

ACPPU Actualité négociation

Négocier l'autochtonisation du milieu académique

Table des matières

Négocier l'autochtonisation du milieu académique	1
Introduction	2
Reconnaissance territoriale et principes sous-jacents	3
Valorisation des connaissances autochtones.....	4
Emploi (embauche, titularisation, régularisation et promotion).....	7
Annonces d'emploi	8
Activité savante autochtone	8
Recherche autochtone.....	10
Valorisation et reconnaissance du service.....	12
Valorisation des langues autochtones.....	13
Participation des communautés à l'embauche et aux appels.....	14
Processus d'autochtonisation des critères de titularisation et de promotion	14
Corroboration de l'identité autochtone.....	15
Embauche groupée	16
Charge de travail	18
Congés	19
Congés en vue de cérémonies	19
Congés fériés.....	20
Congés sans solde pour charge publique.....	20
Congés de compassion ou de deuil.....	20
Griefs et arbitrage	21
Propriété intellectuelle	23
Gouvernance.....	25
Conclusion	27

Introduction

Publiés en 2015, les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR) ont donné lieu à de nombreuses réflexions et à l'adoption de quelques mesures d'appui à la réconciliation et à la décolonisation, dont certaines dans les universités et les collèges. L'adoption de lois visant à mettre en œuvre la *Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones* (UNDRIP), d'abord en Colombie-Britannique en 2019, puis au niveau fédéral en 2021, a également contribué à une prise de conscience accrue et à un plus grand engagement.

Depuis que l'ACPPU a publié son premier *Actualité en négociation* sur l'autochtonisation en 2020, plus de 30 associations de personnel académique ont fait des pas vers l'autochtonisation au moyen de la négociation collective. Le présent *Actualité en négociation* constitue une mise à jour de ce document antérieur, mettant en évidence les dispositions récentes et fournissant des orientations supplémentaires.

Parmi les leçons tirées par les associations ayant donné la priorité à l'autochtonisation lors de leurs négociations figure l'importance de :

- reconnaître la distinction effectuée entre l'autochtonisation et les efforts déployés en matière d'équité, de diversité et d'inclusion afin de respecter le contexte colonial dans lequel vivent les peuples autochtones, ainsi que les distinctions juridiques touchant les Autochtones que prévoient au Canada les traités et autres ententes territoriales, la Constitution, la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones*;
- créer et favoriser l'émergence de lieux de dialogue et d'un leadership autochtone au sein de l'association et de l'équipe de négociation;
- améliorer la connaissance et la compréhension des expériences et des priorités des membres autochtones;
- nouer et favoriser les relations avec la communauté;
- revoir la culture et les normes de l'association pour tenir compte des pratiques et besoins culturels des membres autochtones^{1,2}.

¹ [Dénomme-Welch, S. et Savage, L. « Indigenization through collective bargaining: Lessons and ideas for academic staff associations », *Academic Matters*, OCUFA, 2021.](#)

² [Almond, J., Voyageur, E., McConomy, E., Ackland, S. et Wrye, J. « Indigenizing the collective bargaining process at North Island College », *Academic Matters*, OCUFA, 2021.](#)

Les efforts d'autochtonisation peuvent être représentés sous forme de continuum³. À une extrémité du continuum, la priorité est accordée au nombre de membres du personnel, de leaders, d'étudiantes et d'étudiants autochtones existants, de changements apportés aux programmes d'études et d'espaces autochtones créés. L'allocation des ressources requises pour se rebrancher sur les communautés, les cultures et les langues suit le continuum jusqu'aux efforts de décolonisation, qui comprennent la reconnaissance et le respect des droits des Autochtones et de leurs systèmes de création et de diffusion du savoir. Les efforts de décolonisation mèneront à « la meilleure façon de vivre ensemble dans un paysage commun (ou une université commune) tout en respectant l'autonomie, l'indépendance et les différences de tout un chacun⁴ ».

La négociation collective est un outil essentiel qui permet aux associations de personnel académique de réaliser des gains, de redresser les torts commis et de favoriser l'adoption d'une nouvelle vision du milieu académique fondée sur le respect mutuel.

Reconnaissance territoriale et principes sous-jacents

La reconnaissance du territoire témoigne de la reconnaissance et du respect des peuples autochtones. C'est la reconnaissance de leur présence, tant par le passé qu'aujourd'hui. La reconnaissance et le respect sont essentiels à l'établissement de relations saines et réciproques. Les reconnaissances territoriales doivent être préparées en consultation avec les communautés autochtones et doivent être le reflet de l'inclusion et de la représentation des Autochtones au sein de l'organisation. La reconnaissance territoriale ne doit pas se faire indépendamment d'autres gestes de soutien à l'autochtonisation.

La convention collective de l'Ontario Institute of Technology Faculty Association commence par une reconnaissance des nations sur les terres desquelles la convention a été négociée, indique la raison pour laquelle ces terres sont reconnues et se termine par ce qui suit :

Campbell, L., Dea, S. et McDonald, L. « The role of faculty associations following the Truth and Reconciliation Commission », *Academic Matters*, OCUFA, 2021.

[Union of Northern Workers. *Labour Views: Decolonizing Collective Agreements*, UNW, 2024.](#)

[Syndicat canadien de la fonction publique. *L'autochtonisation de l'enseignement postsecondaire*, 2021.](#)

²[The Gubba Caucus. *10 Point Plan for a Post Treaty Union*, National Treasury Employees Union, 2002.](#)

³[Gaudry, a. et Lorenz, D. « Indigenization as inclusion, reconciliation, and decolonization: navigating the different visions for indigenizing the Canadian Academy », *alterNative: An International Journal of Indigenous Peoples*, vol. 14, n° 3, 2018.](#)

[Newhouse, D. « The Meaning of Indigenization in our universities », *Bulletin*, ACPPU, 2016.](#)

[CBC Radio. 'Universities don't become different just by wishing for it': Eve Tuck on the challenge of changing academia, 2018.](#)

⁴[Gaudry, a. et Lorenz, D. « Indigenization as inclusion, reconciliation, and decolonization: navigating the different visions for indigenizing the Canadian Academy », *alterNative: An International Journal of Indigenous Peoples*, vol. 14, n° 3, 2018.](#)

Nous sommes toutes et tous concernés par cette histoire, car nous sommes toutes et tous des personnes issues de traités au Canada. Nous avons toutes et tous une histoire commune à laquelle réfléchir, une histoire commune qui nous touche de manières bien individuelles. Notre passé définit notre présent, mais si nous resserrons nos liens d'amitié et nos alliances, il pourrait ne pas définir notre avenir⁵.

Il conviendrait de négocier une déclaration de principes reconnaissant les divers processus d'accès, d'apprentissage, de partage et de diffusion des connaissances autochtones, ainsi que « les contributions savantes des systèmes de savoirs autochtones, y compris leurs diverses ontologies, épistémologies et méthodologies⁶ ».

La University of Victoria Faculty Association a inscrit une telle déclaration dans sa convention collective pour la période 2022-2025, en ajoutant au préambule le texte suivant :

1.4 Les parties reconnaissent en outre le rôle que notre université, en tant qu'établissement d'enseignement, a joué dans la perpétuation des systèmes coloniaux, tant par le passé qu'à l'époque contemporaine. Nous reconnaissons la nécessité d'apprendre et de changer, de faire preuve de respect et d'œuvrer à la réconciliation avec les peuples autochtones et les autres populations marginalisées.

1.5 L'Université, l'Association et ses membres s'engagent à assumer leurs responsabilités en vertu de la loi (DRIPA) de la Colombie-Britannique relative à la Déclaration sur les droits des peuples autochtones, qui s'applique aux établissements d'enseignement postsecondaire. Nous prenons acte de la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones (UNDRIP), qui reconnaît que « les peuples autochtones ont droit à ce que l'enseignement et les moyens d'information reflètent fidèlement la dignité et la diversité de leurs cultures, de leurs traditions, de leur histoire et de leurs aspirations » (UNDRIP, article 15.1)⁷.

Valorisation des connaissances autochtones

La « redistribution des privilèges intellectuels⁸ » par la valorisation des systèmes de savoir non européens est essentielle pour atteindre l'excellence académique et faire des progrès en matière de réconciliation et de décolonisation.

⁵ [University of Ontario Institute of Technology Faculty Association Collective Agreement, 2021-2024.](#)

⁶ [Conseil de recherches en sciences humaines, Énoncés de principes en matière de recherche autochtone, consulté en ligne le 1^{er} octobre 2024.](#)

⁷ [University of Victoria Faculty Association Collective Agreement, 2022-2025, articles 1.4 et 1.5.](#)

⁸ [Gaudry, a. et Lorenz, D. « Indigenization as inclusion, reconciliation, and decolonization: navigating the different](#)

Les connaissances autochtones ou traditionnelles, telles que les a décrites le Conseil de recherches en sciences humaines à la suite de consultations approfondies auprès des communautés autochtones, « se rattachent à un lieu précis, sont généralement transmises oralement et sont fondées sur l'expérience de plusieurs générations ».

Les peuples autochtones présentent généralement les connaissances traditionnelles comme étant holistiques et faisant intervenir à la fois le corps, l'intelligence, les sentiments et l'esprit. Ces connaissances peuvent s'exprimer dans les symboles, les arts, les rites cérémoniels et les pratiques usuelles, les récits et surtout les relations. Le mot « tradition » ne signifie pas nécessairement « ancien ». Les connaissances traditionnelles sont détenues par tous les membres d'une communauté, mais certains membres peuvent avoir une responsabilité particulière dans leur transmission. Elles comprennent les connaissances provenant des générations passées, de même que les innovations et les nouvelles connaissances transmises aux générations suivantes. Dans le discours international ou scientifique, les termes « connaissances traditionnelles » et « connaissances autochtones » sont parfois utilisés indistinctement⁹.

À l'Université Trent, l'École Chanie Wenjack pour les études autochtones définit les connaissances autochtones de la façon suivante :

connaissance de la langue et des coutumes, des rites, des rituels, de l'histoire et des enseignements traditionnels d'un peuple autochtone particulier. La plupart des personnes auront acquis ce savoir en ayant pris part activement, et pendant longtemps, 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'une aînée ou d'un aîné expert et très respecté¹⁰.

La Windsor University Faculty Association définit les systèmes de connaissance traditionnels comme suit :

1:01 [...] nombreuses couches de l'interconnectivité de l'être, du savoir et des méthodes d'expression, qui ne sont ni statiques ni homogènes et qui tirent leurs sources des divers territoires et environnements des peuples autochtones. Les

[visions for indigenizing the Canadian Academy](#) ». *AlterNative: An International Journal of Indigenous Peoples*, vol. 14, n° 3, 2018.

⁹ [Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains](#), Gouvernement du Canada, 2022.

¹⁰ Newhouse, D., *Indigenous Studies at Trent University*, présentation, Conférence pour le personnel académique autochtone de l'ACPPU, 2018.

systèmes de connaissance traditionnels font la promotion de pratiques durables, équitables, pacifistes et centrées sur la communauté, qui permettent de bien vivre dans un environnement naturel, et qui sondent et examinent de manière critique les obstacles à la poursuite de leur existence. Cela inclut la langue et les coutumes, dont les protocoles, la spiritualité, les traditions, les pratiques, les cérémonies, le passé et les enseignements d'un groupe de personnes ou de peuples autochtones particuliers. Ces connaissances peuvent être acquises par l'expérience de vie, notamment par l'écoute et l'apprentissage dans une langue autochtone et dans les contextes de la vie sur le territoire; une participation active et de longue durée aux formes autochtones d'autodétermination et de gouvernance, aux structures culturelles et aux processus; et une étude et une réflexion approfondies des fondements philosophiques. Certains aspects des systèmes de connaissance traditionnels peuvent ou non avoir été acquis par l'entremise de textes écrits, étant donné que l'acquisition de ces connaissances aura nécessité des études auprès d'une aînée ou d'un aîné autochtone ou encore d'une porteuse, d'un porteur, d'une gardienne ou d'un gardien du savoir traditionnel. Les parties reconnaissent en outre que la définition des systèmes de connaissance traditionnels est un concept évolutif et fluide et que la consultation continue du conseil de l'éducation autochtone et des communautés autochtones locales pourrait faire en sorte qu'elle doive être révisée dans l'avenir¹¹.

La division CAAT-A du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO), qui représente le personnel enseignant des collèges de l'Ontario, a obtenu une décision arbitrale en septembre 2022 concernant la définition des connaissances autochtones aux fins des facteurs de nomination pour la classification des emplois. La décision *Kaplan* précisait que la définition des connaissances autochtones serait élaborée sur la base d'une consultation respectueuse des aînées et aînés autochtones et enjoignait aux parties d'identifier conjointement les aînées et aînés autochtones à consulter. L'objectif est d'établir un cercle d'aînées et d'aînés, dont la composition et le mandat sont établis par consultation et sont conformes au principe du « rien sur nous sans nous¹² ».

Afin de supprimer les obstacles à la reconnaissance de la production et de la diffusion des connaissances autochtones, de l'apprentissage et des langues autochtones, certaines associations ont cherché à obtenir des modifications :

- aux processus de recrutement et de nomination;

¹¹ [Windsor University Faculty Association Collective Agreement, 2021-2025, article 1.01.](#)

¹² [Cadre divisionnaire des CAAT-A. Personnel scolaire des collèges : Mise à jour sur les connaissances autochtones, SEFPO, 2022.](#)

- à la définition étroite ou exclusive utilisée et à la surévaluation de la répartition classique (40-40-20) de l'activité savante – recherche, enseignement et service;
- à la préférence accordée aux langues coloniales ainsi qu'aux méthodes d'enseignement traditionnels et aux publications classiques;
- à l'obligation de détenir un doctorat sans équivalences.

Emploi (embauche, titularisation, régularisation et promotion)

Bien que des progrès aient été accomplis, le personnel autochtone reste sous-représenté en milieu académique. D'après le recensement de 2021¹³, 1,9 % des professeures et professeurs d'université et 3,3 % des enseignantes et enseignants des collèges déclarent leur appartenance aux peuples autochtones, comparativement à des pourcentages modestes de 1,3 % et 3 % respectivement en 2016. En comparaison, les Autochtones forment 5 % de l'ensemble de la population. La résolution du problème de la sous-représentation ne constitue pas de la décolonisation, mais contribuera à briser l'hégémonie de l'eurocentrisme en milieu académique.

Les associations devraient revoir le langage des conventions collectives touchant les processus de recrutement, de titularisation et de promotion afin d'éliminer les biais à l'encontre des universitaires autochtones et des systèmes de connaissance autochtones. Les associations devraient veiller à ce que leur convention collective comprenne :

- 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 de :
 - les langues autochtones
 - la connaissance de la terre et des pratiques axées sur la terre
 - activité communautaire
 - et de toute autre considération pertinente telle que l'expérience de vie au sein des communautés autochtones;
- la reconnaissance et le respect des exigences disproportionnées ou supérieures imposées en matière de service au sein de l'établissement et de la communauté;

¹³ Statistique Canada, Recensements de 2016 et 2021; demande de données spécifiques.

- l'inclusion de personnel académique autochtone et (ou) des communautés autochtones aux comités de recrutement, de titularisation et de promotion des universitaires autochtones.
- de nouveaux modèles ou modes de gouvernance à tous les niveaux pour prioriser la participation du personnel enseignant autochtone et des communautés autochtones au processus d'autochtonisation ainsi que leur prise en charge de ce processus.

Annonces d'emploi

Pour faciliter le recrutement, la convention collective de l'University of Ontario Institute of Technology Faculty Association exige que les annonces d'emploi incluent une reconnaissance territoriale, ainsi qu'une déclaration d'engagement envers l'autochtonisation et la décolonisation.

15.02 a) vi. [...] L'Université technologique de l'Ontario s'engage activement à promouvoir l'équité, la diversité, l'inclusion, l'autochtonisation et la décolonisation (EDIAD), et invite à poser leur candidature toutes les personnes qualifiées, et surtout les Premières Nations, les Métis, les Inuits et les autres personnes autochtones d'Amérique du Nord, les personnes racisées, les personnes handicapées et les personnes qui s'e définissent comme des femmes et (ou) des membres des communautés 2SLGBTQ+¹⁴.

Activité savante autochtone

De nombreuses associations ont obtenu par voie de négociation la reconnaissance de l'activité savante autochtone sous toutes ses formes à des fins d'embauche et de promotion. La convention collective de la Brock University Faculty Association prévoit désormais la valorisation des connaissances et des activités savantes autochtones comme condition générale de nomination.

19.02 b ii. le type de diplôme d'études supérieures ou de connaissances autochtones équivalentes; [...]

iv. la qualité (et pas nécessairement la quantité) des travaux publiés; ou, le cas échéant, la qualité de la production artistique et (ou) des diverses formes d'activités savantes autochtones¹⁵.

¹⁴ [University of Ontario Institute of Technology Collective Agreement, 2021-2024, article 15.02.](#)

¹⁵ [Brock University Faculty Association Collective Agreement, 2023-2026, article 19.02.](#)

La convention collective de l'University of British Columbia Faculty Association mentionne diverses formes d'activités savantes, au-delà de la publication d'ouvrages.

4.03 En ce qui concerne les activités savantes autochtones, les preuves peuvent inclure une production diversifiée en dehors des normes générales d'une discipline donnée, pouvant inclure sans s'y limiter la conservation ou la création d'expositions artistiques ou culturelles, une importante diffusion orale de la recherche, l'élaboration de politiques et l'activité savante communautaire engagée sous l'égide de nations autochtones. Les preuves de diffusion orale doivent permettre l'évaluation par les pairs et faire la démonstration de l'impact du travail effectué¹⁶.

La convention collective de 2022-2025 de l'University of Prince Edward Island Faculty Association reconnaît que l'activité savante autochtone peut ne pas correspondre aux définitions occidentales de l'enseignement, de la recherche, du service et de leur équilibre.

Section E-7 La recherche en contexte autochtone et le travail auprès d'autres groupes historiquement défavorisés doivent être vus de manière globale, en tenant compte du chevauchement significatif de l'enseignement, des activités savantes et du service, et peuvent souvent inclure des méthodologies et des processus bénéfiques de diffusion et d'attribution collectives au sein de ces communautés¹⁷.

La convention collective 2023-2026 de la Memorial University of Newfoundland Faculty Association reconnaît également la diversité des connaissances :

10.30 (b) [...] les connaissances autochtones incluent, sans s'y limiter, la connaissance de la langue et des coutumes, des rites, des rituels, de l'histoire, des enseignements d'un groupe particulier de personnes ou de peuples autochtones. De nombreux membres du personnel enseignant autochtone auront une activité savante basée sur des principes et des méthodes appropriés d'exploration et d'explication des connaissances autochtones, ainsi que sur les principes et méthodes de la tradition académique occidentale¹⁸.

La Toronto Metropolitan University Faculty Association a négocié un protocole d'entente sur l'embauche et l'évaluation du personnel enseignant et des bibliothécaires autochtones, qui reconnaît des différences sur le plan de l'activité savante autochtone :

¹⁶ [*University of British Columbia Faculty Association Collective Agreement, 2022-2025, partie 4, article 14.03.*](#)

¹⁷ [*University of Prince Edward Island Faculty Association Collective Agreement, 2022-2026, section E-7.*](#)

¹⁸ [*Memorial University of Newfoundland Faculty Association Collective Agreement, 2023-2026, article 10.30 \(b\).*](#)

26.4 Il est admis que vos activités de recherche savante et de création (RSC) peuvent être démontrées en partie par des activités de RSC axées sur la communauté autochtone ou menées en collaboration avec elle, des projets de création spécifiques aux Autochtones et la diffusion d'activités de RSC au moyen de divers mécanismes reconnaissant l'éthique de la collaboration avec les communautés autochtones et les responsabilités s'y rattachant, dont la rédaction à l'intention d'auditoires autochtones, le recours à des comités de lecture autochtones et la reconnaissance des protocoles autochtones lors de la présentation de résultats de la recherche (fêtes autochtones, bulletins d'information, présentations orales et rapports à la communauté autochtone). Les services rendus à des organismes extérieurs peuvent également inclure la participation à des organisations autochtones pouvant ne pas être considérées comme des sociétés savantes et (ou) des associations professionnelles, ou les services rendus à ces organisations¹⁹.

Recherche autochtone

Le Cercle consultatif en matière de recherche autochtone du Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) a élaboré une définition de la recherche autochtone, que le CRSH utilise pour orienter ses travaux. En consultation avec le Cercle, le CRSH a également créé un [Énoncé de principes en matière de recherche autochtone](#) et des ressources phares pour appuyer et guider la recherche et les talents autochtones, y compris des [Lignes directrices pour l'évaluation du mérite de la recherche autochtone](#).

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, toute chercheuse ou tout chercheur qui mène de la recherche autochtone, qu'elle ou 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.

¹⁹ [Ryerson Faculty Association Collective Agreement, 2020-2023, protocole d'entente 26.4.](#)

[...] La recherche menée « par et avec » les Autochtones] 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 Inuit ou les Métis du Canada de la deuxième édition de l'Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains²⁰.

Les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) définissent la recherche en santé autochtone de façon similaire :

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 traditions²¹.

De nombreuses conventions collectives contiennent des dispositions reconnaissant la recherche autochtone. Par exemple, la convention collective du personnel académique régulier de l'Université des Premières Nations prévoit ce qui suit :

2.3.4 Les membres de la communauté académique de l'Université doivent exercer leurs droits et leur liberté en faisant preuve d'une sensibilité fondée sur les conceptions suivantes : a) les méthodes et protocoles traditionnels de recherche et de diffusion du savoir des Premières Nations sont reconnus comme valables; b) les membres du personnel académique 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 groupes²².

La convention collective de la St. Francis Xavier Association of University Teachers a adopté la définition du CRSH dans ses dispositions relatives à l'activité savante.

2.2.1.3.6.1 L'activité savante autochtone fait référence à toute 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

²⁰ [Définitions, Conseil de recherches en sciences humaines, consulté en ligne le 1^{er} octobre 2024.](#)

²¹ [Instituts de recherche en santé du Canada. « Définition de la recherche en santé autochtone », IRSC, consulté en ligne le 1^{er} octobre 2024.](#)

²² [University of Regina Faculty Association representing the First Nations University Academic Staff Members Collective Agreement, 2018-2022, article 2.3.4.](#)

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.

2.2.1.3.6.2 Quelles que soient les méthodes ou les perspectives appliquées à un contexte donné, toute personne qui mène de la recherche autochtone, qu'elle 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.

2.2.1.3.6.3 Ce type de recherche autochtone accorde beaucoup de valeur aux forces, aux atouts et aux systèmes de connaissance des peuples et des communautés autochtones²³.

Valorisation et reconnaissance du service

La convention collective de la Trent University Faculty Association prévoit une définition élargie du service, qui inclut désormais :

VII.6.2(e) les fonctions officielles et cérémonielles au sein d'organisations communautaires ou professionnelles;

(f) le travail effectué auprès et au sein des communautés autochtones;

(g) les efforts de promotion de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'autochtonisation au sein de l'université et de la collectivité;

(h) le mentorat, le service communautaire et le travail en comité qui découlent de l'appartenance à un groupe sous-représenté²⁴.

La York University Faculty Association a négocié un fonds en reconnaissance de la demande de services plus élevée auxquels fait face le personnel enseignant autochtone et racisé.

19.33 À compter du 1^{er} mai 2022, l'Université fournira un fonds annuel d'un montant de 100 000 \$ dans le but d'offrir une réduction de charge de cours au personnel enseignant, aux bibliothécaires et aux archivistes qui se définissent comme des personnes autochtones ou comme des membres de groupes racisés, de façon à

²³ [St. Francis Xavier Association of University Teachers' Collective Agreement, 2022-2026, article 2.2.1.3.6.](#)

²⁴ [Trent University Faculty Association Collective Agreement, 2022-2025, article VII.2.](#)

appuyer le service lié à la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI)²⁵.

L'University of Saskatchewan Faculty Association a élargi sa définition du service pour y inclure explicitement le travail d'autochtonisation et de réconciliation :

(ix) Activités de sensibilisation, qui peuvent inclure la défense des droits et intérêts des Autochtones et le travail communautaire, le travail d'autochtonisation et de réconciliation, et la promotion de relations respectueuses avec les communautés autochtones²⁶.

En outre, l'association a rendu ce travail admissible à l'augmentation salariale spéciale pouvant être accordée à une employée ou à un employé ayant fait preuve d'excellence dans d'autres domaines :

17.2.12 Autochtonisation, décolonisation et réconciliation. Une augmentation spéciale peut être accordée à une employée ou à un employé pour son excellence en matière de défense des droits et intérêts des Autochtones, de travail ou d'engagement auprès des communautés autochtones, d'autochtonisation, de réconciliation, de décolonisation ou de promotion de relations respectueuses avec les communautés autochtones²⁷.

Valorisation des langues autochtones

La convention collective de l'Université Laurentienne reconnaît l'importance des compétences en langues autochtones :

3.30.1 [...] 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 Laurentienne²⁸.

La convention collective de la St. Francis Xavier Association of University Teachers reconnaît la valeur de l'activité savante dans une langue autochtone :

²⁵ [York University Faculty Association Collective Agreement, 2021-2024, article 19.33.](#)

²⁶ [University of Saskatchewan Faculty Association Collective Agreement, 2023-2026, article 11.5.2 ix.](#)

²⁷ *Ibid.*, article 17.2.12.

²⁸ [Convention collective de l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne, 2017-2020, article 3.30.1.](#)

3.6.4 Lors de l'évaluation de la recherche, les qualifications et contributions particulières sont prises en compte, y compris le développement et la mise en commun des connaissances et des langues autochtones²⁹.

Participation des communautés à l'embauche et aux appels

Des dispositions devraient être négociées pour garantir la participation de la communauté autochtone (telle qu'identifiée par la candidate ou le candidat) à l'évaluation des connaissances traditionnelles ou activités savantes mixtes aux fins du recrutement, de la régularisation, de la titularisation et des promotions. Les personnes choisies peuvent ne pas être issues du milieu académique. Dans le cas des gardiennes et gardiens du savoir, il peut parfois être impossible d'obtenir des évaluations écrites et, par conséquent, nécessaire d'effectuer une visite personnelle avec ou non l'assistance d'interprètes.

La Memorial University of Newfoundland Faculty Association a négocié ce qui suit relativement aux procédures d'obtention d'évaluations externes des candidates et candidats à la titularisation :

10.11 Nonobstant les clauses 10.10 et 10.20, à la demande du membre du personnel enseignant, les arbitres potentiels peuvent inclure des aînées et aînés autochtones et (ou) des porteuses, porteurs, gardiennes ou gardiens du savoir traditionnel, dont le statut sera équivalent à celui des autres arbitres³⁰.

La Brock University Faculty Association a négocié l'inclusion d'une aînée ou d'un aîné, ou d'une gardienne ou d'un gardien du savoir aux procédures d'appel de décisions de titularisation ou de promotion, si le membre en fait la demande :

21.A.02 k. [...] Un membre autochtone peut également être accompagné d'une aînée ou d'un aîné autochtone, ou d'une porteuse, d'un porteur, d'une gardienne ou d'un gardien du savoir traditionnel après en avoir informé la ou le secrétaire³¹.

Processus d'autochtonisation des critères de titularisation et de promotion

Les associations ont travaillé en étroite collaboration avec les membres autochtones et la communauté autochtone pour élaborer des propositions de négociation comme celles susmentionnées. Certaines associations, comme l'Association des professeur.e.s de l'Université d'Ottawa, ont négocié la création d'un comité mixte :

²⁹ [St. Francis Xavier Association of University Teachers Collective Agreement, 2022-2026, article 3.6.4.](#)

³⁰ [Memorial University of Newfoundland Faculty Association Collective Agreement, 2023-2026, article 10.11.](#)

³¹ [Brock University Faculty Association Collective Agreement, 2023-2026, article 21.A.02 k.](#)

cerner les défis éventuels auxquels peuvent faire face les membres prenant part à des activités savantes et à des activités d'enseignement et de recherche menées par des Autochtones ou axées sur le fait autochtone qui cherchent à obtenir une promotion ou à acquérir la permanence; et en vue de proposer d'éventuelles modifications au libellé des articles 23, 24 et 25 de la convention collective quant aux conditions, aux critères et aux processus relatifs à la promotion et à l'acquisition de la permanence, afin d'aider à relever les défis cernés³².

Corroboration de l'identité autochtone

La colonisation des peuples autochtones au Canada a entraîné ce qu'on pourrait appeler un génocide culturel. Conséquence de l'arrivée des colons européens, de la crise des pensionnats et de la rafle des années 1960, les membres de nombreux peuples autochtones n'ont plus de communauté aujourd'hui et n'ont pas été instruits selon les systèmes de connaissance traditionnels, dans la langue de leurs ancêtres. Aujourd'hui, les peuples autochtones reprennent 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 présumée se définissent comme Autochtones, mais n'ont pas de citoyenneté autochtone connue ou d'appartenance à une communauté autochtone et ont été élevées dans un système de connaissance occidental, non traditionnel. L'existence de ces « néo-Autochtones » pose des défis pour l'accroissement de la représentation des Autochtones en milieu académique³³.

Face à l'augmentation des cas d'usurpation de l'identité autochtone, des établissements et des associations se sont mis à élaborer des processus de corroboration de l'identité autochtone. Le Groupe de travail de l'ACPPU sur l'éducation postsecondaire des Autochtones a élaboré des lignes directrices qui recommandent la vérification de l'identité :

- suivre les conseils de membres de la communauté autochtone, de l'intérieur et de l'extérieur de l'établissement;
- respecter la complexité des identités autochtones au 21^e siècle;
 - il peut être utile de parler de parcours identitaire comme moyen d'encadrer l'émergence des identités autochtones;

³² [Association des professeur.e.s de l'Université d'Ottawa, lettre d'entente, 2021-2024.](#)

³³ Watt, Elizabeth et Emma Kowal. « To Be or Not to Be Indigenous? Understanding the Rise of Australia's Indigenous Population since 1971 », *Ethnic and Racial Studies*, vol. 42, n° 16, p. 63–82, Taylor & Francis Online, 2018.

- traiter les revendications de l'identité autochtone de la même manière que toute autre prétention à une identité nationale;
- inclure une procédure claire que peut utiliser l'établissement pour examiner les revendications contestées de l'identité autochtone
 - ce processus devrait être administré par un groupe convenu d'aînées et d'aînés, de personnes traditionnelles, de membres autochtones du personnel enseignant et de la direction, et de membres de l'association du personnel académique;
- prévoir des exigences en matière de corroboration de l'identité autochtone étrangère, en reconnaissance du fait qu'elles pourraient s'avérer différentes des normes documentaires canadiennes³⁴.

La Trent University Faculty Association a négocié la création d'un comité chargé d'établir un processus de vérification de l'identité autochtone :

Annexe X Le comité veillera à consulter les communautés autochtones, y compris l'Indigenous Knowledge Keepers Council et le conseil de l'éducation autochtone de l'Université, dans le cadre de l'élaboration de ses recommandations³⁵.

Embauche groupée

De nombreux établissements ont promis de procéder de façon unilatérale à l'embauche groupée de personnel académique autochtone. Outre le fait d'accroître la représentation, on estime qu'une embauche groupée favorise l'émergence de communautés savantes et atténue certains des problèmes rencontrés par le personnel autochtone embauché dans des lieux de travail où il est largement sous-représenté et où il ne bénéficie pas du plein soutien des collègues. La plupart des embauches groupées sont des initiatives de l'employeur, mais certaines sont négociées par l'association.

Ce qui suit figure dans le protocole d'entente de la York University Faculty Association pour le renouvellement de sa convention collective, mais pas dans le texte de la convention :

³⁴ [Document de travail : Politiques de corroboration de l'identité autochtone, Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones, 2024.](#)

³⁵ [Trent University Faculty Association Collective Agreement, 2022-2025, annexe X.](#)

L'Université s'engage à nommer au moins neuf (9) candidates ou candidats autochtones à des postes menant à la permanence qui entreront en vigueur au plus tard le 1^{er} juillet 2024.

L'embauche de ces candidates et candidats devrait faire l'objet d'une demande dans le cadre de l'exercice d'embauche annuel régulier. [...] La doyenne et vice-rectrice à l'enseignement ou le doyen et vice-recteur à l'enseignement peut, à sa discrétion, fournir un incitatif financier pour aider à pourvoir l'un ou l'autre des neuf (9) postes décrits ci-haut.

Si neuf (9) candidates ou candidats au total n'entrent pas en poste au plus tard le 1^{er} juillet 2024 dans le cadre de ce programme, le programme se poursuivra jusqu'à ce que neuf (9) candidates ou candidats au total aient été embauchés.

Dans le cadre de ce programme, les offres d'emploi seront publiées dans des médias autochtones de même que sur d'autres sites ou dans d'autres publications, et préciseront que seuls les candidates et candidats autochtones y seront admissibles. Un rapport sera fourni au comité mixte de l'administration de l'entente au plus tard les 30 juin 2022, 2023 et 2024. Le rapport indiquera les postes approuvés et le résultat des recherches.

[...] Les personnes autochtones qui sont nommées dans le cadre de ce programme à des postes nécessitant un doctorat, mais qui n'ont pas encore obtenu leur doctorat, bénéficieront d'une réduction de 0,5 de leur charge d'enseignement au cours de leur première année de probation.

[...] Si l'Université reçoit un avis de démission ou de départ à la retraite, avant le 1^{er} juillet 2024, d'au moins deux membres autochtones du personnel enseignant, les parties se rencontreront pour discuter de la possibilité de prolonger le programme jusqu'en 2024-2025 afin de nommer jusqu'à deux candidates ou candidats autochtones en 2024-2025, pour un total de onze nominations dans le cadre du programme³⁶.

Idéalement, les embauches groupées devraient être négociées et non laissées à la discrétion de l'employeur. Lorsqu'une telle promesse est négociée, elle est non seulement exécutoire, mais aussi liée aux autres dispositions de la convention collective prévoyant un soutien à la réussite offert par l'établissement, et pas seulement les collègues autochtones, tout au long de la carrière, et pas seulement au moment de l'embauche.

³⁶ *Memorandum of Settlement for a Renewal Collective Agreement*, York University Faculty Association et Université York, 18 mars 2022.

L'embauche groupée est un phénomène relativement nouveau, dont le succès en matière de rétention doit encore être déterminé ou évalué. De manière anecdotique, les taux de rétention associés aux embauches groupées sont faibles. Si les membres autochtones du personnel enseignant décident de quitter leur poste avant la fin du processus de titularisation et de promotion, les raisons de leur départ, y compris toute expérience négative ayant pu être évitée, ne sont généralement pas documentées. Les associations peuvent se montrer plus diligentes lorsqu'il s'agit d'exiger que l'établissement mène des entretiens de départ avec les personnes quittant leur poste au cours des trois à cinq premières années, afin d'en savoir davantage sur leur expérience.

Charge de travail

Les associations devraient revoir les dispositions de leurs conventions collectives relatives à la charge de travail pour s'assurer qu'elles reflètent adéquatement les situations particulières auxquelles est confronté le personnel académique autochtone.

Les membres autochtones du personnel académique font état depuis longtemps du fait que les étudiantes et étudiants autochtones les considèrent comme des mentors pouvant les aider à 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.

Comme la York University Faculty Association, l'University of Victoria Faculty Association a négocié un fonds pour soutenir les dégagements de cours des membres autochtones du personnel enseignant qui ont des responsabilités académiques et professionnelles supérieures à leur charge de travail normale :

Par la présente, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Un Fonds de connexion des connaissances d'un montant de 500 000 dollars sera créé le 1^{er} juillet 2022 à l'intention des personnes autochtones, noires et de couleur.
2. Les membres autochtones, noirs et de couleur ayant un travail attribué ou approuvé qui est lié à leurs responsabilités académiques et professionnelles et qui appuie les initiatives de l'Université dans le domaine de l'équité, de la diversité, de l'inclusion, de la décolonisation, de l'autochtonisation ou de la lutte contre l'oppression, ou en fait la promotion, peuvent demander une dispense de cours pour soutenir ce travail.

3. La dispense de cours maximale qu'un membre autochtone, noir ou de couleur peut recevoir du fonds actuel est normalement de 1,5 unité par an³⁷.

La Grant MacEwan University Faculty Association a négocié une définition de la charge de travail des membres dont le poste inclut aussi des responsabilités au centre autochtone de l'université :

12.1.4 Les éléments de la charge de travail visant le centre kihew waciston, y compris le travail auprès de la communauté, seront réputés être visés par cet article (enseignement, activité savante, service) aux fins de l'attribution et de l'évaluation de la charge de travail, et de la production de rapports³⁸.

Congés

Les conventions collectives devraient prévoir des congés pour une variété de pratiques et de besoins culturels, y compris les pratiques et besoins qui reposent sur un attachement à la terre et à la communauté. En plus de constituer une question d'équité, le soutien aux liens à la terre et à la communauté sert à maintenir les systèmes de connaissance autochtones.

Congés en vue de cérémonies

Les congés payés pour la participation à des cérémonies traditionnelles varient d'une convention collective à l'autre. La convention collective de l'Université de Regina (Université des Premières Nations) prévoit un des congés rémunérés à cette fin les plus longs, soit sept jours « pour la participation aux cérémonies traditionnelles des Premières Nations. Une politique à cette fin sera élaborée par l'université en consultation avec les aînées et aînés des Premières nations et les membres du personnel académique³⁹ ».

Les dispositions de la convention collective de l'University of Victoria Faculty Association prévoient jusqu'à deux semaines de congé spécial (y compris « lorsqu'un membre autochtone doit s'absenter pour assister à une cérémonie autochtone ou à une activité culturelle dans le cadre de ses obligations culturelles »). Dans des « circonstances

³⁷ [University of Victoria Faculty Association Collective Agreement, 2022-2025, annexes O-LOU, 1, 2 et 3.](#)

³⁸ [Grant MacEwan University Faculty Association Collective Agreement, 2020-2024, lettre d'entente intitulée « Cross-Appointment of Academic Staff Between Academic Units and kihew waciston ».](#)

³⁹ [University of Regina Faculty Association representing the First Nations University Academic Staff Members Collective Agreement, 2018-2022, article 26.6.1.](#)

exceptionnelles », la doyenne et vice-rectrice aux affaires académiques ou le doyen et vice-recteur aux affaires académiques peut approuver un congé plus long⁴⁰.

Congés fériés

Certaines associations ont négocié à l'intention de leurs membres autochtones un congé payé pour la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, la Journée nationale des peuples autochtones et le Jour du traité⁴¹.

Congés sans solde pour charge publique

L'Université du Nord de la Colombie-Britannique prévoit des congés « lorsqu'un membre se présente ou a été élu à un poste au sein d'une administration de Première nation⁴² ».

La Nicola Valley Institute of Technology Employees' Association a convenu que :

23.4.2 [...] La charge publique renvoie entre autres aux fonctions de gouvernance de Premières nations et à la participation à des conseils de communautés autochtones⁴³.

La British Columbia Institute of Technology Faculty and Staff Association a négocié une disposition générale sur les congés pour charge publique qui s'applique également aux personnes chargées de la gouvernance autochtone :

L'employeur accordera, sur demande écrite, un congé sans solde :

9.10.1 à une employée ou à un employé pour lui permettre de se présenter à une élection municipale, provinciale ou fédérale, ou à une élection d'une administration de Première Nation.

9.10.2 à toute employée ou tout employé élu à une charge publique⁴⁴.

Congés de compassion ou 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 Federation of Post-Secondary Education of British Columbia est exemplaire, car elle reconnaît les relations avec la famille immédiate, la famille étendue et la famille d'accueil, y compris :

⁴⁰ [University of Victoria Faculty Association Collective Agreement, 2022-2025, articles 44.1 c\) et 44.2.](#)

⁴¹ Par exemple, la [Mount Saint Vincent University Faculty Association Collective Agreement, 2023-2026, article 28](#), et la [Nipissing University Faculty Association Collective Agreement, 2023-2027, article 36.12.](#)

⁴² [University of Northern British Columbia Faculty Association Collective Agreement, 2023-2025, article 62.5.2.](#)

⁴³ [Nicola Valley Institute of Technology Employees' Association, 2022-2025 Article 23.4.2.](#)

⁴⁴ [BCIT Faculty and Staff Association Collective Agreement, 2022-2025, articles 9.10.1 et 9.10.2.](#)

Une personne atteinte d'une maladie grave qui considère l'employée ou l'employé comme un proche parent et qui est considérée comme un proche parent par l'employée ou l'employé, qu'il y ait ou non entre les deux un lien de parenté par le sang, par adoption ou par alliance⁴⁵.

La convention collective de la Kwantlen University Faculty Association reconnaît dans sa disposition relative au congé de deuil que les peuples autochtones ont leur propre définition de la famille :

13.03 (a) Aux fins de la présente disposition, on entend par membre de la famille un parent, un beau-parent, un conjoint, un conjointe, un enfant, un frère, une sœur, un demi-frère, une demi-sœur, un beau-frère, une belle-sœur, des beaux-parents, les conjointes et conjoints des enfants, un parent nourricier, un beau-fils, une belle-fille, un enfant nourricier, un petit-enfant, des grands-parents et toute autre personne vivant sous le même toit et qui est à la charge de l'employée ou de l'employé. Pour les employées et employés autochtones, cela inclut une aînée ou un aîné autochtone* ou toute personne qu'une employée ou un employé autochtone considère comme un membre de sa famille conformément à ses pratiques culturelles autochtones.

* Le titre d'aînée ou d'aîné autochtone est conféré par la communauté ⁴⁶.

Griefs et arbitrage

Même avec le soutien de leur association, il peut être difficile pour les membres de contester les actions de l'employeur. Cette tâche peut être particulièrement difficile pour les personnes ayant des vulnérabilités additionnelles sur le lieu de travail, y compris les membres autochtones. La solution consiste en un effort supplémentaire de la part du syndicat pour créer un processus de règlement des griefs accueillant pour l'ensemble de ses membres.

La division CAAT-A du SEFPO a obtenu par négociation qu'une employée ou qu'un employé qui se définit comme autochtone puisse être accompagné d'une aînée ou d'un aîné ou d'une gardienne ou d'un gardien du savoir traditionnel autochtone lors de la réunion de règlement du grief pour lui servir de conseillère ou de conseiller et (ou) de personne de soutien.

⁴⁵ [Federation of Post-Secondary Education of BC Common Agreement, 2019-2022, annexe I.](#)

⁴⁶ [Kwantlen University Faculty Association Collective Agreement, 2022-2025, article 13.03 \(a\).](#)

Les collègues conviennent de prendre en charge les coûts raisonnables de participation d'un aîné/gardien des savoirs traditionnels d'une communauté autochtone à une réunion du groupe de révision de la charge de travail en application de l'alinéa 11.02 B 2 et à une réunion portant sur le grief en application du paragraphe 32.02 ⁴⁷.

Le SEFPO a également négocié une lettre d'entente pour trouver deux arbitres autochtones à ajouter à la liste convenue dans la convention collective.

La Brandon University Faculty Association a obtenu par la négociation un soutien à des méthodes extrajudiciaires de résolution des conflits dans le cadre du processus de règlement des griefs, dans l'article sur les griefs de sa convention :

4.3 [...] La participation est volontaire et, avec l'accord des parties au conflit, l'Employeur favorisera la résolution de tels conflits (membre contre membre, membre contre administratrice ou administrateur) au moyen d'approches comme la justice réparatrice et de mécanismes appropriés sur le plan culturel (comme des cercles de guérison); le syndicat pourrait aider les membres engagés dans un tel processus. Par contre, même un processus approprié et opportun ne peut pas garantir la résolution du conflit⁴⁸.

La convention collective de la Nicola Valley Institute of Technology Employees' Association (NVITEA) prévoit l'adoption d'approches autochtones de résolution des plaintes de harcèlement personnel :

28.3 Les employées et employés sont encouragés à traiter les plaintes au moyen de méthodes autochtones traditionnelles de résolution des conflits. Une employée ou un employé pourrait également suivre le processus de médiation et (ou) d'enquête prévue aux articles 27.4.3 et 27.4.4, à l'exclusion de la possibilité de recourir à l'arbitrage par une tierce partie⁴⁹.

L'article 27 de la convention collective de la NVITEA traite spécifiquement de la médiation et des enquêtes relatives au harcèlement, de sorte que ni l'option de résoudre les plaintes de harcèlement au moyen de méthodes autochtones ni le processus plus standard d'enquête et de médiation ne relèvent de la procédure de règlement des griefs de la convention. L'association a également négocié la création d'un groupe de travail mixte chargé d'étudier l'élaboration d'un cadre autochtone de

⁴⁷ [La division CAAT-A du SEFPO, Convention Collective du personnel scolaire, 2021-2024.](#)

⁴⁸ [Brandon University Faculty Association Collective Agreement, 2023-2027, article 4.3.](#)

⁴⁹ [Nicola Valley Institute of Technology Collective Agreement, 2022-2025, article 28.3.](#)

règlement des différends fondé sur l'épistémologie, les lois et les valeurs autochtones⁵⁰.

L'University of British Columbia Faculty Association a convenu de créer un comité mixte chargé d'identifier des mécanismes extrajudiciaires de règlement des différends pour la phase de résolution informelle de son processus de règlement des griefs, en indiquant : qu'« une attention particulière devrait être accordée aux approches autochtones de règlement des différends et à d'autres formes « non occidentales » de règlement extrajudiciaire des différends⁵¹ ».

Ces modes parallèles de résolution des conflits doivent toujours être volontaires et nécessiter l'accord de toutes les parties au litige. Les associations doivent veiller à ce que ces modes alternatifs ne soient pas utilisés à mauvais escient par des employeurs cherchant à minimiser la réalité des conflits ou du harcèlement en milieu de travail ou à décourager le dépôt de griefs.

Propriété intellectuelle

Les peuples autochtones ont le droit de préserver, de contrôler, de protéger et de développer leur patrimoine culturel, leurs connaissances traditionnelles et leurs expressions culturelles traditionnelles, ainsi que les manifestations de leurs sciences, technologies et cultures, y compris leurs ressources humaines et génétiques, leurs semences, leurs remèdes, leur connaissance des propriétés de la faune et de la flore, leurs traditions orales, leur littérature, leur esthétique, leurs sports, leurs jeux traditionnels, leurs arts visuels et leurs arts du spectacle. Ils ont également le droit de préserver, de contrôler, de protéger et de développer leur propriété intellectuelle collective de ce patrimoine culturel et savoir traditionnel, et de leurs expressions culturelles traditionnelles⁵².

Il existe un conflit fondamental entre les concepts occidentaux de la propriété intellectuelle et les conceptions autochtones de l'origine, de l'utilisation et du contrôle des œuvres de création. 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 fruit 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'aménagement du territoire et la spiritualité,

⁵⁰ *Ibid*, lettre d'entente n° 5.

⁵¹ [*The Faculty Association of The University of British Columbia Collective Agreement, 2022-2025, annexe D.*](#)

⁵² *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, 2007, article 31.

sous la garde permanente des communautés ou de parties désignées des communautés, de sorte qu'elles ne sont pas la propriété d'une personne pour une période limitée.

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

La souveraineté des données devrait être considérée comme un aspect central du respect de la propriété intellectuelle autochtone. Comme l'ont exprimé les organisations fédérales de recherche : « La souveraineté en matière de données est un principe important et les peuples autochtones demandent le contrôle direct des données de recherche recueillies à leur sujet, sur leurs cultures, leurs histoires, leurs langues, leurs systèmes de connaissances et leurs terres traditionnelles et sacrées⁵³ ».

Pour intégrer les conceptions autochtones de la propriété intellectuelle, les associations de personnel académique devraient prendre en compte les éléments suivants :

- consultation de la communauté pour connaître les protocoles locaux,
- principes de propriété, de contrôle, d'accès et de possession des Premières Nations (PCAP^{md}),
- principes CARE pour la gouvernance des données autochtones,
- Énoncé de principes du CRSH sur la recherche autochtone,
- Énoncé de politique des trois Conseils sur la recherche impliquant les Premières Nations, les Inuits ou les Métis du Canada,
- le cadre de recherche USAI sur l'utilité, la prise de parole, l'accès et les interrelations élaboré par la Fédération ontarienne des centres d'amitié autochtones pour guider les processus et les décisions en matière de recherches menées par et avec les communautés autochtones.
- Selon le principe de prise de parole du cadre de l'USAI, les communautés doivent bénéficier de la pleine reconnaissance de leur rôle d'auteurs et de détenteurs de

⁵³ [Établir de nouvelles orientations à l'appui de la recherche et de la formation en recherche autochtone au Canada, Comité de coordination de la recherche au Canada, Gouvernement du Canada, consulté en ligne le 1^{er} octobre 2024.](#)

connaissances, plutôt que d'être seulement perçues comme des « informateurs de confiance, confidents et conseillers⁵⁴ ».

La convention collective de l'Université des Premières Nations comprend une disposition obligeant l'université à tenir compte des principes suivants en matière de propriété intellectuelle :

[...] L'université adhère aux principes suivants en ce qui concerne la propriété et la diffusion des connaissances autochtones :

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

28.1.2 Les peuples autochtones sont les premiers gardiens et interprètes de la culture, des arts et des sciences que leur ont transmis leurs ancêtres ou qu'ils développeront dans l'avenir.

28.1.3 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.

28.1.4 Pour protéger leur patrimoine, les peuples autochtones doivent avoir le contrôle de toutes les recherches menées sur leurs territoires ou visant leurs peuples.

28.1.5 Le consentement libre et éclairé des propriétaires traditionnels devrait être une condition préalable essentielle à la conclusion d'ententes relatives à la documentation, à l'étude, à l'utilisation ou à l'exposition du patrimoine autochtone. Les propriétaires traditionnels doivent être déterminés conformément aux coutumes, lois et pratiques des peuples autochtones⁵⁵.

Gouvernance

Un changement structurel est nécessaire pour transformer véritablement le milieu académique. Pour ce faire, il sera nécessaire de réaligner les relations de pouvoir et de modifier fondamentalement le processus décisionnel de manière à ce que les peuples

⁵⁴ [Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres, Utility, Self-Voicing, access, and Inter-Relationality \(USAI\) Research Framework, 2020.](#)

⁵⁵ [University of Regina Faculty Association representing the First Nations University Academic Staff Members Collective Agreement, 2018-2022, article 28.](#)

autochtones aient le contrôle sur les programmes autochtones et que la gouvernance partagée devienne une réalité.

D'après Universités Canada, plus des deux tiers des établissements d'enseignement postsecondaire au Canada prennent des mesures pour accroître la représentation autochtone au sein de leurs structures de gouvernance ou de direction⁵⁶. Le plan d'action pour la mise en œuvre de la loi de la Colombie-Britannique sur la *Déclaration des droits des peuples autochtones* prévoit l'identification des modifications législatives nécessaires pour garantir que tous les conseils d'administration des établissements d'enseignement postsecondaire publics comprennent au moins une personne autochtone. Nouvellement créée, la National Indigenous University Senior Leaders' Association rassemble les cadres supérieurs autochtones des établissements d'enseignement pour favoriser le réseautage, le dialogue et la prise de mesures en lien avec les rôles et responsabilités de direction de ces cadres⁵⁷.

Les associations de personnel académique peuvent négocier des dispositions visant à assurer que les Autochtones aient un réel pouvoir décisionnel, et non qu'ils soient représentés ou consultés symboliquement, pour la forme. Les associations peuvent aussi utiliser les structures des comités mixtes pour résoudre les problèmes liés à l'équité en matière d'emploi.

Par exemple, la convention collective de l'Université de Regina (Université des Premières nations) prévoit un comité mixte de relations internes chargé de « promouvoir des relations harmonieuses compatibles avec les cultures et les valeurs des Premières Nations en servant d'agent de liaison entre l'Association du personnel académique et l'Université⁵⁸ ».

La Faculty Association of the University of St. Thomas a négocié un protocole d'entente qui prévoit que le comité mixte composé de représentants du syndicat et de l'employeur étudie les moyens de décoloniser et d'assurer l'autochtonisation des conventions collectives du personnel à temps plein et à temps partiel⁵⁹.

Le British Columbia Institute of Technology (BCIT) et la Faculty and Staff Association du BCIT ont créé un groupe de travail chargé d'explorer et d'élaborer des recommandations

⁵⁶ [La réconciliation sur les campus ne se limite pas aux salles de classe, Universités Canada, 2017.](#)

⁵⁷ [National Indigenous University Senior Leaders' Association, Université des Premières Nations du Canada, 2022.](#)

⁵⁸ [University of Regina Faculty Association representing the First Nations University Academic Staff Members Collective Agreement, 2018-2022, article 8.1.1.](#)

⁵⁹ [Faculty Association of the University of St. Thomas Collective Agreement, 2022-2025, protocole d'entente intitulé « Decolonizing/Indigenization of the Agreements ».](#)

visant à faire progresser la réconciliation et l'autochtonisation, conformément à la vision autochtone du BCIT⁶⁰.

Conclusion

L'autochtonisation du milieu académique exige que nous réfléchissions attentivement au langage, aux structures et aux processus qui sous-tendent le travail du personnel académique et que nous les adaptions pour garantir qu'ils appuient le travail que souhaitent effectuer les membres autochtones. Nous devons également nous assurer que les autres employées et employés de l'établissement comprennent la nécessité d'agir et agissent d'une façon susceptible de créer des cultures organisationnelles qui non seulement sont accueillantes pour les peuples autochtones, mais également affirment les droits autochtones et les droits issus des traités des Premières Nations, des Inuits et des Métis, comme les reconnaît la Constitution.

Entre autres, l'autochtonisation du milieu académique se veut « un engagement envers l'adoption de mesures proactives visant à restaurer, renouveler et régénérer les pratiques, les langues et les connaissances autochtones⁶¹ ». Les exemples présentés dans cet *Actualité en négociation* peuvent nous guider dans notre poursuite de l'autochtonisation au moyen de la négociation collective.

⁶⁰ British Columbia Institute of Technology, Lettre concernant un groupe de travail sur l'autochtonisation. Lettre adressée au BCIT, juin 2023.

⁶¹ [Intégration des Autochtones dans le milieu académique, octobre 2021.](#)