programme avec l'unité pertinente; l'expérience et le rendement en enseignement; les travaux d'érudition et les publications; les activités professionnelles et le service à la communauté; et, le cas échéant, les connaissances autochtones²¹.

L'embauche préférentielle est une piste de solution au problème de la sous-représentation. Cette approche peut entrer en contradiction avec des clauses existantes sur l'embauche et l'ancienneté et son apport à l'égard de la sous-représentation peut devoir être précisé. Par exemple, la Fédération des enseignants de niveau postsecondaire de la Colombie-Britannique et l'Institut de technologie de Nicola Valley (NVIT) ont signé une lettre d'entente. Eut égard au fait que l'Institut est un établissement provincial autochtone embauchant de préférence des Autochtones, la lettre atteste la suspension des articles ayant trait à la sécurité d'emploi et la régularisation ainsi qu'à l'impartition et insère dans les articles sur le registre des employés licenciés et les transferts et fusions de programmes une mention visant à protéger [TRADUCTION] « le droit établi de NVIT d'accorder la préférence en matière d'emploi à des personnes d'ascendance autochtone »²².

L'association du personnel académique de l'Université York a négocié l'embauche d'au moins six universitaires autochtones à des postes menant à la permanence d'ici l'expiration de la convention collective en 2021. Il est précisé dans le protocole d'entente à cet effet que des offres d'emploi seraient publiées dans des médias autochtones de même que sur d'autres sites ou dans d'autres publications et qu'elles préciseraient que seules

les candidatures de personnes autochtones seraient prises en considération.

L'association du personnel académique de l'Université Mount Saint Vincent a accepté de former un comité – dont il reste à définir la composition – chargé de déterminer et de mettre en place des mesures dynamiques visant à faciliter le recrutement et le maintien en poste de professeurs, bibliothécaires et moniteurs de laboratoire autochtones.

Certaines associations ont négocié des articles indiquant qu'un poste à pourvoir serait offert à tout candidat issu d'un groupe sous-représenté reçu en entrevue qui démontrerait qu'il satisfait pleinement aux exigences du poste.



Participation de la communauté dans les nominations

Les processus de consultation des communautés autochtones et d'interaction avec elles doivent être au cœur même de la conception et de l'élaboration de lignes directrices relatives à l'établissement de politiques institutionnelles qui serviront à évaluer l'importance et les retombées de l'érudition. [...] les frontières habituelles entre le service, l'enseignement et la recherche seraient encore plus floues; et les appréciations des retombées par les communautés auraient autant de poids que des facteurs comme les évaluations de revues ou les évaluations par les pairs²³.

En raison de la diversité qui existe tant entre les communautés qu'au sein de celles-ci, il ne convient pas de faire des généralisations sur

21. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Nipissing – unité de négociation du personnel académique à temps plein, 2015-2019, article 19.3 (a).

22. Convention collective de l'association du personnel de l'Institut de technologie de Nicola Valley, 2012-2014, lettre d'entente, article 1.3.

23. McGregor, C., O. McIver et P. Rosborough. « Indigenous Communities and Community-Engaged Research: Opportunities and Challenges », dans *Engaged Scholar Journal: Community-Engaged Research, Teaching, and Learning*, vol. 2, n° 1, 2016.

les formes de participation de la communauté²⁴.

Des libellés devraient être négociés pour assurer la participation de la communauté autochtone, désignée par le candidat, dans l'évaluation du savoir autochtone traditionnel ou de la double érudition du personnel académique autochtone dans le contexte du recrutement, de la régularisation et de l'octroi de la permanence et des promotions. Les candidats retenus ne doivent pas nécessairement être des universitaires et devraient être considérés comme des pairs. Dans le cas de certains aînés et peuples traditionnels, il peut être impossible d'obtenir des évaluations écrites; une visite personnelle peut s'imposer, en compagnie d'un interprète.

La convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Queen's montre comment la communauté peut participer à l'évaluation de l'érudition autochtone :

[TRADUCTION] [...] un membre autochtone doit être avisé qu'il/elle peut, avant le 1^{er} juillet, demander au chef de l'unité de désigner une personne autochtone qui participera aux évaluations du comité, et qu'il/elle peut lui donner le nom d'une ou de plusieurs personnes qui seraient des participants pertinents. En prenant connaissance de cette demande, le chef de l'unité choisit, en consultation avec le conseil autochtone, une personne, qui n'est pas nécessairement un universitaire et n'a pas de lien étroit avec le candidat, pour être le participant autochtone dans le processus de dotation en personnel concernant le candidat²⁵.

La convention de l'association du personnel académique de l'Université de Regina représentant le personnel académique contractuel de l'Université des Premières Nations comprend la disposition suivante :

[TRADUCTION] Lorsque les connaissances autochtones sont un critère d'évaluation, le conseil consultatif des aînés formule des recommandations au vice-président aux affaires académiques concernant la pondération appropriée de ce facteur pour décider du rang de la nomination²⁶.

Nominations d'aînés

De nombreux établissements d'enseignement engagent des aînés comme conseillers culturels et membres du corps professoral. Il est important de préciser les responsabilités que les aînés auront à assumer pour s'assurer qu'ils sont rattachés à la bonne catégorie d'employés et font partie de l'unité de négociation. L'Université Trent a engagé des aînés à des postes sur la voie de la permanence sur la base de leur savoir autochtone traditionnel; il s'agit de trois postes au sein du Département des études autochtones, à savoir : universitaire classique, universitaire possédant le savoir autochtone traditionnel et universitaire ayant la double érudition. À l'Université Vancouver Island, les aînés ne font pas partie, aux termes de la convention, du corps professoral.

Évaluation de la représentation

L'association devrait négocier que l'employeur recueille des données intersectionnelles et désagrégées et les communique aux associations de personnel et aux organes de gouvernance autochtones afin que l'on puisse évaluer les progrès accomplis dans les nominations à tous les rangs.

Pour garantir une représentation véritable des peuples autochtones, les candidats et le personnel devraient être invités à déclarer leur appartenance aux Premières Nations, aux Métis ou aux Inuits, puis à indiquer la communauté, la bande, la nation, le gouvernement ou l'entente de revendication territoriale inuite auxquels ils se rattachent.

La clause modèle de l'ACPPU sur l'ouverture et la transparence est un bon point de départ pour examiner les conventions afin d'améliorer les articles sur la communication de l'information.

Selon la convention conclue par l'Association des professeur(e)s de l'Université d'Ottawa, l'employeur est tenu de recueillir des informations et de les fournir au comité mixte d'équité, de diversité et d'inclusion (CEDI), qui peut revoir les nominations et conseiller des mesures pour corriger la sous-représentation.

24. Groupe en éthique de la recherche. « EPTC 2 (2018) – Chapitre 9 : Recherche impliquant les Premières Nations, les Inuits ou les Métis du Canada », 2019. Consulté en ligne le 20 novembre 2019 : http://www.pre.ethics.gc.ca/fra/tcps2-epct2_2018_chapter9-chapitre9.html.

25. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Queen's, 2019-2022, annexe O, article 2.

26. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université de Regina représentant le personnel académique de l'Université des Premières Nations du Canada, 2015-2018, article 18.5.1.1.

[...] l'Employeur doit fournir au Comité d'équité, de diversité et d'inclusion des renseignements à jour sur la répartition des groupes désignés parmi les membres du personnel enseignant ayant un engagement régulier²⁷.

[...] le CEDI peut consulter les dossiers des candidatures de la liste courte et la justification de l'unité scolaire quant à l'engagement d'une personne qui n'est pas membre du groupe désigné sous-représenté²⁸.

De même, d'après la convention de l'association du personnel académique de l'Université York, l'employeur doit fournir les renseignements suivants à l'association :

[TRADUCTION] [...] les données de l'enquête sur l'équité en matière d'emploi visant l'unité de négociation de la YUFA, y compris :

- *des données sur chaque groupe visé par l'équité en matière d'emploi, par rang, faculté et unité (comptant 10 employés ou plus), ainsi que la fourchette d'années depuis les dernières nominations de professeurs à temps plein à l'Université York;*
- *des données intersectionnelles pour tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi²⁹.*

Charge de travail

Les associations devraient revoir les clauses de leurs conventions portant sur la charge de travail pour s'assurer que les libellés reflètent adéquatement les situations particulières auxquelles est confronté le personnel académique autochtone.

Enseignement

L'enseignement, c'est bien plus que donner les cours prévus à l'horaire. Ce fait doit être reconnu explicitement dans la convention. À titre d'exemple, la convention de l'association du personnel académique de l'Université de la Colombie-Britannique énonce ce qui suit :

[TRADUCTION] Les activités d'enseignement comprennent toutes les présentations, que ce soit au moyen d'exposés, de séminaires ou de tutoriels, de discussions individuelles et de groupe, de la supervision du travail individuel des étudiants ou d'autres activités qui contribuent à l'éducation des étudiants inscrits aux

programmes menant à un grade ou non qui sont parrainés par l'Université³⁰.

Un tel libellé peut revêtir une importance particulière pour les membres autochtones du personnel académique puisque ceux-ci subissent souvent d'intenses pressions pour assumer d'autres tâches en dehors de la salle de classe. Certes, tous les professeurs sont appelés, dans le cadre de leur charge de travail normale, à conseiller les étudiants en dehors des heures de cours, mais les professeurs autochtones font état depuis longtemps du fait que les étudiants autochtones les considèrent comme des mentors et se tournent vers eux pour savoir comment faire face à la discrimination systémique au sein d'un département, d'une faculté ou de l'établissement dans son ensemble. Ce mentorat doit être reconnu comme un élément de leur charge de travail.

Il est tout aussi important que la convention prévoit une répartition équitable du travail du département, de l'école ou de la faculté entre les membres de l'unité académique. La convention de l'association du personnel académique de l'Université York comporte un libellé clair et succinct à cet effet :

[TRADUCTION] Au sein d'une unité académique, le doyen de la faculté, ou son délégué, attribue suffisamment à l'avance les activités d'enseignement à chaque membre de la faculté, en tenant compte de sa discipline et de ses domaines de spécialisation et en adéquation avec la charge d'enseignement normale de la filière et de la faculté ou du département en question et de sa répartition équitable (c.-à-d. juste) entre les membres de l'unité³¹.

Les conventions collectives ont un caractère informatif, mais aussi normatif. Voilà pourquoi certaines exposent plus en détail les aspects à considérer dans l'évaluation d'une « répartition équitable ».

La convention de l'Association des professeur(e)s de l'Université d'Ottawa illustre bien cette approche.

Puisque l'effort global exigé peut varier considérablement d'un cours à l'autre, et afin d'assurer que les charges d'enseignement des membres soient réparties équitablement, le doyen, ainsi que toute personne ou tout

27. Convention collective de l'Association des professeur(e)s de l'Université d'Ottawa, 2018-2021, article 17.1.6.4 (a).

28. Convention collective de l'Association des professeur(e)s de l'Université d'Ottawa, 2018-2021, article 17.1.6.4 (c).

29. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université York, 2018-2021, article 8.01 (b)(vi).

30. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université de la Colombie-Britannique, 2016-2019, Partie 4, article 4.02.

31. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université York, 2018-2021, article 18.10.

comité qui fait une recommandation concernant la charge d'enseignement d'un membre, doit donner la considération appropriée aux facteurs pertinents tels que :

(a) la moyenne d'étudiants dans le cours calculé sur les trois (3) dernières années d'après l'effectif déclaré au gouvernement, les références départementales, le nombre d'heures-contact avec les étudiants (définies comme le produit de l'effectif étudiant et du nombre d'heures de contact avec les étudiants) et le format du cours; (b) le fait que le membre aura ou non à surveiller des travaux de laboratoire dans le cadre du cours; (c) la disponibilité de correcteurs ou d'assistants à l'enseignement; (d) le fait que le membre enseigne le cours pour la première fois ou non, ou que son approche du cours sera ou non considérablement révisée, ou le fait qu'un cours assigné entraînera une augmentation des heures prévues pour la préparation, la notation ou l'administration; (e) le domaine de spécialisation du membre; (f) le nombre de cours distincts que le membre doit enseigner; (g) le genre et le niveau du cours; (h) le lieu du cours (sur ou hors campus); (i) l'existence de facteurs particuliers, tels le fait qu'un cours soit filmé, télévisé ou donné par téléconférence; (j) la langue d'enseignement³².

Non seulement cette clause indique-t-elle aux personnes chargées de faire des recommandations ou de prendre des décisions les facteurs dont elles doivent tenir compte, elle informe mieux le membre s'il estime que sa charge d'enseignement n'est pas équitable et qu'il veut déposer un grief pour cette raison. Le lieu du cours est un point important, car le travail d'un professeur autochtone peut prendre plus la forme d'un enseignement par l'expérience, en communauté ou basé sur la relation avec la terre.

La convention de l'Association des professeur(e)s de l'Université d'Ottawa prévoit aussi ceci :

La charge d'enseignement d'un professeur syndiqué ne doit différer de façon importante de la charge normale d'enseignement par membre dans son département, sauf lorsque[...] (c) ces différences sont justifiées par le degré auquel les membres prennent respectivement part à des activités d'enseignement non prévues à l'horaire telles que la supervision d'études ou de travaux individuels par des étudiants diplômés ou de premier cycle ou la supervision de lectures dirigées³³.

32. Convention collective de l'Association des professeur(e)s de l'Université d'Ottawa, 2018-2021, article 22.2.1.4.

33. *Ibid.*, article 22.2.1.3.

Grâce à un tel libellé, un membre autochtone du personnel académique soumis à d'importantes pressions pour servir de mentor aux étudiants peut demander qu'en contrepartie et par souci d'équité, sa charge de travail soit ajustée.

Cependant, la convention collective doit aussi faire état de l'ouverture et de la transparence requises pour honorer l'obligation d'une « répartition équitable ». Pour y parvenir, il vaut mieux établir que l'attribution des charges de travail est une question d'intérêt public qui concerne l'unité académique et non une question d'intérêt privé qui concerne uniquement le membre. De cette façon, les membres sont plus en mesure de déterminer eux-mêmes si leur charge de travail est raisonnable et juste. Cette approche réduit les risques de désaccord au minimum et fait en sorte que si des griefs sont déposés, ils sont fondés sur des faits plutôt que sur des perceptions.

Service

Les exigences concernant les activités de service du personnel académique autochtone peuvent aussi différer, car les membres peuvent être appelés, souvent à tort, à représenter tout ce qui est autochtone. Par exemple, le Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones de l'ACPPU a signalé qu'un établissement exigeait la présence d'un Autochtone au sein de chaque comité. Par cette mesure progressive, l'établissement visait, à n'en pas douter, à promouvoir une plus grande inclusivité, mais il reste que ses sept professeurs autochtones devaient se diviser 55 comités.

Bon nombre de conventions, plus flexibles, permettent que l'équilibre entre la recherche, l'enseignement et le service soit ajusté en fonction des exigences plus lourdes que d'habitude dans un domaine particulier. Les clauses devraient être revues pour qu'elles répondent aux besoins du personnel académique autochtone.

En outre, les associations devraient négocier qu'il soit reconnu explicitement que le personnel académique autochtone peut assumer une charge de travail supplémentaire en raison de son statut ou de ses obligations dans la communauté et qu'une rémunération appropriée lui soit accordée³⁴.

34. Dustin, Louie. « Aligning Universities' Recruitment of Indigenous Academics with the Tool Used to Evaluate Scholarly Performance and Grant Tenure and Promotion », *Canadian Journal of Education*, vol. 42, n° 3, p. 791 à 814, 2019.

La reconnaissance des relations avec la communauté et des rôles joués auprès d'elle peut se traduire par un dégageant de cours ou par le remboursement de dépenses professionnelles. Les énoncés de principes de l'ACPPU respectivement intitulés « Reconnaissance de la charge de travail accrue des membres du personnel académique au sein des groupes d'équité en contexte minoritaire »³⁵ et « Équité envers le personnel académique contractuel »³⁶ et la clause modèle « Charge de travail »³⁷ peuvent aider les associations à renforcer les libellés dans leur convention afin qu'ils correspondent mieux aux besoins du personnel académique autochtone.

Congés

La convention collective devrait refléter les exigences et pratiques culturelles différentes, y compris les liens avec la terre et la communauté. Le soutien à ces liens est non seulement une question d'équité, mais sert à maintenir les systèmes de connaissances autochtones.

Congé pour assister à des cérémonies traditionnelles

Le gouvernement fédéral est à modifier le Code canadien du travail afin d'y inclure un congé non rémunéré pour les travailleurs autochtones dans les secteurs sous réglementation fédérale afin qu'ils puissent participer aux cérémonies traditionnelles. Les conventions collectives doivent continuer dans cette voie et offrir un congé rémunéré.

Les membres de l'association du personnel académique de l'Université Regina – personnel académique de l'Université des Premières Nations bénéficient, en vertu de leur convention collective, d'un congé rémunéré [TRADUCTION] « pour pouvoir participer aux cérémonies traditionnelles des Premières Nations. Une politique institutionnelle sur le sujet sera élaborée en

consultation avec des aînés et des membres du personnel académique des Premières Nations »³⁸.

Congés fériés

Les membres de l'association du personnel académique de l'Université Regina – personnel académique de l'Université des Premières Nations ont droit, en vertu de leur convention collective, à des congés fériés propres aux Premières Nations, qui sont rémunérés pour ceux qui ont le statut d'Indien conformément à l'article 25.3.2.

Le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario et sa section locale 677 à l'École de médecine du Nord de l'Ontario (unité 1) ont obtenu la possibilité de demander un congé rémunéré dans certaines circonstances, [TRADUCTION] « y compris d'autres congés religieux et la Journée nationale des Autochtones (21 juin) »³⁹.

Congé non rémunéré pour charge publique

La convention de l'association du personnel académique de l'Université de Northern British Columbia prévoit des congés [TRADUCTION] « quand un membre se présente ou est élu à une charge [...] des Premières Nations »⁴⁰.

Dans une lettre d'entente conclue avec l'Institut de technologie de Nicola Valley (NVIT), la Fédération des enseignants de niveau postsecondaire de la Colombie-Britannique (FPSE) convient à l'article 2 ce qui suit :

*[TRADUCTION] Les parties conviennent que l'article 7.11 Charges publiques peut s'appliquer aux charges publiques dans les conseils de gouvernance des Premières Nations et les conseils communautaires autochtones*⁴¹.

35. Énoncé de principes de l'ACPPU sur la Reconnaissance de la charge de travail accrue des membres du personnel académique au sein des groupes d'équité en contexte minoritaire, 2015. Consulté le 20 novembre 2019 : <https://www.caut.ca/fr/au-sujet/politiques-generales-de-l-acppu/lists/politiques-generales-de-l-acppu/la-reconnaissance-de-la-charge-de-travail-accrue-des-membres-du-personnel-academique-au-sein-des-groupes-d-equite-en-contexte-minoritaire>.
36. Énoncé de principes de l'ACPPU sur l'équité envers le personnel académique contractuel, 2016. Consulté en ligne le 20 novembre 2019 : <https://www.caut.ca/fr/au-sujet/politiques-generales-de-l-acppu/lists/politiques-generales-de-l-acppu/énoncé-de-principes-sur-l'équité-envers-le-personnel-académique-contractuel>.
37. Clause modèle de l'ACPPU sur la Charge de travail, 2016. Consulté en ligne le 20 novembre :

<https://www.caut.ca/fr/members-only/collective-bargaining/model-clauses/lists/caut-model-clauses/model-clause-on-workload>.

38. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université de Regina représentant le personnel académique de l'Université des Premières Nations du Canada, 2015-2018, article 25.3.1.
39. Convention collective du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario et de sa section locale 677 à l'École de médecine du Nord de l'Ontario (unité 1), 2018-2022, article 3.1.2 (a).
40. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université de Northern British Columbia, 2014-2019, article 62.6.2.
41. Convention commune de la Fédération des enseignants de niveau postsecondaire de la Colombie-Britannique (FPSE), 2014-2019, Lettre d'entente 1, article 2.

Congés de compassion et de deuil

La définition de la famille devrait être élargie car, chez les peuples autochtones, les cercles de parenté et les responsabilités familiales diffèrent souvent de ceux de la culture dominante. À cet égard, la définition de la famille établie par la FPSE est exemplaire, car elle reconnaît les relations avec la famille immédiate, la famille étendue et la famille d'accueil :

[TRADUCTION] Les «membres de la famille» suivants sont réputés être les membres de la famille [...] Lié ou non à un employé par le sang, l'adoption, le mariage ou l'union de fait, une personne atteinte d'une maladie grave qui considère l'employé comme un proche parent et inversement⁴².

Avantages

Un membre des Premières Nations qui est inscrit conformément à la *Loi sur les Indiens* (il détient ce qui est plus communément appelé un statut d'Indien) et un Inuit reconnu par une organisation inuite de revendication territoriale sont admissibles au Programme des services de santé non assurés du gouvernement fédéral. Dans ce contexte, au moins une association a négocié une indemnité tenant lieu d'avantages.

Dans une lettre d'entente avec le NVIT, la FPSE convient de ce qui suit :

[TRADUCTION] Ces employés qui bénéficient d'une couverture fournie par AANC [Affaires autochtones et du Nord Canada] et qui choisissent d'y renoncer reçoivent 2 % de leurs gains bruts sur chaque chèque de paie au lieu des avantages⁴³.

Mesures disciplinaires

Le droit d'un employé à une procédure et à une décision justes et équitables quand l'employeur tente de lui imposer une mesure disciplinaire dépend de la rigueur des clauses négociées en la matière. Le bulletin de l'ACPPU, Actualité en négociation, traitant des clauses disciplinaires expose les grands principes de la rédaction et de la négociation de clauses disciplinaires, en fait

l'analyse et fournit des exemples⁴⁴. Les procédures disciplinaires varient selon les cultures, et au moins une association a reconnu cet état de fait.

La convention négociée par l'association du personnel de l'Institut de technologie de Nicola Valley témoigne des approches préconisées par les Autochtones en matière de discipline.

[TRADUCTION] Le NVIT peut choisir d'avoir recours à une méthode autochtone traditionnelle pour résoudre des conflits ou à une méthode différente⁴⁵.

Propriété intellectuelle



Les peuples autochtones ont le droit de préserver, de contrôler, de protéger et de développer leur patrimoine culturel, leur savoir traditionnel et leurs expressions culturelles traditionnelles ainsi que les manifestations de leurs sciences, techniques et culture, y compris leurs ressources humaines et génétiques, leurs semences, leur pharmacopée, leur connaissance des propriétés de la faune et de la flore, leurs traditions orales, leur littérature, leur esthétique, leurs sports et leurs jeux traditionnels et leurs arts visuels et du spectacle. Ils ont également le droit de préserver, de contrôler, de protéger et de développer leur propriété intellectuelle collective de ce patrimoine culturel, de ce savoir traditionnel et de ces expressions culturelles traditionnelles⁴⁶.

42. Convention commune de la Fédération des enseignants de niveau postsecondaire de la Colombie-Britannique (FPSE), 2014-2019, annexe I, article 3.

43. Convention commune de la Fédération des enseignants de niveau postsecondaire de la Colombie-Britannique (FPSE), 2014-2019, Lettre d'entente 1, article 4.

44. L'Actualité en négociation de l'ACPPU intitulé, « Clauses disciplinaires », 2017. Consulté en ligne le 20 novembre 2019 :

https://www.caut.ca/sites/default/files/acppu-actualite-en-negociation-clauses-disciplinaires_2017-06.pdf.

45. Convention collective de l'association du personnel de l'Institut de technologie de Nicola Valley, 2014-2019, article 14.

46. Organisation des Nations Unies, *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, article 31.1, 2007. Consulté en ligne le 20 novembre 2019 :

Les concepts occidentaux de propriété intellectuelle et la compréhension par les Autochtones de l'origine, de l'utilisation et du contrôle des œuvres de création sont diamétralement opposés. Pour les communautés autochtones, ces œuvres peuvent découler de liens multigénérationnels étroits avec les vastes mondes naturel et spirituel – et ne sont pas simplement le produit d'un élan d'inspiration, d'une recherche en laboratoire ou d'un travail particulier sur le terrain. Elles peuvent être ancrées dans les traditions culturelles locales, y compris la langue, les pratiques d'utilisation de la terre et la spiritualité et sont sous la garde permanente des communautés ou de membres désignés au sein des communautés, de sorte qu'elles ne sont pas la propriété d'une personne pour une période limitée.

À l'heure actuelle, les conventions collectives du personnel académique confèrent généralement les droits de propriété intellectuelle individuels occidentaux aux membres de l'unité de négociation. Il y aurait lieu de trouver des dispositifs de garde, de diffusion et de rémunération des activités d'érudition fondées sur des connaissances traditionnelles autochtones pour que les droits de propriété intellectuelle demeurent au sein de la communauté.

Les éléments suivants peuvent être utiles pour démarrer des conversations sur les droits de propriété intellectuelle et la décolonisation avec l'employeur, l'association, la communauté autochtone et les partenaires académiques :

- des activités de rapprochement avec la communauté pour apprendre les protocoles locaux;
- les principes PCAP® (propriété, contrôle, accès et possession) des Premières Nations;
- l'Énoncé de principes en matière de recherche autochtone du CRSH;
- l'Énoncé de politique des trois conseils sur la recherche visant les Premières Nations, les Inuits ou les Métis du Canada;
- le cadre Utilité, Prise de parole, Accès et Interrelations (Utility, Self-Voicing, Access et Inter-Relationality) élaboré par la Fédération ontarienne des centres d'amitié autochtones pour guider les processus et les décisions en matière de recherche par et avec les communautés autochtones. Le principe de la prise de parole affirme que les communautés

https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/wp-content/uploads/sites/19/2018/11/UNDRIP_F_web.pdf.

47. *USAI Research Framework*, Ontario Federation of Indian Friendship Centres, 2012.

48. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université de Regina représentant le

doivent être reconnues comme les auteures et les détentrices à part entière des connaissances et non simplement comme [TRADUCTION] « des informatrices, confidentes et conseillères fiables⁴⁷ ».

L'association du personnel académique de l'Université Regina – personnel académique de l'Université des Premières Nations a négocié la définition suivante des responsabilités académiques dans la convention :

[TRADUCTION] [...] le personnel académique a le devoir et l'obligation d'agir de manière responsable et sensible avec les communautés des Premières Nations qu'il dessert⁴⁸.

La convention renferme l'obligation, pour l'Université, de considérer les principes suivants sur la propriété intellectuelle :

[TRADUCTION] 27. Lorsqu'elle se penche sur les droits d'un membre du personnel académique en matière de propriété intellectuelle, l'Université doit considérer les principes suivants :

27.1.1 La protection véritable du patrimoine des Premières Nations sera à l'avantage de tous à long terme.

27.1.2 Les peuples autochtones sont les premiers gardiens et interprètes de leurs cultures, arts et sciences, qui leur ont été transmis par leurs ancêtres ou qu'ils développeront dans l'avenir.

27.1.3 La propriété et la garde du patrimoine des Premières Nations ont un caractère collectif, permanent et inaliénable, conformément aux coutumes, règles et pratiques de chaque peuple.

27.1.4 Pour protéger leur patrimoine, les peuples autochtones doivent avoir le contrôle de toutes les recherches menées sur leurs territoires ou dans lesquelles leurs membres sont des sujets d'étude.

27.1.5 Le libre consentement éclairé des propriétaires traditionnels devrait être une condition préalable essentielle à toute entente susceptible d'être conclue pour l'enregistrement, l'étude, l'utilisation ou l'exposition du patrimoine autochtone. Les propriétaires traditionnels doivent être déterminés conformément aux coutumes, lois et pratiques des peuples autochtones⁴⁹.

personnel académique de l'Université des Premières Nations du Canada, 2015-2018, article 2.1.

49. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université de Regina représentant le personnel académique de l'Université des Premières Nations du Canada, 2015-2018, article 27.

Santé et sécurité au travail



[TRADUCTION] [...] il est légitime de considérer la sécurité culturelle, notamment la discrimination et le harcèlement, comme un problème de santé au travail⁵⁰.

Le comité de santé et de sécurité au travail (SST) pourrait avoir le mandat de reconnaître les problèmes de SST, comme la sécurité culturelle, qui sont d'un intérêt particulier pour les Premières Nations, les Métis et les Inuits au sein du personnel académique ou leur sont propres et de chercher à les résoudre. La sécurité culturelle est un concept et une pratique qui ont vu le jour dans le système de santé pour que les personnes se sentent respectées et en sécurité dans le cours de leurs interactions. Les comités de SST devraient élaborer des formations, établir des protocoles et définir une stratégie de sensibilisation pour assurer la santé et la sécurité au travail, y compris la sécurité culturelle, du personnel académique autochtone.

Gouvernance



Ce processus de réconciliation [...] doit inspirer tant les Autochtones que les non-Autochtones de partout au pays à transformer la société canadienne afin que nos enfants et nos petits-enfants puissent vivre ensemble dans la paix, la dignité et la prospérité sur ces terres que nous partageons⁵¹.

Pour vraiment transformer le milieu académique, des changements structurels s'imposent. Ils prendront corps en déplaçant les rapports de force et en modifiant fondamentalement la prise de décisions de sorte que les peuples autochtones contrôlent les programmes autochtones et que le partage de la gouvernance devienne réalité.

D'après Universités Canada, plus des deux tiers des établissements d'enseignement postsecondaire au Canada prennent des mesures pour inclure des représentants autochtones dans leurs structures de gouvernance ou de direction⁵².

Les associations de personnel académique peuvent négocier des dispositions pour que les Autochtones ne soient plus représentés ni consultés pour la forme, symboliquement, mais pour qu'ils aient un réel pouvoir décisionnel. Elles peuvent aussi se servir des structures des comités mixtes pour traiter les problèmes liés à l'équité en matière d'emploi.

Par exemple, l'association du personnel académique de l'Université Regina – personnel académique de l'Université des Premières Nations a chargé un comité mixte des relations internes de [TRADUCTION] « promouvoir des relations harmonieuses compatibles avec les cultures et les valeurs des Premières Nations en servant d'agent de liaison entre l'association et l'Université. [...] »⁵³

Un comité mixte spécial; peut être constituer tel que le groupe de travail sur l'autochtonisation de la convention collective qui vient d'être approuvé à l'Université de Brandon.

50. Organisation nationale de la santé autochtone. « First Nations Occupational Health and Safety: A Discussion Paper », Centre des premières nations, 2006.

51. Commission de vérité et de réconciliation du Canada. Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir, Sommaire du rapport final de la Commission de vérité et de réconciliation du Canada, 2015. Consulté en ligne le 20 novembre 2019 : https://nctr.ca/fr/assets/reports/FinalReports/Honorer_la_vérité_réconcilier_pour_l'avenir.pdf.

52. Saucier, D. « La réconciliation sur les campus ne se limite pas aux salles de classe », *Universités Canada*, 2018. Consulté en ligne le 20 novembre 2019 : <https://www.univcan.ca/media-room/media-releases/advancing-reconciliation-on-campus-means-going-beyond-the-classroom/>.

53. University of Regina Faculty Association representing the First Nations University Sessional Academic Staff Members Collective Agreement, 2017-2019, Article 10.

L'association du personnel académique de l'Université Ryerson a également accepté de faire partie d'un comité mixte chargé, dans le cours de réunions au moins mensuelles, de définir des mesures proactives pour augmenter l'effectif d'enseignants autochtones⁵⁴.

En Ontario, les établissements d'enseignement postsecondaire financés par le gouvernement provincial sont tenus d'établir des conseils consultatifs en éducation autochtone pour renforcer les relations entre les établissements et les communautés et partenaires autochtones et pour donner plus la parole aux peuples autochtones dans le processus décisionnel institutionnel. Une évaluation de ces conseils fournit des indications sur l'application de cette approche d'intégration d'Autochtones dans le processus de gouvernance.

[TRADUCTION] Dans les établissements plus avancés dans l'intégration d'Autochtones, la formation de conseils consultatifs peut avoir un effet contreproductif en divisant la responsabilité des questions autochtones et, de ce fait, en empêchant l'adoption d'une approche à l'échelle de l'établissement. Dans les établissements moins avancés cependant, ces conseils peuvent rapprocher les communautés pour la première fois et faciliter l'épanouissement d'une compréhension et d'une confiance mutuelles⁵⁵.

Conclusion

Pour intégrer véritablement les Autochtones dans le milieu académique, nous devons mûrement réfléchir aux aspects de notre travail d'enseignant que sont les langues, les structures et les processus et nous devons les adapter pour qu'ils appuient le travail que le personnel académique autochtone souhaite faire. Nous devons également nous assurer que les autres employés de l'établissement comprennent la réalité des Autochtones et agissent de manière à créer des cultures organisationnelles qui sont non seulement accueillantes pour les peuples autochtones, mais affirment aussi les droits autochtones et les droits issus des traités des Premières Nations, des Inuits et des Métis. La Constitution du Canada nous y oblige tous.

Cette autochtonisation du milieu académique est, notamment, un « engagement de prendre des mesures proactives visant à rétablir, renouveler et régénérer les pratiques, langues et savoirs autochtones »⁵⁶. Les exemples donnés dans le présent bulletin peuvent nous guider dans notre marche vers l'autochtonisation par la négociation collective.

54. Protocole d'entente entre l'Université Ryerson et l'association du personnel académique de l'Université Ryerson, 20 septembre 2018.

55. Academia Group. « A Review of Aboriginal Education Councils in Ontario: Final Report », 2016. Consulté en ligne le 20 novembre 2019 : <https://oneca.com/documents/Academica Report 2016.pdf>.

56. Énoncé de principes de l'ACPPU sur l'intégration des Autochtones dans le milieu académique, 2019. Consulté en ligne le 20 novembre 2019 : <https://www.caut.ca/fr/au-sujet/politiques-generales-de-l-acppu/lists/politiques-generales-de-l-acppu/l-integration-des-autochtones-dans-le-milieu-academique>.