

MOYENS INSPIRANTS OU INNOVANTS

IDENTIFICATION : Modèle de gouvernance autochtone à l'Université Concordia

THÉMATIQUE D'APPLICATION

DU PORTRAIT : Organisation (gouvernance)

CONTEXTE :

La décolonisation et l'autochtonisation de l'Université Concordia ont commencé il y a près de trente ans avec l'établissement en 1992 du Centre de ressources pour les étudiantes et étudiants autochtones (*Centre for Native Education*). Depuis, les efforts conjugués des professeurs, du personnel et des étudiants autochtones de l'Université Concordia ont mené à la mise en œuvre de plusieurs programmes, services et activités ciblant le mieux-être des étudiants et l'augmentation de la visibilité des peuples autochtones en milieu universitaire, tout en faisant la promotion des bénéfices d'une éducation postsecondaire dans les communautés et les collectivités autochtones.

C'est ainsi qu'en 2013, l'Université Concordia inaugurait une majeure en études autochtones (*First Peoples Studies*), le premier programme du genre au Québec. L'année suivante, le professeur Jason Lewis soumettait à la haute direction une proposition visant à doter l'Université Concordia d'un plan d'action stratégique qui s'adresse aux enjeux autochtones, et ce avant même les conclusions de la Commission de vérité et réconciliation de 2015.

En 2016, l'Université mettait sur pied le Groupe de leadership sur les directions autochtones (*Indigenous Directions Leadership Group*). Ce groupe, presque entièrement composé de professeurs, de membres du personnel et d'étudiants autochtones, s'est vu accorder les ressources nécessaires pour accomplir son mandat selon ses propres termes. Il s'agit d'un exemple de décolonisation des pratiques et de la volonté de la direction de l'Université Concordia d'être à l'écoute des besoins et des attentes des communautés autochtones tout en demeurant respectueuse de leurs priorités.

Le 4 avril 2019, l'Université Concordia lançait son plan d'action sur les directions autochtones intitulé *The Indigenous Directions Action Plan: Concordia's Path Towards Decolonizing and Indigenizing the University*. Ce plan ambitieux signale l'engagement de l'Université à bâtir un avenir plus équitable et inclusif tout en forgeant des liens durables avec les communautés autochtones.

OBJECTIFS VISÉS :

Le modèle de l'Université Concordia vise les objectifs suivants :

- Mettre en place une structure administrative et des politiques qui permettent une plus grande participation des communautés, des étudiants, du personnel et du corps professoral autochtones dans la gouvernance de l'Université;
- Se doter d'un conseil permanent qui contribue directement à l'amélioration du climat culturel de l'Université et qui travaille activement à la planification et à la création de stratégies, de programmes et de services qui soutiennent et améliorent le recrutement et la rétention des étudiants, du personnel et des professeurs autochtones.

DESCRIPTION :

Dans la foulée de la mise en œuvre du plan d'action sur les directions autochtones, l'Université Concordia a mis sur pied un conseil permanent, le *Indigenous Directions Leadership Council* (IDLC) qui succède au *Indigenous Directions Leadership Group*. L'IDLC est représenté dans la structure de gouvernance universitaire par une directrice principale, qui siège auprès du recteur et des vice-recteurs. L'IDLC est entièrement composé de professeurs, de membres du personnel et d'étudiants autochtones. L'Université Concordia a mis des fonds à la disposition de l'IDLC pour appuyer la mise en œuvre de son mandat et pour soutenir des projets et des initiatives qui permettent d'augmenter la capacité et le développement de partenariats avec les communautés et les collectivités autochtones. La directrice principale a pour mandat d'assurer la gestion intégrée de la mise en œuvre des six axes du plan d'action sur les directions autochtones et de conseiller la haute gestion de l'Université sur les enjeux autochtones et les meilleures pratiques pour mettre en œuvre le plan d'action.

RÉSULTATS CONSTATÉS :

La création de l'IDLC s'inscrit dans la mission de l'Université Concordia d'être une institution accueillante et engagée envers l'innovation et l'excellence en éducation, en recherche, en créativité et en partenariats communautaires. Concordia a toujours tiré avantage de la grande diversité de sa communauté afin de transformer l'individu, renforcer la société et enrichir le monde. En se dotant d'une structure de gouvernance autochtone permanente, l'Université Concordia s'assure que la présence autochtone sur ses deux campus demeure hautement visible. Elle s'assure également que son cheminement vers la décolonisation et l'autochtonisation est guidé et géré par la communauté autochtone et s'accomplit dans un climat empreint de respect mutuel et d'écoute.

L'IDLC contribue aussi à l'enrichissement de l'institution en travaillant à incorporer les savoirs et les perspectives autochtones à la vie étudiante, au curriculum et aux nombreux services et activités offerts à l'Université Concordia.

FACTEURS DE SUCCÈS :

Un conseil de leadership composé de membres autochtones qui entretiennent des liens étroits avec leurs communautés d'origine, qui vivent leurs cultures intimement et qui sont dévoués à l'avancement des peuples autochtones demeure l'un des facteurs de succès les plus importants. Ceci permet à l'Université de :

- Forger des liens solides de confiance avec les communautés autochtones;
- Travailler étroitement avec des individus qui possèdent un vécu et une expertise incontestables des réalités contemporaines autochtones.

Un appui solide et une collaboration étroite avec la haute gestion universitaire dans la mise en œuvre du plan d'action est tout aussi importante afin de :

- Donner le ton à l'ensemble de la communauté universitaire et d'aider à établir un climat de confiance dans la décolonisation et l'autochtonisation de l'Université;
- Obtenir les ressources nécessaires à la mise en œuvre des actions plus ambitieuses du plan d'action.

La décision de l'Université Concordia d'accorder les ressources financières nécessaires aux activités de décolonisation et d'autochtonisation est également un facteur important de succès, car la disponibilité des fonds représente souvent un des plus grands obstacles à la réalisation de projets.

RESSOURCES ET OUTILS EN APPUI :

L'Université s'est dotée d'un protocole qui offre des lignes directrices sur les interactions avec les Aînés et les détenteurs de savoir afin de s'assurer que chaque membre de l'Université entretient des relations de travail respectueuses avec leurs collègues autochtones et les invités spéciaux. De plus, par l'entremise de son bureau de décolonisation du curriculum et de la pédagogie, l'Université s'engage à développer une stratégie de formation professionnelle axée sur l'acquisition de compétences interculturelles et d'une sensibilisation accrue des enjeux autochtones en éducation. Le bureau de l'engagement communautaire joue également un rôle fondamental de liaison avec les communautés et les collectivités autochtones, ce qui permet à l'IDLC et à l'Université de continuer à entretenir des relations mutuellement respectueuses et de rester à jour sur les priorités des Autochtones. Enfin, un protocole pour les chercheurs et les alliés sera développé afin de guider les allochtones qui effectuent des recherches ou qui travaillent auprès des Autochtones.

RÉFÉRENCES ET CONTACTS :

Document en appui : *Indigenous Directions Action Plan* (version française à venir)

<https://www.concordia.ca/content/dam/concordia/offices/occe/docs/IDLG/indigenous-directions-action-plan.pdf>

Personne-ressource :

Manon Tremblay
Directrice principale, Directions autochtones
Cabinet du Vice-recteur exécutif aux affaires académiques
Université Concordia
1550, boul. de Maisonneuve Ouest, GM 806
Montréal, QC, H3G 1M8
T: (514) 848-2424 ext. 2946
C: (514) 240-0353
C: manon.tremblay@concordia.ca