

MOYENS INSPIRANTS OU INNOVANTS

IDENTIFICATION : Modèle d'intégration de membres autochtones à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

THÉMATIQUE D'APPLICATION

DU PORTRAIT : Organisation (gouvernance), enseignement aux trois cycles (programmes, insertion de contenus autochtones)

CONTEXTE :

Dès les années 1970, les membres des communautés des Premiers Peuples se sont joints aux acteurs des milieux et des territoires de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec pour la création de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT).

Progressivement, des liens se sont établis entre des professeurs de l'UQAT et des communautés inuites, algonquines et crie sur le plan de la formation, puis de la recherche. Les années 2000 sont marquées par une collaboration plus soutenue, qui mènera à l'inscription du partenariat avec les peuples autochtones comme un enjeu du développement de l'UQAT, à la construction du Pavillon des Premiers-Peuples au campus de Val-d'Or, au développement d'une expertise en enseignement et en accompagnement qui tient compte des spécificités de ces étudiants, ainsi qu'à l'élaboration d'un patrimoine de programmes et d'activités de recherche répondant à des besoins des communautés des Premiers Peuples.

Ce partenariat avec les peuples autochtones de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec est ponctué de la volonté partagée de « faire ensemble » dans une perspective d'autochtonisation et de décolonisation de l'université ainsi que de réconciliation avec les peuples autochtones. Au fil des années, cette volonté de faire ensemble a permis de développer un modèle d'intégration de membres autochtones à l'UQAT.

OBJECTIFS VISÉS :

Le modèle de l'UQAT vise les objectifs suivants :

- Permettre à des représentants des peuples autochtones de jouer un rôle déterminant dans la gestion de l'Université, notamment en ce qui concerne l'autochtonisation et la décolonisation;
- Implanter une approche « *pour, par et avec les Autochtones* » en formation, en recherche et dans le développement de l'expérience étudiante;
- Contribuer à doter les peuples autochtones des moyens pour ultimement s'approprier le leadership de la formation universitaire des membres de leur communauté.

DESCRIPTION :

Le modèle de l'UQAT comprend les éléments suivants :

- un accueil personnalisé des représentants désignés par les communautés;
- des relations authentiques basées sur le respect mutuel et l'écoute - notamment lors de l'établissement d'ententes, de protocoles, etc.;
- la sélection de projets de développement porteurs pour les partenaires autochtones;
- la multiplication des occasions de consultation des partenaires afin de maintenir une approche de coconstruction et de cogestion.

Concrètement, l'application de ce modèle se traduit par :

- une présence autochtone au Conseil d'administration de l'UQAT à titre de membre socioéconomique¹ ;
- la présence d'un Comité consultatif Premiers Peuples (CCPP) composé de représentants des nations autochtones ainsi que d'organismes autochtones provenant de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec et dont le mandat est de conseiller l'établissement sur les enjeux touchant l'éducation et la recherche en contexte autochtone ;
- un siège autochtone au Comité d'éthique sur la recherche ;
- une présence autochtone au sein du conseil d'administration de la Fondation de l'UQAT ;

¹ Il ne s'agit pas d'un poste codifié, mais d'un profil recherché qui tient compte de la complémentarité des expertises, du ratio homme/femme et de la représentativité territoriale.

- une représentation autochtone dans des conseils de modules et à de nombreux comités étudiants ;
- la présence de personnel autochtone hautement qualifié au sein de l'organisation².

RÉSULTATS CONSTATÉS :

En faisant le choix d'intégrer des membres autochtones, l'UQAT fait un pas vers l'autochtonisation³, la décolonisation⁴ de son établissement, et donc un pas vers la réconciliation⁵ entre Autochtones et allochtones. Il s'agit de trois processus interreliés, essentiels à la guérison et à l'autodétermination des peuples autochtones. Ceux-ci se réfléchissent et se mettent en place avec et par des Autochtones.

La présence autochtone dans différents secteurs de l'établissement est profitable pour le personnel et les étudiants, tant Autochtones qu'allochtones, car ceux-ci profitent de l'enrichissement qu'apporte l'intégration de la vision, de la culture et des perspectives autochtones. L'Université peut ainsi jouer un rôle d'éducation des allochtones dans le processus de réconciliation et devenir un lieu d'échanges et de compréhension mutuels.

Le tableau suivant présente les principaux résultats constatés de la mise en œuvre du modèle de l'UQAT :

| SECTEURS | DESCRIPTION |
|----------------------------------|---|
| Gouvernance | La présence autochtone change les pratiques de gouvernance en s'assurant que la voix et les préoccupations des Autochtones sont entendues dans la gestion de l'organisation. Cela permet aussi de s'assurer que le développement s'effectue selon les traditions et cultures autochtones. |
| Expérience étudiante | La présence autochtone est un soutien aux étudiants en termes de modèle à suivre. |
| Offre de programmes de formation | L'implication directe des acteurs autochtones dans la conception des programmes permet une : <ul style="list-style-type: none">• meilleure compréhension des besoins des Autochtones ; |

² Au fil des ans, plusieurs membres autochtones ont travaillé et certains continuent de le faire en tant que professeurs, de chargé de projets, d'agent de liaison autochtone, de coordonnatrice du Service Premiers Peuples, de coordonnatrice –dossiers autochtones pour la Formation continue, etc.

³ Il s'agit d'un processus véritable et sincère d'intégration de personnel, de savoirs, de valeurs, de perspectives autochtones dans l'Université.

⁴ Il s'agit d'un processus par lequel on remet en question et on déconstruit les idéologies et les structures coloniales (eurocentristes) et que l'on valorise (redonne leur juste valeur) et revitalise les savoirs, les approches, les perspectives autochtones dans toutes les sphères (structures, politiques, curriculum, services, pratiques et approches) de l'Université.

⁵ Il s'agit d'un processus qui doit se faire entre les Autochtones et les allochtones, car il faut que les allochtones reconnaissent les préjudices du passé, les blessures, le génocide qu'ont subi les Autochtones, qu'ils acceptent et décident de réparer afin de permettre la guérison des peuples autochtones, qui eux doivent consentir à pardonner et à faire à nouveau confiance.

| SECTEURS | DESCRIPTION |
|----------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• conception de programmes dans le respect de leur culture, leur histoire, leurs langues, leurs méthodes d'apprentissage, etc.;• meilleure promotion et diffusion de ces programmes. |
| Recherche | La présence autochtone contribue à l'implantation d'une approche « pour, par et avec » avec des retombées sur : <ul style="list-style-type: none">• l'établissement de relations durables et harmonieuses avec les communautés autochtones;• la création de ponts entre le système d'éducation québécois et les victimes des pensionnats;• le rapprochement des générations autochtones dans le développement de leurs savoirs et de leur rapport avec l'éducation. |
| Services à la collectivité | La présence autochtone est à l'origine d'une offre de formations sur mesure (générales grand public et spécifiques) répondant à des besoins tant autochtones qu'allochtones et porteuses de rapprochements culturels et de coconstruction de savoirs. |

FACTEURS DE SUCCÈS :

La mise en œuvre du modèle de l'UQAT nécessite la présence d'un leadership sensible aux enjeux autochtones et en mesure de mobiliser l'organisation à prendre ce virage.

L'organisation doit se donner le temps de contaminer et d'impliquer l'ensemble de la communauté universitaire. Plus l'organisation est en contact avec les Autochtones, plus les changements se font rapidement et harmonieusement.

Sur le plan opérationnel, les membres de la communauté universitaire impliqués doivent respecter les partenaires autochtones dans leurs propos, leurs pratiques et prendre le temps nécessaire à l'élaboration de cette manière de travailler. L'écoute avant de proposer ses idées est un important facteur de succès.

RESSOURCES ET OUTILS EN APPUI :

L'organisation bénéficiera de la présence d'un personnel dédié, dévoué, convaincu que ce modèle est la bonne manière de travailler. Le développement d'une expertise interculturelle et sa diffusion sous forme de formation continue du personnel favorisent une continuité dans les programmes et les processus d'implantation de ce modèle. Cela permet une « contamination » positive dans les pratiques au quotidien.

L'inscription d'enjeux autochtones dans la planification stratégique (plan stratégique, plan d'action) permet de positionner officiellement l'organisation et de poser des jalons de développement dans un horizon déterminé.

L'implantation de plusieurs forums de discussion est à la base de la mise en œuvre du modèle.

RÉFÉRENCES ET CONTACTS :

Document en appui

Plan de développement 2015-2020. Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.

Personnes-ressources pour en savoir plus

Vincent Rousson, Ph. D.

Vice-recteur adjoint au développement de services et de partenariats

Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

819 874-8728 poste 6226 | 1 877 870-8728 | uqat.ca