



Logo conçu par Marcy Maracle, B. Sc. 2015

Groupe de travail du vice- principal exécutif sur les études et l'éducation autochtones

Rapport final 2017

À PROPOS DE L'ARTISTE

À sa remise de diplôme en 2015 à l'Université McGill, Marcy était la première personne de sa famille à devenir bachelière ès sciences. À présent, elle étudie à l'Université de l'École d'art et de design de l'Ontario en vue d'un baccalauréat en beaux-arts portant sur les médias numériques et la conception de jeux. Membre du clan du Loup, Marcy a grandi dans une réserve rurale des Premières Nations, celle de Tyendinaga Mohawk Territory dans le sud de l'Ontario. Pendant ses études à McGill, elle a fait du bénévolat pour de nombreux organismes, dont le Centre hospitalier Kateri Memorial, et elle a été cofondatrice de l'Indigenous Student Alliance. Pour son futur, elle vise une carrière en médecine et veut travailler auprès de communautés autochtones rurales et éloignées au Canada afin d'améliorer la prestation de soins de santé et l'intégration culturelle.

SYMBOLISME DU LOGO

Le concept du logo représente les peuples autochtones (la plume) soutenus par la terre (les arbres), la lune (à gauche) et le soleil (derrière la plume). Les phases de la lune (à gauche) représentent le passage du temps ainsi que la croissance et le changement implicites dans le cours de l'histoire qui nous entoure tous. En bas à droite, les trois lignes représentent les trois principaux groupes culturels autochtones du Canada (Premières Nations, Inuits, Métis) ainsi que les émotions, puisque leur forme évoque une larme (pouvant représenter de la joie ou de la tristesse, bien sûr). L'entaille ouverte du côté droit de la plume signifie la douleur, et l'entaille fermée à gauche dénote la guérison. Le modernisme du concept du logo combiné à l'imagerie traditionnelle traduit une intention, car la culture autochtone n'a pas été laissée sur les berges du flot de l'histoire, mais elle évolue constamment et se développe dans le monde contemporain. Pris ensemble, tous les éléments du concept du logo témoignent d'efforts pour remédier au legs de l'injustice et renouer des relations saines avec les peuples autochtones.

RECONNAISSANCE DU TERRITOIRE TRADITIONNEL

*L'Université McGill est sur un emplacement qui a longtemps servi de lieu de rencontre et d'échange entre les peuples autochtones, y compris les nations Haudenosaunee et Anishinabeg. McGill honore, reconnaît et respecte ces nations à titre d'intendant traditionnel des terres et de l'eau sur lesquelles nous nous réunissons aujourd'hui.**

* Voir l'appel à l'action 19 (page10)

Table des matières

Historique et contexte	1
Ce que nous avons appris	3
Appels à l'action	5
1. RECRUTEMENT ET RÉTENTION DES ÉTUDIANTS	6
a) Recrutement et admission	6
b) Rétention et obtention des diplômes (réussite des étudiants).....	8
2. Histoire autochtone et présence symbolique	9
3. Programmes et curriculum universitaires :	13
4. Recherche et effectif universitaire	18
a) Recherche	18
b) Effectif universitaire	19
5. Renforcement des capacités et ressources humaines	21
Réponses efficaces aux appels à l'action du groupe de travail : Collaborer	24
Remarques de clôture	28
Annexe 1 : Mandat	29
Annexe 2 : Composition du Groupe de travail	31
Annexe 3 : Consultations du Groupe de travail et occasions d'apprentissage	35
Annexe 4 : Rapport du comité de réflexion <i>ad hoc</i> sur le recrutement et la rétention des étudiants autochtones	37
Annexe 5 : Rapport du comité de réflexion <i>ad hoc</i> sur la recherche et l'effectif universitaire	44
Annexe 6 : Rapport du comité de réflexion <i>ad hoc</i> sur le renforcement des capacités et les ressources humaines	50

Historique et contexte

La constitution du Groupe de travail a coïncidé avec une série de développements critiques qui éclairent la nature essentielle des initiatives sur les études et l'éducation autochtones. Pour commencer, la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR)¹, qui a publié son rapport final en 2015, enjoignait à toutes les institutions et à tous les citoyens du Canada d'« honorer la vérité et de réconcilier pour l'avenir » en vue de reconnaître les préjudices graves infligés aux peuples autochtones par le système des pensionnats et ce qui s'est ensuivi. Les appels à l'action de la CVR mettent en évidence l'importance fondamentale de l'éducation pour la mission de la vérité et de la réconciliation et cherchent à mobiliser le public en vue de reconnaître et de réduire les écarts entre les peuples autochtones et non autochtones en matière de réussite scolaire.

De plus, l'organisme Universités Canada a désigné l'éducation autochtone comme une priorité. Il a confié aux établissements d'enseignement postsecondaire un rôle clé dans l'élimination des obstacles auxquels sont confrontés les étudiants autochtones dans leur poursuite d'études postsecondaires et leur contribution à l'impératif national de la réconciliation². À cette fin, Universités Canada a adopté treize principes visant à promouvoir les possibilités d'apprentissage pour les peuples autochtones en renforçant l'accès aux études universitaires et en enrichissant le vécu des étudiants autochtones. Par ailleurs, les membres d'Universités Canada s'engagent à former des partenariats et à collaborer avec les parties prenantes des secteurs privé, public et à but non lucratif dans la poursuite de ses treize principes sur l'éducation autochtone³.

Plus près de nous, alors qu'approche le bicentenaire de McGill, il est opportun de réfléchir sur le passé de notre Université et sur ses ambitions et sa vision pour l'avenir. Comme le souligne la CVR, la réconciliation doit commencer par la vérité. McGill doit rechercher une vérité non censurée sur ses relations historiques et contemporaines avec les Premières Nations, les Métis et les Inuits pour contribuer de manière significative à son objectif de réconciliation. À cet effet, il faut inclure une consultation bien conçue et continue avec les peuples autochtones et la reconnaissance du territoire traditionnel sur lequel est sise l'Université McGill.

Le vice-principal exécutif et vice-principal aux études, le professeur Christopher Manfredi, a constitué ce Groupe de travail pour faire avancer une priorité qu'il avait clairement énoncée au début de son mandat en 2015. Pour lui, il était clair que malgré plusieurs initiatives dynamiques concernant les études et l'éducation autochtones mises en place sur l'ensemble du campus, celles-ci étaient mal coordonnées à l'intérieur d'un plan de réconciliation d'ensemble pour l'Université et ne bénéficiaient que de maigres ressources financières à l'échelle de l'établissement. Un plan de réconciliation concis et complet est donc devenu une nécessité pour McGill. De plus, même si de nombreux étudiants et membres du corps professoral avaient réalisé des initiatives dans la communauté, on n'avait toujours pas exploré ou respecté la promesse et le devoir de former des partenariats responsables et mutuellement avantageux avec les peuples autochtones, et la réorganisation des politiques et des pratiques de l'Université pour soutenir ce travail n'avait pas été pleinement explorée. Enfin, ce Groupe de travail a été mis sur pied dans le contexte plus vaste d'un engagement renouvelé en matière d'équité et d'inclusion au sein du Bureau du vice-principal exécutif et vice-principal aux études. Cet engagement consiste

¹ Commission de vérité et réconciliation du Canada: Appels à l'action (Winnipeg : Commission de vérité et réconciliation du Canada, 2012) [en ligne] http://www.trc.ca/websites/trcinstitution/File/2015/Findings/Calls_to_Action_French.pdf.

² Universités Canada, Priorités : Éducation des étudiants autochtones [en ligne] <http://www.univcan.ca/priorities/indigenous-education/>.

³ Universités Canada, Principes en matière d'éducation des Autochtones [en ligne] <http://www.univcan.ca/wp-content/uploads/2015/11/principles-on-individual-education-universities-canada-june-2015.pdf>.

à célébrer l'histoire riche et diversifiée de McGill et son existence contemporaine, tout en admettant qu'il en reste beaucoup à faire pour constituer un campus véritablement et substantiellement équitable. Certes, toutes les communautés qui recherchent l'équité sont sous-représentées sur le campus, mais cette situation est particulièrement frappante en ce qui concerne les Premières Nations, les Métis et les Inuits. Ces particularités constitutives de McGill suggèrent que des mesures positives reposant sur la réconciliation sont nécessaires.

Il ne fait aucun doute que le moment est venu pour McGill de donner la priorité, de manière très sérieuse et explicite, aux études et à l'éducation autochtones. Il faudra apporter des changements à McGill pour faire de notre campus un lieu plus accessible et accueillant pour les étudiants, les membres du corps professoral et les employés autochtones. Cela nécessitera également des engagements considérables en termes de ressources humaines, intellectuelles et financières. Pourtant, l'importance de respecter ces engagements ne saurait être surestimée si l'on veut respecter les devoirs qui incombent à McGill et à d'autres universités canadiennes de réagir aux appels à l'action de la CVR et de reconnaître et d'honorer nos membres et partenaires des communautés autochtones – ceux du passé, du présent et de l'avenir.

La communauté mcgilloise est prête à relever ce défi, elle en a le désir et elle en est capable et considère, en effet, la réconciliation comme une occasion importante d'enrichir grandement le milieu universitaire et d'améliorer notre société dans son ensemble. Le Canada doit devenir et deviendra un pays où les Premières Nations, les Métis et les Inuits sont respectés, estimés et valorisés. Nous sommes conscients que le dur travail de réconciliation doit être soutenu par chacun de nous et nous savons que McGill est prête à collaborer.

Dans le présent rapport, nous exposons les observations et les leçons que nous avons eu le privilège de réunir en participant à ce Groupe de travail. Nous avons également formulé une série d'appels à l'action que nous jugeons essentiels pour l'espoir de reconnaissance et de réconciliation que McGill nourrit à l'égard des Autochtones. Les annexes de ce rapport contiennent des précisions et le contexte des efforts de cinq comités de réflexion *ad hoc* créés sous les auspices du Groupe de travail, de septembre 2016 à juin 2017.



Ce que nous avons appris

L'Université McGill est prête à accepter son rôle concernant les appels à l'action de la CVR et à garantir un constant respect, et une ouverture, aux peuples et au savoir autochtones. C'est avec un enthousiasme teinté d'humilité que les membres de notre communauté universitaire abordent ce projet d'autochtonisation et de décolonisation. Au cours de nos consultations, on nous a fait savoir qu'il était grand temps que McGill prenne un engagement en matière d'études et d'éducation autochtones, tout particulièrement à la lumière des actions et des responsabilités de la CVR. Tout au long du mandat du Groupe de travail, les discussions tenues sur le campus ont galvanisé l'intérêt, l'enthousiasme et l'énergie des participants, et nous avons pu nous convaincre que les étudiants, les membres du corps professoral et les employés sont prêts et déterminés à mettre en place des étapes concrètes pour évoluer vers une intégration significative des études et de l'éducation autochtones à McGill.

Nos consultations ont produit une vaste gamme d'observations d'ensemble, ainsi que certaines conclusions pointues grâce à nos cinq comités de réflexion *ad hoc* qui ont été créés pour réaliser le mandat du Groupe de travail. Ces observations à la fois globales et spécifiques ont inspiré les appels à l'action exposés ci-dessous. Le Groupe de travail les considère comme essentielles à l'atteinte de changements durables qui amélioreront la présence, le savoir et la reconnaissance autochtones à McGill.

Pour produire des résultats, les initiatives autochtones doivent être concentrées à l'échelle institutionnelle et faire l'objet d'une diffusion transversale à la grandeur du campus. Pendant les consultations du Groupe de travail, on a souligné la nécessité de mieux faire connaître et coordonner les initiatives autochtones sur le campus. Nous en tirons la conclusion qu'il faut créer un espace administratif centralisé d'où seront diffusées les stratégies et les initiatives autochtones. On veillera ainsi à l'efficacité de la coordination et à la synergie du soutien d'initiatives pertinentes à l'échelle de l'Université. En même temps, ce serait une erreur de reléguer les initiatives autochtones à quelques personnes travaillant dans un seul bureau, car cela entraînerait le risque de marginaliser cet espace. En fait, l'autochtonie doit être intégrée à toutes les facettes de la vie universitaire, dont l'enseignement et l'apprentissage, l'élaboration des programmes d'études, la gouvernance, la vie étudiante, le recrutement et le perfectionnement du corps professoral, les ressources humaines, la planification des campus et des espaces, et la recherche et l'innovation. Par conséquent, les acteurs de chacun de ces aspects de la vie universitaire doivent être disposés à mettre l'accent sur l'autochtonisation à mesure qu'ils avancent dans la réalisation de leurs projets respectifs. Ces efforts porteront des fruits s'ils sont coordonnés, orientés et soutenus par des conseillers spécialisés en matière d'initiatives autochtones, et qui entretiennent des liens étroits avec l'administration centrale de l'Université et des relations soutenues et significatives avec les dirigeants et les membres des communautés autochtones.

Nous avons également appris que pour intégrer ces communautés, il ne suffit pas de chercher à augmenter le nombre d'étudiants, de membres du corps professoral et d'employés autochtones. Aussi essentiels soient-ils, les efforts de recrutement échoueront s'ils ne sont pas accompagnés de mesures visant à faire de McGill un lieu accueillant, convivial et compréhensif pour les peuples autochtones. Il faut donc mettre en place des initiatives qui s'étendent sur différentes parties du campus. Pour commencer, l'aménagement physique de nos campus doit manifester la reconnaissance du territoire traditionnel sur lequel McGill est sise, grâce à des symboles représentatifs, comme des œuvres d'art, des drapeaux, des cérémonies, l'utilisation des langues et un énoncé significatif de la reconnaissance du territoire. Il faut également déployer des efforts pour créer des espaces appropriés et réservés aux membres des communautés autochtones. La Maison des Premières Nations est un lieu essentiel pour nos étudiants autochtones. Pour beaucoup d'entre eux, c'est l'un des rares endroits sur le

campus où ils se sentent chez eux. Pour réaliser son objectif d'accueillir des étudiants, des membres du corps professoral et des employés autochtones en plus grand nombre, McGill a besoin d'un plus grand espace de ce genre et doit le doter de plus de ressources.

Malgré tous les enseignements à tirer des mesures d'autochtonisation et de décolonisation mises en place dans d'autres institutions canadiennes, la voie à suivre de McGill doit être informée par des expériences de colonisation qui sont particulières aux vécus et aux expériences des peuples autochtones au Québec. Notre approche doit être éclairée par l'histoire de McGill et par celle de ses relations avec les peuples et communautés autochtones. McGill se trouve au cœur de ce qui est aujourd'hui une métropole cosmopolite, carrefour des peuples du monde entier, mais qui, autrefois, était le village d'Hochelaga, lieu de rencontre autochtone. Cette histoire riche et originale et la diversité sociale, culturelle et linguistique moderne de McGill, reflet de la présence des peuples autochtones et non autochtones du monde entier, doivent inspirer nos approches pour intégrer l'esprit autochtone à notre mission universitaire. Dans le même ordre d'idées, McGill a l'obligation d'en apprendre plus que ce qui est actuellement connu et raconté sur ses relations avec les peuples et communautés autochtones. Un auto-examen critique des moments où notre Université a traité ou n'a pas traité avec les peuples autochtones peut éclairer et expliquer nos contributions aux expériences et effets de la colonisation – analyse cruciale pour nos obligations institutionnelles de reconnaissance et de réconciliation.

Un sérieux effort pour stimuler le recrutement et la réussite des étudiants autochtones à McGill nécessitera également une série d'efforts concertés pour que ces étudiants et leurs expériences soient reflétés dans la main-d'œuvre, le campus et l'espace de McGill, ainsi que dans les méthodes d'enseignement, d'apprentissage et de recherche. Outre les questions de présence symbolique décrites ci-dessus, cela nécessitera le recrutement actif de membres du corps professoral et d'employés autochtones, la présence et la reconnaissance explicites de dirigeants et d'Aînés des communautés autochtones dans la prestation des programmes, les services aux étudiants et la gouvernance institutionnelle, ainsi que l'élaboration de programmes et de pédagogies qui tiennent compte des perspectives, des formes de gouvernance, des savoirs, des langues, des vécus et des traditions autochtones.

Pour terminer, alors que nous avons abordé notre mandat en sachant qu'il existait un vaste bassin de talents parmi les jeunes autochtones, nous avons appris au cours de notre travail que la réalisation de la promesse d'accueillir de brillants étudiants autochtones dans nos campus nécessite une série d'efforts qui ciblent les expériences d'éducation et d'apprentissage, de l'école primaire jusqu'à l'obtention du diplôme universitaire. À cette fin, il est essentiel de collaborer avec les centres d'éducation et les conseils des communautés. On nous a dit qu'il fallait que des établissements tels que McGill soutiennent des projets visant à ancrer les élèves de la maternelle jusqu'à la douzième année dans des systèmes et des approches d'apprentissage qui les aideront à se sentir prêts à aborder avec confiance leurs études postsecondaires. Cela nécessite également des partenariats avec les cégeps et les collèges communautaires pour élaborer des programmes de transition destinés à préparer les étudiants aux études à l'aide de cours préalables et par l'acquis d'unités. Le recrutement actif des étudiants autochtones et les mesures prises pour les soutenir tout au long de leurs études à McGill sont d'autres conditions nécessaires. Dans cette optique, on nous a beaucoup parlé de l'importance des programmes globaux qui soutiennent les nouveaux étudiants dès leur entrée sur le campus et jusqu'à la fin de leurs études et au-delà. De tels soutiens reposent sur les principes de l'estime de soi en luttant contre les sentiments d'isolement et d'aliénation, et sur la création d'une communauté universitaire qui cultive un sentiment d'appartenance et de citoyenneté chez les étudiants autochtones de McGill.

Nous exposons ci-dessous les appels à l'action du Groupe de travail, qui sont fondés sur ce que nous avons appris et s'en inspirent.

Appels à l'action

En réfléchissant à la structure de ce rapport, le Groupe de travail a décidé de mettre l'accent sur ses appels à l'action, car il les considère comme le cœur de son travail. La raison d'être de ces appels à l'action semble aller de soi. Ils sont toutefois développés et contextualisés dans les annexes, que l'on peut consulter à titre de référence.

Voici quelques remarques préalables sur la terminologie utilisée dans les appels à l'action. C'est à ce propos que le Groupe d'étude utilise l'expression « appels à l'action ». En effet, les membres des communautés autochtones nous ont dit la préférer au terme de « recommandations ». Comme l'indique le rapport de la CVR, l'expression « appels à l'action » illustre bien le caractère impératif des actions nécessaires pour réaliser les initiatives autochtones. Ce ne sont pas de simples suggestions; tous les intervenants au sein de l'Université doivent déployer des efforts acharnés pour les mettre en œuvre s'ils prennent au sérieux la responsabilité et l'engagement envers la réconciliation.

Nous notons en outre que le mot « réconciliation » n'est pas libre de controverse. Nous apprécions l'espoir qu'il traduit, mais nous prenons bonne note des critiques selon lesquelles la « réconciliation » donne à penser, à tort, qu'il existe à un moment donné des relations harmonieuses et respectueuses entre les peuples autochtones et non autochtones. Nous partageons également l'opinion selon laquelle les peuples autochtones du Canada ont aujourd'hui droit à plus que la réconciliation. La reconnaissance des fautes du passé, l'engagement à les réparer, les efforts collectifs et les contributions à la résurgence et à la célébration des savoirs, des épistémologies, des traditions, des langues et des vécus autochtones sont également incontournables.

Compte tenu de tout ce qui a été entendu et appris pendant ses consultations, le Groupe de travail reconnaît qu'il est crucial de répondre aux appels à l'action énoncés ci-dessous. Nos devoirs à cet égard doivent être ancrés non seulement dans les appels à l'action de la CVR, mais également dans la prise de conscience qu'à l'instar de toute autre institution canadienne ayant près de deux siècles d'existence, McGill aura contribué, directement ou indirectement, à la colonisation et à l'injustice. Le Groupe de travail invite donc tous les membres de la communauté universitaire à l'action, sous forme des mesures de fond énoncées ci-dessous et par un processus marqué par la contrition, l'humilité et la reconnaissance de la responsabilité indéniable des établissements d'enseignement dans le renforcement des capacités autochtones et la recherche de relations respectueuses avec les peuples et les communautés autochtones.

Pour terminer, nous proposons des délais pour que l'Université réagisse à nos appels à l'action. Pour chacun d'entre eux, le Groupe de travail a indiqué si l'appel à l'action nécessite une réponse à court, moyen ou long terme. Nous estimons que l'aspect temporel est essentiel à chaque appel à l'action, mais le Groupe de travail se rend compte que les ressources requises pour certaines actions sont plus importantes que celles requises pour d'autres. Lorsque nous signalons « court terme », nous entendons dans un ou deux ans, « moyen terme » signifie cinq ans, et « long terme » signale une action qui nécessitera probablement plus de cinq ans.

1. RECRUTEMENT ET RÉTENTION DES ÉTUDIANTS⁴

a) Recrutement et admission

1. Détermination de cibles (court terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à fixer des cibles précises en matière d'inscription, de rétention et d'obtention de diplômes pour les Autochtones au premier cycle et aux cycles supérieurs. Ces cibles doivent être raisonnables et nuancées en fonction des renseignements sur les modèles d'inscription des étudiants autochtones à McGill (p. ex., leur susceptibilité supérieure à étudier à temps partiel) :

- Mille étudiants autochtones inscrits à McGill d'ici 2022 est une cible ambitieuse;
- Obtention d'un diplôme de premier cycle en 8 ans et moins (au lieu de 4 ou 6 ans).

2. Financement (moyen terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à déterminer de manière systématique des sources de financement externes (gouvernements fédéral et provincial, fondations) et à déposer davantage de demandes de financement pour subventionner des services de soutien plus élargis destinés aux étudiants autochtones.

3. Postes de conseiller en recrutement (court terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à financer un deuxième poste de conseiller en recrutement autochtone afin de promouvoir l'Université McGill dans un plus large éventail de communautés autochtones et pour soutenir le recrutement provenant de tout partenariat futur en matière de cheminement (court terme).

4. Diffusion aux services communautaires (moyen terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à collaborer avec les services externes accessibles aux étudiants autochtones à Montréal pour appuyer le recrutement et la rétention (p. ex., bureau de la Commission scolaire crie à Montréal).

5. Facilitation à l'accès (court, moyen et long terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à élargir l'accès à McGill en tirant des leçons des programmes existants des établissements postsecondaires canadiens :

- Moyen terme : Journey McGill/Parcours McGill : Finaliser ce programme relais pour compléter le protocole d'admission autochtone aux études de premier cycle. L'admission directe au programme menant à un diplôme est comprise dans cette mesure.
- Long terme : Établir des cheminements de transition clairs entre des écoles secondaires et des cégeps précis et McGill.
- Court terme : Octroyer un transfert d'unités ou une équivalence dans les programmes menant à l'obtention d'un diplôme de McGill pour des études appropriées effectuées dans des collèges de l'Ontario.
- Modifier les pratiques actuelles de McGill en matière d'admission pour inclure explicitement les collèges de l'Ontario (dans des programmes scolaires pertinents, comme le programme général d'arts et sciences) comme cheminement éventuel vers McGill pour les étudiants autochtones. Les

⁴ Les appels à l'action de cette section correspondent à l'annexe 4 de ce rapport.

- discussions menées avec la Commission scolaire crie révèlent qu'un grand nombre d'étudiants autochtones du Québec étudient à l'extérieur de la province, bien souvent dans des collèges de l'Ontario.
- Moyen terme : Octroyer un transfert d'unités ou une équivalence pour les programmes d'études autochtones axés sur la terre, comme ceux offerts par le Dechinta Centre for Research and Learning : <http://dechinta.ca/>.
 - Moyen terme : Déterminer les programmes d'études collégiales en Ontario qui sont appropriés comme base claire de l'admission aux programmes de premier cycle à McGill.

6. Rayonnement dans les communautés autochtones (moyen terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à élargir son rayonnement auprès des communautés autochtones afin de faire connaître les possibilités d'études offertes par McGill en consacrant des ressources supplémentaires afin de recruter un plus large éventail d'étudiants issus des communautés des Premières Nations et des Inuits du Québec, du Nunavik, du Nunavut et de l'Ontario, notamment :

- Un recruteur autochtone supplémentaire et 25 000 dollars en fonds de voyage additionnel.

7. Communication pour le recrutement (court terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à consacrer des ressources à la création d'outils de marketing et de communication comme des vidéos et des publicités à la radio pertinentes sur le plan culturel et linguistique, notamment pour cibler les publics cris et inuits dans leur propre langue.

À cette fin, le Groupe de travail préconise la création d'une vidéo à l'intention des étudiants autochtones éventuels qui cherchent des renseignements sur les services et les ressources mis à leur disposition à l'Université McGill.

8. Sensibilisation et collaboration de la maternelle jusqu'à la douzième année (long terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à accroître l'inscription d'étudiants autochtones à l'université et les efforts doivent commencer bien avant le cégep. Les transitions entre l'école primaire, l'école secondaire et le collège puis l'université représentent des obstacles éventuels au progrès. Les étudiants pourraient avoir besoin de mesures de soutien exhaustives à chacune de leurs années d'études afin de rester motivés. Nous recommandons de collaborer étroitement avec les communautés autochtones pour créer des programmes de transition et de soutien afin d'appuyer ces transitions. Il pourrait s'agir, par exemple, d'améliorer les programmes de sensibilisation avant l'école secondaire et les documents de communication pour inclure plus d'écoles ayant un effectif autochtone important. À court et à moyen terme, McGill doit faire ce qui suit :

- Élargir le programme Homework Zone du Bureau de l'éducation en équité sociale et diversité afin d'inclure plus de communautés autochtones près de Montréal. Par ailleurs, davantage d'activités de recrutement devraient cibler les groupes d'âge plus jeunes (court terme);
- Collaborer avec les intervenants locaux en éducation, comme l'Institution KIUNA : <http://kiuna-college.com/fr/index.html>, afin d'établir des cheminements éducatifs clairs de l'école secondaire jusqu'au cégep et à l'université (moyen terme).

9. Hausse de l'allocation pour les autochtones du programme de doctorat en médecine (court terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à défendre une hausse du nombre de places réservées aux étudiants autochtones qui planifient étudier la médecine dans le programme provincial de doctorat en médecine au moyen du Programme de formation des médecins des Premières Nations et des Inuits du

Québec. Actuellement, seulement quatre places dans le programme de doctorat en médecine sont affectées aux étudiants autochtones à l'échelle de la province et elles sont partagées entre les quatre universités.

10. Recrutement pour les études de cycles supérieurs (moyen terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à ouvrir des cheminements vers les études de cycles supérieurs (en s'inspirant du programme d'été de chercheurs boursiers en recherche autochtone de l'Université McMaster) : <https://gs.mcmaster.ca/skills-opportunities/office-undergraduate-research/iusrs>.

11. Augmentation du nombre d'inscriptions – programmes menant à l'obtention d'un diplôme (moyen terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à prendre connaissance que de nombreux étudiants autochtones de McGill sont inscrits à des programmes offerts par l'École d'éducation permanente, et à augmenter le nombre d'inscriptions dans les programmes menant à l'obtention d'un diplôme en effectuant ce qui suit :

- Fixer des cibles de croissance pour des facultés précises du premier cycle et des cycles supérieurs;
- Mettre au point des cheminements d'admission et des programmes de rétention propres aux facultés pour compléter les mesures de soutien offertes par la Maison des Premières Nations.

b) Rétention et obtention des diplômes (réussite des étudiants)

12. Services de soutien enveloppant (moyen terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à créer un programme d'accompagnement proactif : il est essentiel d'offrir du soutien scolaire, social, financier et culturel au nombre croissant d'étudiants autochtones qui sont recrutés à McGill afin de les garder et de les soutenir jusqu'à l'obtention de leur diplôme. Le succès du programme de bourses de la Fondation MasterCard à McGill pourrait servir de modèle en offrant du soutien scolaire, financier et social, mais aussi du soutien par les pairs et des conseils dédiés aux étudiants autochtones afin de les appuyer tout au long de leur passage à McGill, y compris des services d'aide à l'emploi (c.-à-d. reproduire le modèle de la Fondation MasterCard en apportant des modifications significatives pour la communauté, dont des mentors scolaires et culturels).

13. Aide financière (court et moyen terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à améliorer le soutien financier destiné aux étudiants autochtones au moyen des mesures suivantes :

- Modifier les structures de coût pour les étudiants autochtones, par exemple, en allouant automatiquement des bourses aux étudiants nouveaux ou à ceux qui poursuivent leurs études, tout en mettant au point un modèle de déclaration volontaire clair et équitable pour appuyer ces mesures (moyen terme);
- Créer un fonds pour remettre des bourses d'études destinées à des possibilités particulières, comme des programmes de recherche d'été de premier cycle dans des laboratoires (incluant des programmes relevant du domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques comportant des critères d'admissibilités souples) (court terme);
- Assurer que le recrutement et la rétention des étudiants autochtones est un point de mire clé de la prochaine campagne de financement de l'Avancement universitaire afin de créer de nouvelles possibilités pour les étudiants de premier cycle et des cycles supérieurs et d'élargir les services aux étudiants autochtones, notamment ceux des programmes du domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (moyen terme);

- Envisager de mettre en place un modèle de financement des étudiants semblable au programme Haudenosaunee Promise de l'Université de Syracuse (<http://parttime.syr.edu/tuition-financial-aid/scholarships-grants/haudenosaunee-promise/>), qui offre l'exonération des droits de scolarité et des frais obligatoires pour les apprenants autochtones des territoires à proximité, et qui a été créée « pour reconnaître la reconnaissance et l'appréciation de l'Université de Syracuse des héritages historiques, politiques et culturels des Haudenosaunee, et pour honorer le lien qui a été créé avec eux » (moyen terme);
- Prendre des mesures concrètes vers l'exonération des droits de scolarité et des frais obligatoires pour tous les étudiants autochtones inscrits à McGill (moyen terme).

14. Indigenous Access McGill (court terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à financer Indigenous Access McGill de manière durable pour assurer le soutien continu des étudiants autochtones inscrits en travail social à McGill.

15. Mentorat des étudiants (moyen terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à créer un programme de mentorat qui pourrait inclure le mentorat individuel d'étudiants autochtones actuels par d'anciens étudiants ou des membres du corps professoral d'origine autochtone.

16. Prestation du programme (moyen terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à favoriser l'élaboration de diverses options de prestation du programme de formation qui tiennent compte des besoins variés des étudiants autochtones (milieu urbain, rural, dans les réserves et hors réserve, responsabilités parentales et professionnelles). Ces options pourraient comprendre des programmes offerts en milieu communautaire, en ligne, sur le campus ou à l'extérieur, des programmes basés sur des cohortes ou intensifs (p. ex., deux semaines) et des programmes de certificat ou d'été. À cette fin, il sera essentiel de demander l'avis des communautés autochtones quant aux programmes dont elles ont besoin.

17. Études de cycles supérieurs (moyen terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à parfaire son programme d'études de cycles supérieurs en mettant l'accent sur le savoir autochtone au sein de toutes les disciplines.

Le Groupe de travail invite en outre notre Université à répondre au besoin d'offrir aux étudiants autochtones voulant poursuivre des études aux cycles supérieurs des possibilités de financement plus importantes accompagnées de renseignements clairs et transparents sur l'admissibilité à ce financement et la manière d'y avoir accès.

2. HISTOIRE AUTOCHTONE ET PRÉSENCE SYMBOLIQUE

18. Rocher Hochelaga (court terme)

Le rocher Hochelaga est un repère historique durable de l'histoire autochtone et des interactions entre les colons et les peuples autochtones sur l'île de Montréal et son arrière-pays. Le rocher souligne les liens historiques et l'utilisation de la terre par les peuples autochtones. Il a été déplacé à un emplacement de choix sur la partie inférieure du campus de McGill à l'été 2016. Le Groupe de travail du vice-principal exécutif sur les études et l'éducation autochtones a été lancé publiquement lors d'une cérémonie sur ce site le 22 septembre 2016. Le 21 juin 2017, Journée nationale des Autochtones, une cérémonie a eu lieu

au rocher Hochelaga pour souligner la présentation du rapport final du Groupe de travail sur les études et l'éducation autochtones.

Le Groupe de travail invite notre Université à terminer la relocalisation du rocher sur la partie inférieure du campus en mettant au point un plan d'aménagement du nouveau site, qui sera élaboré en consultation avec les communautés autochtones locales. La planification respectera ce qui suit :

- Préciser la conception du site;
- Être liée aux plans plus vastes de l'Université pour la partie inférieure du campus de McGill;
- Assurer que tous les aspects des éléments physiques et symboliques de la conception respecteront les points de vue et les voix des communautés autochtones locales;
- Assurer que le choix du libellé des plaques commémoratives soulignant le site, et reconnaissant son importance symbolique dans l'histoire et la présence autochtone, ainsi que l'histoire des relations entre les colons et les communautés autochtones, est fait en consultation avec les communautés autochtones locales;
- Créer un comité honoraire composé de représentants de McGill et de détenteurs de savoir et d'Aînés de la communauté qui auront la responsabilité de formuler des recommandations quant à l'entretien du site.

19. Reconnaissance du territoire traditionnel (court terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à adopter une politique à l'échelle de l'Université qui :

- Reconnaît le territoire traditionnel sur lequel l'Université McGill est sise;
- Consulte directement les communautés autochtones pour préparer et formuler cet énoncé;
- Établit, avec clarté et transparence, quand l'énoncé en matière de territoire doit être utilisé dans les activités, les événements et les publications de l'Université.

Le Groupe de travail recommande également que l'énoncé en matière de territoire formulé par le sous-comité sur les Premières Nations (ci-après le sous-comité) du Comité mixte du Conseil et du Sénat chargé des questions d'équité serve de point de référence pour l'élaboration de cette politique.

L'énoncé du sous-comité se lit comme suit : « *Nous souhaitons reconnaître que l'Université McGill est sur un emplacement qui a longtemps servi de lieu de rencontre et d'échange entre les peuples autochtones, y compris les nations Haudenosaunee et Anishinabeg. McGill honore, reconnaît et respecte ces nations à titre d'intendant traditionnel des terres et de l'eau sur lesquelles nous nous réunissons aujourd'hui.* »

20. Histoire des interactions avec les peuples autochtones de McGill (court terme)

McGill a eu une relation historique complexe avec les peuples autochtones au sein et au-delà du territoire où elle est située. Dans notre réponse aux appels à l'action lancés par la CVR, McGill doit démontrer son propre engagement à l'égard de la vérité et de la réconciliation en examinant son histoire de manière critique.

Le Groupe de travail invite notre Université à commander une auto-évaluation critique des relations historiques entre McGill et les communautés et peuples autochtones menée par un groupe d'historiens et d'archivistes, tout en incluant des représentants des peuples autochtones et en respectant les traditions orales autochtones. Il sera nécessaire d'accorder un mandat et un cadre de référence à ce groupe pour garantir l'indépendance de ses activités. Il devra préparer un rapport présentant ses constats et ses conclusions qui sera soumis au vice-principal exécutif aux fins de mesures institutionnelles.

À titre de modèle pour cette étude, le Groupe de travail recommande le cadre de référence et le processus utilisés pour préparer un rapport demandé par le vice-principal exécutif de la Northwestern University : www.northwestern.edu/provost/committees/equity-and-inclusion/john-evans-study.html.

21. Équipes universitaires et le nom de McGill (court terme)

On a soulevé à maintes reprises le nom de l'équipe Redmen (Peaux-Rouges) lors de nos réunions – dans des discussions ouvertes tenues sur les campus centre-ville et Macdonald, des réunions avec des étudiants autochtones et des membres du corps professoral et du personnel, et des discussions avec un large éventail d'autres membres de la communauté mcgilloise. Notre communauté a remis sérieusement en question la crédibilité des efforts de l'Université en matière d'autochtonie en raison de la connotation péjorative du nom de notre équipe masculine universitaire.

Le Groupe de travail observe des utilisations antérieures du nom « Indiens » pour faire référence aux équipes masculines, et de « Squaws » ou de « Super squaws » pour les équipes d'athlètes féminines, ainsi que les expressions « Indiens sur le chemin de la guerre » et les « peaux rouges ont scalpé » mentionnées dans les médias de McGill. Un langage si dénigrant et injurieux a été utilisé dans les années 1970, longtemps après la désignation officielle de « Redmen » pour l'équipe universitaire masculine. En outre, des images stéréotypées de personnes autochtones ont fait leur chemin sur les jerseys et les casques de McGill avant qu'une décision de 1992 du McGill Athletics Board exige de cesser l'utilisation de logo offensant, tout en conservant le nom Redmen principalement en raison des origines apparemment bénignes du terme Redmen : http://mcgillathletics.ca/sports/2015/2/27/GEN_0227154844.aspx?path=general.

En vue de positionner McGill comme un chef de file de l'après-CVR tout en tenant compte des points de vue partagés au sein de la communauté mcgilloise, le Groupe de travail invite notre Université à lancer un processus de consultation à l'intérieur de l'Université, mais aussi auprès des organismes et des communautés externes concernés, afin de renommer les équipes universitaires masculines de McGill. Cette consultation doit mobiliser l'ensemble de la communauté mcgilloise, communiquer la valeur du renforcement communautaire lié au choix d'un nouveau nom d'équipe, et reconnaître les contributions des étudiants-athlètes, passés et présents, de l'Université. La consultation sera orientée par l'importance capitale pour l'avenir d'aller de l'avant sous un nom d'équipe de McGill qui met fin aux associations que « Redmen » évoque dans la société contemporaine.

22. Autochtonie et gouvernance universitaire (court terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à établir des mécanismes offrant une représentation des communautés autochtones dans les organes centraux de la gouvernance de l'Université, plus particulièrement, le Conseil des gouverneurs et le Sénat de l'Université, ainsi que lors des cérémonies importantes de l'Université, y compris les collations des grades.

23. Reconnaître l'excellence autochtone (court terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à s'assurer que les chefs de file d'origine autochtone de tout domaine sont pris en considération pour les doctorats honorifiques remis lors des collations des grades de l'Université, et que le processus de sélection de lauréats permet aux voix et aux recommandations autochtones de se faire entendre.

24. Programme d'Aînés en résidence (court terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à fournir du soutien financier aux programmes qui accueillent des Aînés autochtones et des détenteurs de savoir traditionnel sur le campus.

25. Programme d'artiste en résidence (court terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à mettre au point un programme d'artistes en résidence qui accueille sur le campus des figures de proue autochtones des arts pour de courtes périodes de réflexion, de mobilisation ou d'enseignement, allant de quelques semaines à tout un trimestre.

26. Autochtonie et espaces publics à McGill (moyen terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à créer un fonds dédié qui servira à ce qui suit :

- Acheter des œuvres et des artefacts autochtones qui seront ajoutés à la collection permanente de McGill;
- Soutenir les expositions d'arts autochtones;
- Assurer que les espaces publics de McGill reflètent son engagement à l'égard de l'éducation autochtone grâce à la présentation de l'art et de la culture autochtones sur nos deux campus.

En outre, à la suite d'une discussion avec les Facultés et la Planification des campus et des espaces, le Groupe de travail a cerné la reconstruction de la terrasse Leacock comme une possibilité immédiate d'enchâsser des thèmes autochtones dans nos espaces publics.

27. Lieux culturels et de séjour pour les membres autochtones de la communauté mcgilloise (court et moyen terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à offrir des lieux culturels adéquats aux étudiants, aux membres du corps professoral et aux employés autochtones, ainsi que des lieux de séjour et d'études convenables pour les étudiants autochtones en respectant ce qui suit :

- Reconnaître et respecter les pratiques culturelles variées et spécifiques des peuples autochtones sur le campus, comme la fumigation ou la préparation de repas culturels;
- Reconnaître les besoins particuliers de certains étudiants, comme des lieux de séjour qui peuvent accueillir la famille immédiate d'un étudiant;
- Offrir un espace pouvant répondre aux besoins communautaires des membres autochtones de notre communauté;
- Offrir un lieu d'études convenable et culturellement pertinent pour les étudiants autochtones ainsi que le soutien éducatif approprié comme le tutorat, le mentorat, et les soutiens sociaux, psychologiques et techniques (p. ex., ordinateurs, TI, etc.);
- Élargir et améliorer l'offre de lieux de séjour dédiés aux étudiants autochtones qui viennent à McGill en identifiant des installations convenables sur le campus et à l'extérieur qui peuvent être utilisées à cette fin;
- Consulter les autres universités de la ville de Montréal en ce qui a trait au partage de locaux, particulièrement les lieux de séjour, pour les étudiants autochtones;
- S'assurer que l'offre de lieux dédiés aux personnes et aux groupes autochtones est intégrée dans tous les aspects de la planification de l'Université, y compris les plans de l'Hôpital Royal Victoria.

28. Faire flotter les drapeaux des peuples autochtones du Québec (court terme)

Reconnaissant l'importance de créer des relations respectueuses et réciproques avec les nations autochtones, le Groupe de travail invite notre Université à faire ce qui suit :

- À partir de juin 2018, remplacer le drapeau des Martlets qui flotte en haut du bâtiment des arts par le drapeau iroquois de la « ceinture de Hiawatha » (symbolisant l'unité au sein des Haudenosaunee) pendant la semaine où se tient la Journée nationale des Autochtones (21 juin);
- Faire flotter le drapeau de chaque Première Nation du Québec à tour de rôle chaque année;

- Placer un drapeau de la ceinture de Hiawathat de manière permanente au rocher Hochelaga récemment relocalisé sur la partie inférieure du campus.

3. PROGRAMMES ET CURRICULUM UNIVERSITAIRES :

29. Formation pour les professions en soins de santé (mise en œuvre durant l'exercice financier 2018)

Le Groupe de travail invite notre Université à mettre en œuvre un programme quinquennal (renouvelable) pour augmenter le nombre d'étudiants autochtones dans toutes les filières liées à la santé en fonction des besoins et des priorités autochtones. Le programme doit :

- Travailler en étroite collaboration avec des communautés, des éducateurs et des professionnelles en soins de santé autochtones;
- Définir une série d'étapes et de stratégies concrètes, dont une intervention proactive (la « phase d'exposition précoce ») auprès des jeunes autochtones, un soutien à la transition pour les élèves jeunes et adultes autochtones des cégeps et des mesures contre décrochage des étudiants actuels;
- Reconnaître l'importance des programmes de santé autochtones dans les programmes de professions en soins de santé et l'importance des membres du corps professoral, des universitaires et du personnel qui offriront le programme aux jeunes et aux étudiants autochtones;
- Englober un large éventail de professions en soins de santé, y compris, mais sans s'y limiter, l'École des sciences la communication, l'École de sciences infirmières, l'École de physiothérapie et d'ergothérapie de la Faculté de médecine; la Faculté de médecine dentaire; et l'École de nutrition humaine de la Faculté des sciences de l'agriculture l'environnement;
- Se développer au fil des années pour inclure d'autres programmes connexes en soins de santé ailleurs dans l'Université, notamment dans la Faculté des sciences et la Faculté des sciences de l'éducation (en particulier dans les domaines touchant la psychologie appliquée) et à l'École d'éducation permanente.

30. Formation en travail social (mise en œuvre durant l'exercice financier 2018)

Le Groupe de travail invite notre Université à mettre en œuvre un plan quinquennal renouvelable pour accroître l'effectif d'étudiants autochtones à l'École de service social de McGill et leur fournir les outils, la formation et le soutien nécessaires pour obtenir leur diplôme et changer les choses dans leurs communautés tout en cernant les problèmes autochtones qui affectent la société canadienne.

Le programme doit offrir un soutien particulier aux étudiants potentiels (dès les premières demandes de renseignements, mettre les étudiants potentiels en relation avec d'autres établissements d'enseignement afin de terminer les cours préalables), soutenir la recherche de logement, fournir un soutien individuel pour les étudiants en cours d'études (conseils personnels et sur les études, mentorat et tutorat) et aider à repérer les possibilités de développement de carrière, y compris les stages et les conseils de recherche d'emploi après l'obtention du diplôme.

Le programme doit maintenir des liens avec des étudiants autochtones diplômés en travail social qui peuvent assumer le rôle important d'ambassadeurs et encourager la prochaine génération d'étudiants autochtones à rester à l'école et à s'engager dans des études postsecondaires.

31. Programme d'études autochtones (mise en œuvre durant l'exercice financier 2018)

La Faculté des arts occupe une position privilégiée pour offrir une discipline émergente à son programme d'études autochtones - un domaine connaissant une croissance substantielle sur les plans de la recherche,

de l'enseignement, de l'intérêt manifesté par les étudiants, de l'engagement communautaire et du soutien aux diplômés. Après deux ans d'existence seulement, son succès ne dément pas l'expérience acquise dans d'autres établissements au Canada et aux États-Unis où des programmes d'études autochtones ont connu une forte croissance ces dernières décennies.

Le programme d'études autochtones a besoin d'être renforcé en tant que programme de mineure avant de le transformer en Institut d'études autochtones et d'engagement communautaire.

Le Groupe de travail invite notre Université à prendre les mesures suivantes :

- Fournir un soutien pédagogique pour le programme d'études autochtones pendant trois ans en embauchant un chargé de cours;
- Offrir une bourse postdoctorale de deux ans pour bonifier les activités et les possibilités de recherche dans le programme d'études autochtones;
- Fournir un soutien à un administrateur à temps partiel et un budget de fonctionnement annuel pour appuyer les activités de consultation, coordonner les relations de collaboration avec les communautés et les organisations autochtones et parrainer des conférenciers et des détenteurs de savoir traditionnel.

32. Institut d'études autochtones et d'engagement communautaire (moyen terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à créer et à soutenir une unité universitaire autonome dans la discipline émergente des études autochtones, laquelle sera dotée d'un corps professoral bénéficiant de postes menant à la permanence. En établissant l'Institut d'études autochtones et d'engagement communautaire de McGill et en s'appuyant sur le succès du programme de mineure en études autochtones de la Faculté des arts, l'Institut abritera un nouveau programme de majeure et de spécialisation en études autochtones, dont l'objectif à long terme serait la création d'un programme d'études de cycles supérieurs en études autochtones.

En ce qui concerne les activités de sensibilisation et l'établissement de partenariats avec les communautés, l'Institut mettra l'accent sur l'engagement local des communautés autochtones en priorisant les populations et organisations autochtones haudenosaunee, anishinaabeg et urbaines.

L'Institut serait doté d'un corps professoral bénéficiant de postes menant à la permanence, généralement nommé de manière conjointe entre l'Institut et d'autres unités de l'Université. Ces membres du corps professoral étudieront les systèmes et les pédagogies du savoir autochtone, en cherchant à comprendre les sociétés autochtones de l'intérieur et en prenant acte de leurs philosophies, vécus, épistémologies, identités, pratiques de gouvernance politique, cultures et langues constitutives.

33. Cours sur le terrain et pédagogies fondées sur la terre (court terme)

En mai 2017, McGill et l'École de service social ont offert la huitième édition annuelle du cours d'études autochtones sur le terrain. Ce cours unique offre la chance aux étudiants en travail social, droit, médecine et anthropologie ainsi qu'aux étudiants de la mineure en études autochtones d'en apprendre davantage sur les cultures et les visions du monde des Autochtones, en mettant tout particulièrement l'accent sur les enseignements des haudenosaunee et leur lien avec les domaines d'activité des étudiants. L'enseignement est offert par des Aînés de la communauté et une équipe multidisciplinaire de responsables d'enseignement. Pendant ce cours intensif de quatre semaines (y compris une semaine à Kahnawake, en territoire Mohawk), les étudiants pourront se familiariser avec les coutumes, les valeurs et les modes de vie des Autochtones dans le cadre d'activités et d'ateliers quotidiens menés par des Aînés de Kahnawake

et d'autres membres de la communauté, avec le soutien des responsables d'enseignement de McGill. On se penchera sur les effets intergénérationnels de la colonisation et des politiques canadiennes sur la société autochtone contemporaine. En insistant sur l'apprentissage pratique, on a voulu améliorer les relations et combler les malentendus culturels entre les futurs professionnels et les communautés qu'ils seront éventuellement appelés à desservir.

Le Groupe de travail invite notre Université à soutenir et à élargir les cours sur le terrain se rapportant à des activités autochtones en :

- Consacrant un budget annuel dédié;
- S'appuyant sur le succès de ce cours sur le terrain en tant que modèle pour créer des possibilités d'apprentissage similaires dans d'autres communautés autochtones, car McGill cherche à établir des relations de collaboration et de réciprocité avec les communautés;
- Identifiant des partenaires universitaires de partout au Canada grâce auxquels nos étudiants et les leurs pourraient participer à des cours sur le terrain à la grandeur du pays. Le Groupe de travail a identifié un de ces partenaires potentiels —l'Université Dechinta Bush dans les Territoires du Nord-Ouest — avec qui le programme d'études autochtones de McGill a déjà conclu un accord permettant le transfert d'unités de cours.

34. Revitalisation et documentation des langues (court terme)

Le Groupe de travail n'a pas supposé que les communautés autochtones voulaient voir les langues autochtones enseignées dans un cadre universitaire à des étudiants principalement non autochtones, alors que les taux de maîtrise de la langue dans les communautés sont en déclin ou très menacés. McGill doit consacrer ses efforts là où elle peut le plus contribuer à l'enseignement des langues et à leur revitalisation dans les communautés autochtones, tout en tenant compte des perspectives et des besoins des communautés autochtones tels qu'ils sont exprimés par leurs membres.

Le Groupe de travail invite notre Université à élaborer un plan et une stratégie, de manière conjointe avec des éducateurs, des administrateurs et des Aînés dans les communautés autochtones, afin que les ressources et l'expertise de McGill dans les domaines de la linguistique, de l'agrément de l'enseignement, de la psychologie didactique, des études autochtones et d'autres domaines viennent appuyer la revitalisation linguistique dans les communautés autochtones locales, en particulier dans le territoire traditionnel sur lequel est sis les campus de McGill.

À cette fin, nous recommandons que McGill :

- Consacre un soutien financier (« fonds de démarrage ») à ce plan, et détermine qui, à McGill, dirigera cette initiative pour l'Université. Le rapport du Groupe de travail suggère qu'il existe un leadership par rapport à la revitalisation de la langue dans le programme d'études autochtones, la Faculté des sciences de l'éducation et le Département de linguistique de la Faculté des arts;
- Passe à la mise en œuvre du plan une fois qu'il est approuvé par les communautés et l'Université McGill.

35. Diplôme en gestion des entreprises autochtones et administration publique en ligne offert à temps partiel (court et moyen terme, étude de faisabilité mise en œuvre pour l'exercice financier 2018)

Les Canadiens qui déclarent une identité autochtone dans les sondages nationaux auprès des ménages représentent quelque 4,3 % de la population totale, et les peuples autochtones connaissent la plus forte

croissance démographique au Canada. Le taux de chômage des Autochtones est systématiquement d'environ 2,5 fois plus élevé que le taux moyen du Canada, et le revenu annuel des Autochtones est beaucoup moins élevé que celui de la population en général. La proportion de la population non autochtone au Canada qui a obtenu un diplôme universitaire est trois fois plus élevée que la proportion des Autochtones. Comme pour toutes les universités, il incombe à McGill d'offrir une variété d'occasions éducationnelles aux peuples autochtones afin de surmonter ces nombreux obstacles.

À la suite du succès de l'élaboration et de la prestation de plus de 25 cours en ligne et de quatre programmes de certificat de premier cycle pour les peuples autochtones, l'École d'éducation permanente a proposé l'élaboration d'un programme de diplôme en ligne à temps partiel en gestion des entreprises autochtones et en administration publique.

Le Groupe de travail invite notre Université à fournir un soutien financier à une étude visant à examiner la valeur et la faisabilité d'un tel programme. L'étude de faisabilité s'appuiera sur de larges consultations avec les communautés et les organisations autochtones, cerner l'intérêt communautaire et individuel pour un tel programme, établira des valeurs de référence pour les modèles et les pratiques exemplaires, identifiera le créneau spécifique que McGill peut occuper et évaluera l'impact socioéconomique du programme proposé.

36. Délivrance de diplômes et certificats en enseignement à l'intérieur de la communauté (moyen et long terme)

Le Bureau de l'éducation des Premières Nations et des Inuits de la Faculté des sciences de l'éducation conçoit, développe et administre des programmes offerts à ces communautés pour les enseignants qui en sont issus. Le Bureau travaille en partenariat avec les autorités d'éducation des Premières Nations et des Inuits partout au Québec pour offrir aux enseignants des programmes communautaires de formation et de perfectionnement professionnel.

Ce Bureau propose des programmes spécialisés de baccalauréat et de certificat. Son baccalauréat en sciences de l'éducation de la maternelle et du premier cycle du primaire permet aux diplômés d'enseigner n'importe où au Québec et ailleurs.

En termes de collaboration future avec les communautés autochtones, le Bureau de l'éducation des Premières Nations et des Inuits vise les campus satellites de McGill avec tous ses partenaires.

Son dernier programme innovateur est un baccalauréat en sciences de l'éducation (maternelle/primaire) offert par l'Université McGill, mais totalement dispensé dans la communauté, à Listuguj. Il s'agit d'un diplôme de McGill imprégné de valeurs Mi'gmaq. Les cours sont donnés par des membres de la communauté ayant des maîtrises ou des doctorats ainsi que par des professeurs et chargés de cours de McGill.

Le Groupe de travail invite notre Université à reconnaître le travail novateur du Bureau de l'éducation des Premières Nations et des Inuits en apportant son soutien à ce bureau et à la Faculté des sciences de l'éducation pendant qu'ils mettent sur pied ce nouveau programme dans la communauté de Listuguj et qu'ils développent des plans pour les campus satellites en collaboration avec leurs partenaires des Premières Nations et Inuits.

37. Programme de futurs leaders (court terme)

L'Institut pour l'étude du développement international, en partenariat avec Dialogues des futurs leaders Canada, propose un programme novateur qui favorise le renforcement des relations entre les communautés autochtones et non autochtones. Le programme rassemblera 40 futurs leaders canadiens pour un programme de six jours de cours et d'activités communautaires sur l'île de Vancouver et se tiendra pour la première fois en juin 2017. Le partenaire de McGill pour ce programme est l'Université de l'île de Vancouver.

Le Groupe de travail invite notre Université à fournir un soutien qui permettra à l'Institut pour l'étude du développement international d'offrir cet événement annuel pour aboutir, avec le temps, à la création d'un réseau de leaders autochtones.

38. Programmes d'échange pour les étudiants autochtones (de court à moyen terme)

Les coûts associés aux programmes d'échange d'étudiants pourraient empêcher les étudiants autochtones d'y participer. En outre, les échanges peuvent être difficiles, voire un peu intimidants, pour les étudiants, particulièrement pour les étudiants autochtones qui ont déjà à vivre leur transition à McGill. Pourtant, ces échanges, extraordinairement enrichissants pour les étudiants de premier et de cycles supérieurs, devraient être aussi accessibles que possible à tous nos étudiants.

Le Groupe de travail invite notre Université à faciliter les échanges estudiantins pour les étudiants autochtones comme suit :

- Identifier des institutions sœurs avec lesquelles des accords d'échange pourraient être conclus;
- Offrir aux étudiants autochtones des occasions d'apprendre les uns des autres, et de leurs différentes histoires et expériences, en travaillant ensemble sur différents campus universitaires;
- Mettre au point un modèle dans lequel les étudiants participants communiquent de façon virtuelle sur différents campus pendant leurs échanges, peut-être même en prenant des cours communs dont le contenu et les interactions se font en ligne.

39. Contenu du curriculum d'études autochtones (court terme)

La CVR invite les universités et les collèges à introduire des contenus autochtones et à s'engager avec les pédagogies, les épistémologies, les valeurs et les visions du monde des Autochtones dans leurs programmes et curriculum universitaires.

Un examen des mesures prises dans d'autres établissements au Canada montre que cet appel a été pris en compte de diverses façons : dans certains cas, par des cours obligatoires; ailleurs, en intégrant le contenu autochtone dans les cours. Certaines approches combinent les deux.

À McGill, on trouve des cours obligatoires ou des modules de cours avec des contenus autochtones à la Faculté de droit, la Faculté de sciences de l'éducation, l'École de service social de la Faculté des arts, et l'École de sciences infirmières et l'École de médecine de la Faculté de médecine.

Le Groupe de travail invite les Facultés et les Écoles à tenir compte de cet appel à l'action de la CVR en présentant des plans au vice-président exécutif au cours de l'année universitaire 2017-2018 et des années suivantes, afin de suggérer comment intégrer du contenu autochtone dans les programmes et le curriculum universitaire.

4. RECHERCHE ET EFFECTIF UNIVERSITAIRE⁵

a) Recherche

40. Attentes liées à la recherche (court terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à réviser et à adapter au besoin les attentes liées à la recherche menée par le corps professoral et les étudiants qui entreprennent une recherche mobilisant la participation d'une communauté, puisque mener et diffuser ce type de recherche requiert plus de temps à réaliser que les formes traditionnelles de travail d'érudition. À cet égard, nous encourageons McGill à reconnaître explicitement les autres modes non orthodoxes de transmission et d'échange du savoir issus de résultats habituels axés sur des ressources textuelles.

Le Groupe de travail invite en outre à revoir la notion de « pairs » dans les contextes de recherche universitaire. Les études universitaires autochtones peuvent mieux se prêter à une évaluation par des individus dans les communautés qui détiennent des connaissances et qui comprennent si la recherche en question peut affecter ou profiter, et de quelle façon, aux communautés, aux peuples, aux territoires et au savoir autochtones.

41. Financement interne de la recherche (court terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à créer des distinctions associées à un financement interne pour soutenir les chercheurs et les étudiants de McGill qui entreprennent une recherche menée par ou en partenariat avec des Autochtones, laquelle démontre un engagement sans limite envers les principes PCAP (propriété, contrôle, accès et possession) pour les Premières Nations et les protocoles avancés par la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, les appels à l'action de la CVR, l'Énoncé de politique des trois Conseils et le Protocole de recherche de l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador (APNQL).

42. Partenariats avec les communautés (moyen et long terme)

En vue de formaliser les principes PCAP, le Groupe de travail invite notre Université à créer des partenariats avec des communautés autochtones là où le corps professoral et les étudiants de McGill risquent d'entreprendre une recherche. De tels partenariats peuvent prendre la forme de protocoles d'entente ou d'accords entre les communautés autochtones et l'Université McGill. Le fondement des partenariats devrait être de permettre aux communautés autochtones de conseiller le milieu de la recherche mcgillois sur les questions les plus urgentes concernant leur communauté qui nécessitent une étude. Il faudrait également envisager de créer une banque de questions ou de sujets de recherche formulés par les communautés que les étudiants de McGill peuvent être invités à approfondir par des projets de recherche indépendants ou de cycles supérieurs. Ce type d'initiative illustre le modèle de partenariat auquel McGill devrait aspirer, permettant à la recherche d'émaner des communautés autochtones et, ultimement, de servir leurs intérêts.

43. Protocoles et exigences de recherche (moyen terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à établir des exigences claires pour les chercheurs de McGill (y compris le corps professoral, les boursiers de recherche postdoctorale, les étudiants de premier et de cycles supérieurs, et les associés et assistantes de recherche) qui entreprennent des études mobilisant les peuples, les communautés, les vécus et les savoirs autochtones, notamment :

⁵ Les appels à l'action de cette section correspondent à l'annexe 5 de ce rapport.

- La création d'un cours sur les méthodologies, les vécus et les expériences autochtones conçu et piloté en collaboration avec des membres de communautés autochtones, lequel doit être suivi par tous les chercheurs de McGill dont les travaux impliquent les peuples, les communautés, les vécus ou les savoirs autochtones;
- La création d'un protocole de recherche obligatoire fondé sur les principes PCAP pour des études comprenant une collecte et une utilisation de données provenant de recherches avec des communautés et des peuples autochtones;
- La mise à jour des critères d'éthique de la recherche et des processus de révision de McGill afin de garantir que toute recherche concernant les peuples autochtones est conforme à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, à l'Énoncé de politique des trois Conseils, au protocole de l'APNQL et aux principes PCAP, tout en étant également conforme aux comités d'éthique des communautés autochtones;
- La garantie que tous les membres du comité d'éthique de la recherche de McGill aient la formation requise pour réviser les propositions de recherche concernant les peuples autochtones;
- La nécessité que tous les chercheurs de McGill aspirant à mener une recherche dans une communauté autochtone prouvent la conformité de leur recherche à toutes les exigences applicables aux recherches communautaires en matière d'éthique, avant même qu'elle ne soit approuvée par un comité d'éthique de la recherche de McGill.

b) Effectif universitaire

44. Embauche groupée et établissement des objectifs (court terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à établir une cible de nomination d'au moins 35 professeurs autochtones pour des postes permanents ou menant à la permanence d'ici 2032 (environ 2 % de représentation dans un intervalle de 15 ans). Des stratégies pour atteindre cet objectif doivent être établies de manière centrale et dans les facultés :

- **De manière centrale :** Initier une embauche groupée menée par le vice-principal exécutif (aux études) qui vise, au cours des trois prochaines années, à embaucher dix nouveaux membres permanents du corps professoral qui ont une expérience vécue et une expertise à l'égard des savoirs, des épistémologies, des méthodologies, des vécus, des traditions, des langues ou des systèmes juridiques et de gouvernance autochtones. Ces postes ne devraient pas être concentrés dans une seule unité ou faculté; l'objectif doit être d'approfondir l'expertise autochtone à l'ensemble du campus.

Le Groupe de travail enjoint également d'attribuer, à l'intérieur même de cette embauche groupée, trois chaires de recherche du Canada dans les domaines des sciences autochtones de la durabilité, des sciences autochtones de la santé et des sciences humaines autochtones.

- **Dans les facultés :** Réclamer la formulation de cibles locales pour l'embauche d'Autochtones au cours des cinq, dix et quinze prochaines années, comprenant, de la part des facultés, une révision périodique de leur progrès et un compte rendu annuel au vice-président exécutif dans le cadre du rapport annuel sur l'équité en matière de recrutement universitaire.

Tout en répondant de la façon la plus ferme possible à cette demande de recruter des membres permanents du corps professoral autochtone, l'Université est également enjointe à explorer le potentiel de recrutement de personnel enseignant autochtone pour des postes sans possibilité de permanence, comme

des professeurs issus de la pratique professionnelle ou du personnel enseignant sous contrat et hiérarchisé.

45. Recrutement équitable (court terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à établir et à appuyer des stratégies de recrutement actives, innovatrices et équitables qui respectent et soutiennent les Autochtones, comme :

- Imposer une formation obligatoire en matière d'équité et de méthodes de recrutement proactives pour les comités de recrutement universitaire afin de garantir que les processus parviennent et parlent aux candidats autochtones potentiels;
- Mettre en place une formation destinée à l'ensemble du corps professoral, des employés et du personnel à propos de la CVR et des territoires et communautés autochtones proches et concernés, conçue pour souligner comment les efforts de McGill pour recruter, soutenir et retenir le corps professoral autochtone font partie de son engagement à remodeler ses relations avec les peuples autochtones;
- Encourager le recrutement de membres du corps professoral provenant de territoires locaux ou proches en tenant compte de l'importance des liens autochtones à la terre et à la communauté;
- Encourager les comités de recrutement, les directeurs de départements et les doyens à envisager des durées de mandat qui permettent aux professeurs autochtones réalisant des recherches mobilisant la communauté de passer des périodes de temps dans leurs communautés, même lorsque ces dernières ne sont ni proches, ni locales (p. ex., enseignement condensé dans un trimestre universitaire, permettant d'en passer un autre dans la communauté);
- Permettre aux comités de recrutement de recruter et de nommer des candidats à des postes menant à la permanence lors de transition entre des programmes de doctorat ou postdoctoraux de McGill. Le talent autochtone existe parmi nos étudiants à la maîtrise et nos candidats au doctorat et postdoctoraux. Il est possible que ces jeunes chercheurs souhaitent demeurer au sein de notre Université, laquelle peut aussi être près de leur communauté natale. Leur capacité à y demeurer ne doit pas se heurter à des normes contre l'embauche de candidats provenant de nos propres bassins de candidats au doctorat et postdoctoraux. Ces étudiants peuvent également avoir des réseaux de mentorat et de soutien à McGill, et ne seront pas bien servis si l'on s'attend à ce qu'ils les laissent derrière lorsqu'ils amorcent une carrière universitaire.

46. Rétention équitable (moyen terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à soutenir la rétention du corps professoral autochtone grâce à :

- Des attentes universitaires adaptées et plus souples étant donné les vastes tâches de service effectuées par le corps professoral autochtone qui ne sont pas suffisamment reconnues ou soutenues (p. ex., mentorat, soutien et recrutement d'étudiants et de nouveaux membres du corps professoral, et consultation sur divers comités et initiatives autochtones). À titre d'exemple, ceci peut se manifester par des charges d'enseignement et/ou des attentes adaptées concernant ce qui correspond à de la recherche et à de la diffusion de résultats de recherche;
- La redéfinition du rôle universitaire traditionnel tripartite, soit l'enseignement, la recherche et le service pour mieux refléter les approches autochtones au travail d'érudition;
- La valorisation des activités communautaires ou territoriales (p. ex., activités de rayonnement, mentorat des jeunes, recrutement) en tant que partie intégrante au dossier d'enseignement, de recherche et/ou de service d'un professeur;

- La création de possibilités de collaboration parmi les membres du corps professoral, les administrateurs universitaires et l'Association des professeurs et bibliothécaires de McGill (APBM) afin de s'entendre sur la souplesse nécessaire pour garantir aux membres autochtones du corps professoral des trajectoires fructueuses;
- La garantie que l'importance du service communautaire ne soit pas subjuguée par la recherche;
- La mise sur pied d'un programme de mentorat ouvert à tous les professeurs occupant des postes menant à la permanence.

47. Reconnaissance du travail dans la communauté (moyen terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à reconnaître explicitement qu'un grand nombre d'universitaires autochtones s'engageront à vie envers leur communauté. Ces collègues s'épanouiront, et l'Université de même, s'ils n'ont pas à choisir entre leurs responsabilités envers leurs communautés et les exigences d'une carrière universitaire. Les nominations universitaires et les critères pour évaluer le rendement universitaire (p. ex., pour le mérite, le renouvellement, la permanence et la promotion) doivent être assez souples pour valoriser le succès des spécialistes autochtones menant des recherches communautaires. Comprendre comment l'Université peut reconnaître et récompenser le travail communautaire en matière d'enseignement, de recherche et de service appelle au dialogue soutenu et ouvert avec collègues autochtones.

5. RENFORCEMENT DES CAPACITÉS ET RESSOURCES HUMAINES⁶

48. Bureau des initiatives autochtones (court terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à créer un Bureau des initiatives autochtones qui devra :

- Être conforme aux autres administrations supérieures et avoir un personnel approprié et un budget adéquat; le Bureau sera holistique et inclura des étudiants, des employés et des membres du corps professoral;
- Avoir un mandat qui comprend : la surveillance continue du progrès de l'application des appels à l'action du Groupe de travail, la facilitation de la coordination et des collaborations entre les campus et la garantie de produire un rapport annuel au Sénat.

L'établissement de ce Bureau devra avoir lieu en même temps que l'Université se mobilise à :

- Appuyer officiellement les appels à l'action de la CVR et les Principes d'Universités Canada en matière d'éducation des Autochtones;
- Mettre sur pied un Fonds pour l'éducation des Autochtones réservé à encourager de nouvelles initiatives de collaboration afin de contribuer à la réalisation d'objectifs recommandés par le Groupe de travail. Ce fonds, administré par le Bureau des initiatives autochtones, devra être offert à l'ensemble de la communauté mcgilloise et inclure un soutien de la part de partenaires externes;
- Inclure l'éducation autochtone dans l'énoncé de la mission universitaire;
- Inclure l'éducation autochtone dans les plans stratégiques.

49. Rapport sur les indicateurs de rendement clés (de court à moyen terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à améliorer la qualité des rapports sur les indicateurs de rendement clés associés à l'admission, la rétention et la réussite des étudiants autochtones, et au recrutement et à la rétention des membres du corps professoral et du personnel d'origine autochtone en :

⁶ Les appels à l'action de cette section correspondent à l'annexe 6 de ce rapport.

- Améliorant la collecte, la surveillance, les analyses et la diffusion des données;
- Rédigeant des rapports officiels au Sénat et au Conseil des gouverneurs sur les indicateurs de rendement clés connexes à la représentation autochtone.

50. Communications et sensibilisation (de court à moyen terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à créer une stratégie de communication coordonnée concernant les initiatives, les programmes et les peuples autochtones. Cette action peut prendre forme sur une plateforme en ligne ou à l'aide de documents imprimés. À cet égard, le Groupe de travail invite en outre notre Université à explorer et à développer des modes systématiques visant à améliorer de la prise de conscience générale et la compréhension quant aux questions autochtones et à stimuler la participation ayant trait aux initiatives d'éducation par tous les membres de la communauté mcgilloise.

51. Établissement et renforcement des partenariats (court terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à établir de nouveaux partenariats, et à renforcer les partenariats existants, avec les communautés autochtones en :

- Créant un Comité consultatif autochtone ou un Conseil de l'éducation autochtone officiel ayant un mandat précis, lequel comprend des dirigeants des communautés et des intervenants de McGill;
- Créant davantage d'occasions pour la communauté mcgilloise de visiter des communautés autochtones, de les découvrir et d'en apprendre sur eux;
- Collaborant avec des organismes de service aux étudiants, communautaires et universitaires autochtones aux échelles local, provincial, national et international dans l'intention de créer des occasions de réseautage, de partage des ressources et de pratiques exemplaires;
- Élaborant une stratégie d'approvisionnement qui soutient l'économie autochtone (p. ex., entreprises de restauration, artistes, consultants, etc.) et qui est respectueuse et consciente des protocoles de commerce autochtone.

52. Stratégies en matière de ressources humaines (moyen terme)

Le Groupe de travail invite notre Université à élaborer et à communiquer une stratégie visant à accroître la représentation et la réussite autochtones de l'effectif de McGill en :

- Créant un poste de consultant en ressources humaines autochtones et élaborant une stratégie pour assurer l'efficacité du recrutement, de la rétention et de l'avancement du personnel autochtone à McGill;
- Cherchant une expertise et une expérience en matière d'élaboration et de mise en place de stratégie l'aide de consultation externe (comme avec le Canadian Council of Aboriginal Business);
- Mettant sur pied un programme de mentorat pour les membres du corps professoral et du personnel d'origine autochtone;
- Créant un programme d'Aînés en résidence et embauchant des Aînés comme employés salariés avec des espaces offerts aux services d'écoute, aux rencontres et aux pratiques spirituelles.



Réponses efficaces aux appels à l'action du groupe de travail : Collaborer

Étant donné que le Groupe de travail a été mandaté par le vice-principal exécutif, qui est le plus haut responsable des études à l'Université, nous avons tourné notre attention vers les activités ayant trait, de près ou de loin, au vécu des étudiants et du corps professoral. Néanmoins, il est impossible de scinder les activités particulières d'une université de la mission universitaire de l'établissement. Autrement dit, tous les volets des affaires universitaires sont indubitablement appelés à influencer le savoir et la recherche sur nos campus. À l'inverse, les aspirations universitaires ne peuvent être réalisées que si elles sont accompagnées et renforcées par des efforts dans tous les secteurs de l'établissement.

En conséquence, nous estimons qu'une bonne réponse aux appels à l'action du Groupe de travail nécessitera une coordination des efforts sur l'ensemble du campus. Les services ci-dessous sont en fait en dehors du cadre habituel du vice-principal exécutif, et nous ne les avons donc pas directement mentionnés dans nos appels à l'action. Ils sont toutefois essentiels au succès des initiatives de McGill visant les Autochtones. Pour les raisons énoncées ci-dessous, le Groupe de travail invite et encourage chacun de ces services à s'engager explicitement envers l'intégration de l'autochtonie dans l'énoncé de mission universitaire de McGill.

Haute direction et organes de gouvernance : McGill a de quoi être fière de son leadership qui, tout au long de l'histoire de son établissement, a fait preuve de sagesse, de prudence et de vision dans les plus hautes sphères de l'Université. Ce sont des qualités essentielles à la poursuite et la réalisation efficaces de sa mission universitaire. Le succès des initiatives autochtones de McGill et l'efficacité de ses réponses collectives aux appels à l'action du Groupe de travail dépendent du soutien et de l'investissement des plus hauts responsables de l'Université et de ses organes de gouvernance. Cela comprend le groupe P7 de McGill (composé de la principale et de son chef de cabinet, de tous les vice-principaux, de l'avocate générale, de la secrétaire générale et du premier vice-principal exécutif adjoint [études et vie étudiante]), le Conseil des gouverneurs et le Sénat. Ce sont des centres de délibération, de prise de décision et d'autorité à McGill. Donc, les mesures concrètes prises dans ces contextes pour promouvoir les initiatives autochtones seront suivies de ramifications profondes, tant sur nos campus qu'à l'extérieur. La communauté mcgilloise a été encouragée par la façon dont elle a vu les hauts dirigeants appuyer les initiatives connexes au cours de la dernière année, comme la relocalisation et l'aménagement du rocher Hochelaga et la bénédiction d'un Aîné à l'ouverture de cérémonies de collation des grades de 2017. Le Groupe de travail demande instamment au P7, au Conseil des gouverneurs et au Sénat de poursuivre et de soutenir une série de mesures concrètes additionnelles qui renforceront l'atteinte des objectifs de la réconciliation et de la création de liens, notamment sous forme de participation à des séances de sensibilisation à propos de la CVR, de l'acquisition de compétences culturelles autochtones, de l'établissement d'un lieu pour la représentation des communautés autochtones dans les structures de gouvernance de l'Université et des possibilités de consultation avec les Aînés et les conseillers communautaires. La haute administration de McGill s'est toujours efforcée de donner l'exemple, et sa façon d'aborder les questions autochtones ne doit pas être différente.

Recherche et innovation : Les appels à l'action du Groupe de travail soulignent la nécessité de revoir et de rétablir des exigences éthiques et respectueuses pour toute recherche universitaire menée dans des communautés ou territoires autochtones. L'unité de Recherche et d'innovation sera au cœur de l'adoption par McGill des principes PCAP pour les Premières Nations, afin de veiller à ce que tout chercheur de McGill qui veut

étudier les communautés autochtones respecte les principes énoncés par la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, la CVR, l'Énoncé de politique des trois Conseils et le Protocole de recherche de l'APNQL. L'unité de Recherche et d'innovation sera également le principal lieu de l'élaboration d'une formation préalable pour les chercheurs qui veulent mener des études dans les communautés et pour s'assurer que les recherches en question sont conformes aux normes renouvelées de McGill en matière de recherche auprès de peuples autochtones ainsi qu'à toutes normes pouvant être établies par les communautés autochtones concernées.

Services d'approvisionnement : Dans le but de promouvoir les entreprises autochtones et de travailler avec les membres de leurs communautés, nous encourageons les Services d'approvisionnement à envisager les services de fournisseurs autochtones comme des fournisseurs privilégiés. C'est particulièrement vrai en ce qui concerne les services destinés aux étudiants autochtones, comme les services de traiteurs, les fournisseurs de produits alimentaires, les facilitateurs et les consultants. Nous savons que les exigences actuelles d'approvisionnement de McGill risquent d'entraver ou d'interdire les services des dirigeants des communautés autochtones ou ceux offerts dans les communautés autochtones. Il pourrait s'avérer nécessaire d'assouplir ces conditions, et nous invitons les Services d'approvisionnement à revoir leurs protocoles pour encourager la possibilité de nouer des relations d'affaires viables avec des partenaires autochtones.

Avancement universitaire : L'Avancement universitaire aura le rôle le plus important à jouer dans l'identification et l'obtention de sources durables de soutien aux initiatives autochtones. Tout au long du mandat du Groupe de travail, l'Avancement universitaire a manifesté un grand intérêt et un engagement continu envers les projets liés à l'autochtonie. L'Université peut bénéficier du soutien continu de l'Avancement universitaire pour s'assurer que les efforts des Autochtones sont au premier plan dans les relations qu'ils cultivent avec la communauté. L'Avancement universitaire apporte également un appui crucial pour cultiver des liens avec nos diplômés autochtones, ce qui peut être très avantageux pour le recrutement, le soutien et le mentorat des étudiants autochtones.

Ressources humaines : Bien que le recrutement et le soutien du personnel administratif ne relèvent pas de la compétence du vice-principal exécutif, le comité de réflexion *ad hoc* sur le renforcement des capacités du Groupe de travail consacre une attention toute particulière aux enjeux des ressources humaines. Cela ne devrait pas être surprenant, compte tenu du rôle central des Ressources humaines dans la réalisation de l'objectif de constituer un effectif représentatif à l'Université. En outre, les Ressources humaines sont essentielles aux efforts liés à l'appui et au mentorat offerts au personnel administratif et de soutien de McGill.

Une question cruciale pour les Ressources humaines concerne la compréhension précise des besoins en matière de santé et de soins familiaux, compte tenu des expériences et des réalités autochtones. Le traumatisme infligé par les pensionnats canadiens se fera sentir des décennies encore dans les communautés autochtones. En conséquence, les problèmes de handicap et d'accessibilité dans la vie des peuples autochtones exigent une meilleure compréhension et une plus grande attention. De plus, les responsabilités familiales de nombreuses personnes, en particulier autochtones, ne sont pas celles du modèle de la famille nucléaire classique, et il est essentiel d'accueillir et de valoriser les différentes configurations familiales et responsabilités envers les personnes à charge. Aussi, nous encourageons les Ressources humaines à envisager des mesures qui permettront de mieux comprendre et intégrer les vécus, les expériences et les perspectives autochtones dans les approches en matière de dotation et de rémunération.

Planification des campus et des espaces : Le comité de réflexion *ad hoc* sur l'histoire autochtone et la présence symbolique du Groupe de travail souligne la nécessité d'intégrer et de rendre visible la présence

autochtone à McGill grâce à la conception et à l'aménagement de nos campus. La planification de l'Hôpital Royal Victoria offre une occasion unique de réfléchir sur la mise en valeur l'espace de manière à souligner un engagement en faveur de la réconciliation. Il en va de même pour les décisions et les projets de plus petite envergure qui déterminent l'aménagement physique des campus. En outre, le fait que le Bureau du développement durable de McGill se situe à même le service de Planification des campus et des espaces, il constitue un pont important pour les initiatives autochtones, compte tenu de l'importance de tirer parti des perspectives autochtones en faisant progresser les efforts de McGill vers un campus durable (voir ci-dessous). Grâce à la visibilité de l'art et des langues autochtones, la création de plus grands espaces pour la vie et l'apprentissage des étudiants autochtones, ou l'établissement de processus délibératifs et décisionnels sur l'espace physique qui tiennent compte de l'histoire et des perspectives autochtones, le service de Planification des campus et des espaces sera essentiel à l'avancement des initiatives autochtones à McGill.

Communications et relations externes : Étant donné que ce service détermine l'image projetée par McGill hors du campus, il est essentiel pour le Bureau des communications et des relations externes de présenter un campus engagé dans la réconciliation et l'accueil de tous les peuples des Premières Nations, des Métis et des Inuits. Nous appelons le Bureau des communications et des relations externes à veiller à ce que les récits publics de McGill soulignent le travail, les réalisations et les initiatives des étudiants, des membres du corps professoral et des employés autochtones. Il ne faudrait pas se limiter qu'aux occasions d'événements commémorant l'autochtonie ou l'équité (p. ex., la Journée nationale des Autochtones, la célébration du prix McGill pour l'équité et la construction communautaire). En effet, l'excellence est célébrée tous les jours à l'Université McGill et les manifestations d'excellence des étudiants et collègues autochtones sont généralement reconnues. Cela permet de soutenir les efforts de McGill pour recruter des étudiants, des membres du corps professoral et des employés autochtones, et créer sur le campus un milieu où ils se sentent chez eux.

Le Bureau des communications et des relations externes est également celui qui oriente les relations de McGill avec les représentants du gouvernement. Il est donc susceptible d'aborder les questions autochtones dans les discussions avec des acteurs publics fédéraux, provinciaux et municipaux. À titre d'exemple, tout au long de son mandat, le Groupe de travail a entendu parler du besoin, pour les universités, de soutenir les efforts dans les écoles primaires et secondaires en vue d'inciter les élèves autochtones à poursuivre des études postsecondaires et à les préparer pour cette expérience. Au-delà des partenariats avec les écoles, McGill peut engager de manière convaincante les fonctionnaires dans des discussions sur un soutien adéquat aux jeunes autochtones, en particulier dans l'enseignement primaire et secondaire, le sport et les loisirs, la culture et le patrimoine. Le Groupe de travail invite donc le Bureau des communications et des relations externes à réfléchir sur leur position afin d'engager et de poursuivre de telles discussions avec les ministères fédéral et provinciaux. En outre, ce service est encouragé à veiller à ce que ses engagements avec les gouvernements comprennent les connexions et les discussions en cours avec l'APNQL. Ce rapport sera crucial pour le maintien de partenariats crédibles avec les communautés autochtones du Québec et avec la mission de soutenir les jeunes autochtones en vue de favoriser leur réussite avant, pendant et après leurs études postsecondaires.

Bureau du développement durable de McGill : Doté d'une vision large et audacieuse de la durabilité à McGill, ce service soutient un vaste éventail d'initiatives qui favorisent les aspects économiques et sociaux de la durabilité et des programmes environnementaux. En partenariat avec les étudiants, le personnel et le corps professoral, le Bureau du développement durable de McGill élabore actuellement la vision de McGill concernant une recherche, une éducation, une connectivité, des activités et une gouvernance durables. Grâce au Fonds des projets de développement durable, la communauté mcgilloise a pu avancer des projets nouveaux, novateurs et collaboratifs pour bâtir une culture de la durabilité. Le poste de conseiller en éducation autochtone et la Semaine annuelle de sensibilisation des Autochtones sont le fruit d'initiatives du Fonds. Nous considérons le



Bureau du développement durable de McGill comme un partenaire clé dans l'avancement de nombreuses priorités énoncées dans ce rapport et dans la concrétisation des appels à l'action qui se reflètent dans la [Vision 2020 de McGill](#).

Remarques de clôture

Nous souhaitons reconnaître et remercier chaleureusement tous ceux qui ont contribué au Groupe de travail et qui ont participé au soutien et à l'avancement de l'éducation autochtone à McGill au fil des ans. Cela n'a pas toujours été chose facile, mais en réfléchissant à nos progrès des vingt dernières années, nous pouvons dire que nous avons fait une différence, aussi petite soit-elle. Nous avons maintenant la possibilité d'aller toujours plus loin, d'une manière plus concertée et efficace, et nous devons en profiter pour collaborer et trouver ensemble des solutions créatives afin de mettre l'autochtonie à l'avant-scène de notre communauté.

L'éducation est un grand facteur d'égalisation, et ce sera l'ingrédient clé de la réconciliation. Le juge Murray Sinclair, président de la CVR, a déclaré ceci : « L'éducation, du moins telle qu'on l'entendait dans les pensionnats, a conduit à ce désastre, mais c'est l'éducation qui donnera la clé de la réconciliation⁷. » Notre rapport repose fondamentalement sur la sagesse de cette vision et de ses implications pratiques.

Partie intégrante des politiques assimilationnistes du Canada, les pensionnats ont laissé un legs destructeur sur les peuples autochtones. Il faudra du temps pour guérir et combler les lacunes importantes et les déficits qui existent en raison des effets néfastes des politiques coloniales sur la santé, l'éducation, la culture et les droits des peuples autochtones. Cependant, nous devons aux sept prochaines générations de faire mieux et de bien comprendre. Cela nécessitera une attention particulière à la mise en œuvre des recommandations de ce rapport. Nous devons nous laisser guider par les conclusions de la CVR, ses principes et ses appels à l'action.



⁷ CBC News, « Truth and Reconciliation chair urges Canada to adopt UN declaration on Indigenous Peoples » (1^{er} juin 2015) [en ligne] <http://www.cbc.ca/news/politics/truth-and-reconciliation-chair-urges-canada-to-adopt-un-declaration-on-indigenous-peoples-1.3096225>.

Annexe 1 : Mandat

RAISON D'ÊTRE

En sa qualité d'établissement universitaire de premier plan au Canada et dans le monde, l'Université McGill a un rôle essentiel à jouer quant à l'application des appels à l'action lancés par la Commission de vérité et réconciliation du Canada. Plus précisément, elle est fermement résolue à tendre la main aux communautés autochtones et à collaborer avec elles afin de trouver, d'explorer et de concrétiser des idées, des initiatives et des projets qui viendront imprégner de l'esprit autochtone la vie et les activités de l'Université. McGill fera également une plus large place aux étudiants, aux membres du corps professoral ainsi qu'aux employés autochtones et favorisera leur réussite. Pour ce faire, deux grands thèmes guideront le Groupe de travail du vice-principal exécutif sur les études et l'éducation autochtones : d'une part, la reconnaissance de l'histoire, de la présence contemporaine et des modes d'apprentissage autochtones et, d'autre part, la réconciliation. Cette dernière exige que l'on prenne acte des appels à l'action de la Commission par la mise en œuvre de mesures en matière d'éducation visant à réparer les injustices historiques et à rétablir les liens avec les peuples autochtones.

OBJECTIFS

Le Groupe de travail du vice-principal exécutif se penchera sur cinq grandes questions :

- De quelle manière McGill peut-elle rendre compte concrètement de l'histoire autochtone et la présence symbolique sur son campus, et comment l'engagement de McGill à accueillir et à soutenir les membres des communautés autochtones, en particulier les étudiants, les membres du corps professoral et les employés, peut-il se concrétiser?
- Comment McGill peut-elle améliorer l'accès à ses programmes de premier cycle et de cycles supérieurs aux étudiants autochtones, et comment le passage de ces derniers à McGill peut-il être enrichi?
- Comment McGill peut-elle s'y prendre pour recruter davantage d'employés d'origine autochtone et favoriser leur réussite, tant au sein du corps professoral que du personnel administratif et de soutien?
- Comment McGill peut-elle intégrer les perspectives, les vécus, les enjeux, les pédagogies et les méthodologies autochtones à la mission d'enseignement et de recherche de l'Université?
- Comment McGill peut-elle faire fond sur son savoir-faire en recherche pour atteindre ses objectifs en matière de reconnaissance et de réconciliation dans le cadre de ses relations avec les peuples et les communautés autochtones?

POUR CHACUNE DE SES QUESTIONS, LE GROUPE DE TRAVAIL :

- formulera des recommandations précises et concrètes axées sur l'engagement, l'action et l'innovation;
- établira un échéancier de mise en œuvre assorti d'objectifs et de résultats attendus à court (2 ans), à moyen (2 à 5 ans) et à long terme (5 ans ou plus);
- cernera les éventuels obstacles et trouvera des solutions pour les surmonter.

MÉTHODOLOGIE ET ÉCHÉANCIER :

Afin d'établir ses constats et ses recommandations, le Groupe de travail sera guidé par :

- les valeurs, les objectifs, les idées, les craintes et les expériences (VOICE) ressortis lors de la vaste consultation;
- [les cinq priorités de la principale](#);

- [les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada;](#)
- [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones;](#)

Les coprésidents du Groupe de travail peuvent constituer des comités de réflexion *ad hoc* qui se pencheront sur une seule ou sur la totalité des cinq questions exposées précédemment. Le cas échéant, ces comités de réflexion *ad hoc* seront représentatifs de la communauté mcgilloise et des parties concernées.

Le Groupe de travail (et les éventuels comités de réflexion *ad hoc*) mènera une vaste consultation. Les communautés autochtones occuperont un rôle de premier plan dans ce processus en accompagnant et en conseillant le Groupe de travail dans tous les aspects de son mandat, et ce, du début jusqu'à la fin des travaux. De plus, le Groupe de travail fera appel aux unités universitaires et administratives ainsi qu'aux étudiants, aux chercheurs, aux membres du corps professoral, aux employés et aux diplômés à des fins de consultation. Des consultations auront lieu régulièrement sur les campus, tout comme au sein des communautés et des organismes autochtones (tels que le Centre d'amitié autochtone de Montréal). La mise en ligne d'un forum est également prévue.

Le Groupe de travail déposera un rapport provisoire en janvier 2017. Son rapport final, attendu le 1^{er} juin 2017, fera état de ses conclusions et de ses recommandations, et il sera rendu au public.



Annexe 2 : Composition du Groupe de travail

Coprésidents

M^{me} Paige Isaac, coordonnatrice de la Maison des Premières Nations

Pr Hudson Meadwell, directeur du Département de sciences politiques

Pre Angela Campbell, vice-principale exécutive adjointe aux politiques, aux procédures et à l'équité

Membres du Groupe de travail

M. Ray Aldred, candidat au doctorat du Département de philosophie de la Faculté des arts

M^{me} Jessica Barudin, gestionnaire de projet de formation professionnelle en santé autochtone de la Faculté de médecine

M. Kakwiranó:ron Cook, administrateur du rayonnement autochtone au Bureau du doyen à la vie étudiante

Pr Ollivier Dyens, premier vice-principal exécutif adjoint aux études et à la vie étudiante

M. Jim Howden, directeur du Bureau de l'éducation des Premières Nations et des Inuits

M^{me} Kathleen Massey, registraire et directrice générale à la Gestion de l'effectif étudiant

Pre Catherine Potvin, Département de biologie de la Faculté des sciences

M. Christian Quequish, coordonnateur des affaires autochtones de l'AEUM

M^{me} Carmen Sicilia, vice-doyenne (activités universitaires) de l'École d'éducation permanente

M. Allan Vicaire, conseiller en éducation autochtone au Bureau de l'éducation en équité sociale et diversité

Conseils généraux

M. Patrick Brennan, directeur général de l'Institut d'étude du développement international

Pr Allan Downey, Département d'histoire et des études classiques de la Faculté des arts

M^{me} Lee Maracle, Aînée en résidence et responsable d'enseignement à l'Université de Toronto

M. Robin McLay, conseiller principal de la Fondation MasterCard

Tewakierakwa Louise McDonald, Mère du clan de l'Ours

M^{me} Kathryn Muller, Avancement universitaire

M. Tim Raybould, professeur de formation pratique à l'Institut d'études canadiennes de McGill

M^{me} Anita Tenasco, directrice de l'éducation à Kitigan Zibi Anishinaabeg

M^{me} Leigh Yetter, directrice principale au Bureau du vice-principal exécutif et vice-principal aux études

Comités de réflexion *ad hoc*

Recrutement et rétention des étudiants autochtones (Présidente : Kathleen Massey)

Membres :

Ashley Bach, diplômée en 2016, agente de recrutement au Bureau du doyen à la vie étudiante
M. Kakwiranó:ron Cook, administrateur du rayonnement autochtone au Bureau du doyen à la vie étudiante
Kim Bartlett, directrice des admissions à la Gestion de l'effectif étudiant
Alison Duff, agente d'admission à la Gestion de l'effectif étudiant
Nico Trocmé, directeur et professeur à l'École de service social
Christian Quequish, commissaire des affaires autochtones de l'Association étudiante de l'Université McGill
Bradley Tucker, directeur général des analyses à la planification et au budget
Orenda Boucher, coordinatrice de First Peoples' Initiative au Dawson College; responsable d'enseignement à McGill
Alison Crump, gestionnaire de projets universitaires au Décanat des études supérieures et postdoctorales
Angela Crowley, directrice des initiatives stratégiques d'avancements à l'Avancement universitaire
Nathalie Tufenkji, professeure au Département de génie
Martine Gauthier, directrice générale aux Services étudiants

Programmes et curriculum universitaires (Président : Hudson Meadwell)

Membres :

Jessica Barudin, gestionnaire de projets pour le programme formation professionnelle en santé autochtone
Jessica Coon, professeure au Département de linguistique
Jim Howden, directeur du Bureau de l'éducation des Premières Nations et des Inuits
Carmen Sicilia, vice-doyenne (activités universitaires) de l'École d'éducation permanente
Sandra-Lynn Leclair, actuellement étudiante à la maîtrise à McGill en histoire

Histoire autochtone et la présence symbolique (Président : Hudson Meadwell)

Membres :

David Covo, professeur à l'École d'architecture
Gwendolyn Owens, directrice des collections d'arts visuels
Haidee Lefebvre, actuellement étudiante au doctorat à McGill en sciences de l'éducation
Allan Vicaire, conseiller en éducation autochtone au Bureau de l'éducation en équité sociale et diversité
Lori Beavis, artiste invitée en résidence à la Faculté des sciences de l'éducation
Lori Podolsky, gestionnaires des archives et des dossiers

Recherche et personnel universitaire (Présidente : Angela Campbell)

Membres :

Raymond Aldred, actuellement étudiant au doctorat à McGill en arts
Cindy Blackstock, professeure à l'École de service social
Spencer Bossaer, actuellement étudiant à McGill en arts



Orenda Boucher, coordinatrice de First Peoples' Initiative au Dawson College; responsable d'enseignement à McGill

Morrison King, gestionnaire de programme par intérim pour le programme formation professionnelle en santé autochtone

Pascale Legros, cadre supérieure à l'équité et à l'inclusion

Dolleen Manning, chercheuse invitée à l'Institut genre, sexualité et féministes

André Moreau, actuellement étudiant en droit à McGill

Catherine Potvin, professeure au Département de biologie

Renforcement des capacités et ressources humaines (Présidente : Paige Isaac)

Membres :

Susan Aberman, chef de cabinet au Bureau de la principale

Christopher Buddle, doyen à la vie étudiante

Paul Chesser, vice-principal adjoint au développement à l'Avancement universitaire

Ollivier Dyens, premier vice-principal exécutif adjoint aux études et à la vie étudiante

Carole Graveline, directrice et vice-principale aux communications et aux relations externes

Janine Metallic, actuellement étudiante au doctorat à McGill en sciences de l'éducation

André Moreau, actuellement étudiant en droit à McGill

Alyse VanEvery, adjointe aux étudiants autochtones au Bureau du doyen à la vie étudiante

Nous tenons à remercier en particulier nos étudiants, Erin Gurr, André Moreau et Nicholas Dunn, pour leur travail et leur aide à l'édition.



Annexe 3 : Consultations du Groupe de travail et occasions d'apprentissage

- Discussions ouvertes : Campus du centre-ville, campus Macdonald et Kahnawake
- Table ronde avec Ghislain Picard (Chef de l'APNQL)
- Comité de réflexion sur les affaires autochtones
- Sous-comité de McGill sur l'équité en matière de Premières Nations
- Rencontre avec les dirigeants du Centre d'éducation de Kahnawake
- *Academic Leadership Forum*
- Doyens de faculté
- Départements et unités concernant le recrutement et le soutien aux étudiants autochtones et l'élaboration de curriculums
- Fonctionnaires fédéraux (Affaires autochtones et du Nord Canada, Emploi et Développement social Canada)
- Geoffrey Kelley (ministre responsable des Affaires autochtones au gouvernement provincial)
- Conseil de recherche en sciences humaines
- Table ronde avec des universitaires (les professeurs Suzy Basile (UQAT), Glenn Coulthard (UBC), Eve Tuck (U. De Toronto))
- Rencontres avec la professeure Margaret Kovach (U. de Saskatchewan)
- Cégeps régionaux (Dawson, John Abbott, Vanier)
- Communauté mcgilloise (invitation en ligne : www.mcgill.ca/ptisie2016)
- Maamwizing : L'université à l'heure de la réconciliation (Université Laurentienne)
- Conférence de la Fédération des sciences humaines : *Sharing the Land, Sharing a Future*
- *What's Your Story?* Événement spécial pour les étudiants, le personnel, le corps professoral et les anciens diplômés d'origine autochtone
- Erin Freeland Ballantyne (Dechinta Centre for Research and Learning)
- Présentation du Conseil des gouverneurs de McGill
- Présentation des Services aux étudiants
- Bureau du développement durable de McGill
- CN : Mélanie Allaire Senior Counsel, Environmental and Aboriginal Affairs; Daniel Gagné, Manager of Aboriginal Relations; Jared Miller, Student: affaires autochtones
- Étudiants et personnel d'origine autochtone en lien avec la Maison des Premières Nations
- Centres d'éducation de Kahnawake et de Kanehsatake, Commission scolaire crie, Commission scolaire Kativik, École secondaire Ratihente
- U15 (sondage et recherche comparative sur les admissions et les pratiques de transfert d'unités auprès de la clientèle autochtone)
- CIQAM (élargie) – Comité des écoles de médecine du Québec (vice-doyens, registraires, admissions)

- 
- Conférence de l'Association canadienne pour les études supérieures (ACES) (présentations sur l'« Accès » de l'Université McMaster, de l'Université de Regina, l'Université Memorial de Terre-Neuve, l'Université de Winnipeg)
 - Gestion de l'effectif étudiant, Bureaux des bourses et de l'aide financière
 - Conseil pour l'articulation et le transfert - Ontario (CATON) et British Columbia Council on Admissions and Transfer (BCCAT) (publications de recherche)

Annexe 4 : Rapport du comité de réflexion *ad hoc* sur le recrutement et la rétention des étudiants autochtones

« Les étudiants ne devraient jamais avoir l'impression qu'ils doivent laisser une partie d'eux-mêmes lorsqu'ils franchissent les portes d'une université. »

M. Bernice Downey, coordonnateur du programme d'été de chercheurs boursiers en recherche autochtone, Université McMaster)

« Donner un accès aux personnes, c'est bien plus que de faire entrer les gens par les portes. »

(Claire Reid, directrice de la maîtrise en pratique du développement : développement autochtone, Université de Winnipeg)

Question directrice

Comment McGill peut-elle améliorer l'accès à ses programmes de premier cycle et de cycles supérieurs aux étudiants autochtones, et comment le passage de ces derniers à McGill peut-il être enrichi?

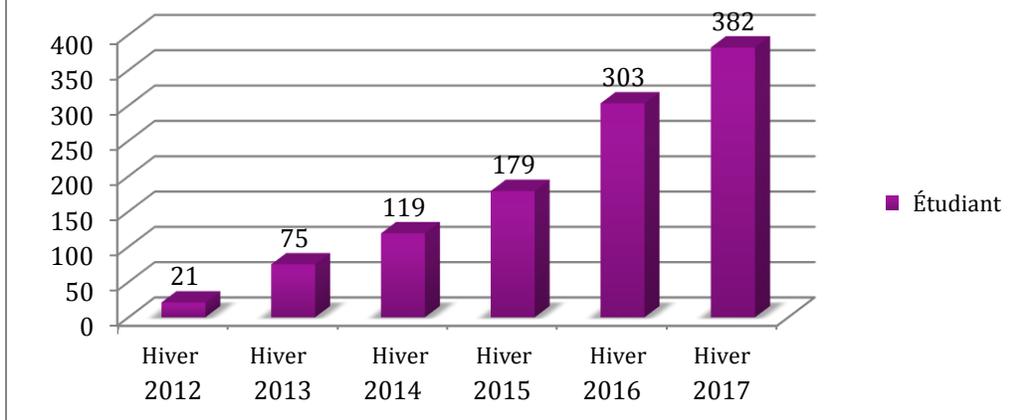
CONSTATS

Inscription

Le nombre d'étudiants s'identifiant comme autochtones qui s'inscrivent au trimestre d'hiver de McGill a crû au cours des six dernières années. L'effectif des étudiants autochtones au trimestre d'hiver est habituellement plus élevé qu'au trimestre d'automne. Les étudiants s'identifiant comme autochtones représentent 0,8 % de la population étudiante totale de McGill, tous les cycles confondus. Il convient de noter que les données de déclaration volontaire sont recueillies sur la demande d'admission, et que la réponse est facultative. Certains étudiants autochtones ne déclarent pas leur identité, alors que certains étudiants non autochtones (y compris de nombreux citoyens de l'étranger) saisissent également des valeurs dans ce champ. Des efforts sont déployés pour remédier à cette situation.

- L'inscription d'étudiants s'identifiant comme autochtones a augmenté considérablement depuis l'adoption du processus d'admission autochtone. La plupart de ces étudiants s'inscrivent aux programmes de l'École d'éducation permanente. Le tableau suivant présente ceux qui déclarent leur statut et qui proviennent du Canada ou des États-Unis.
- Les taux de rétention des étudiants autochtones sont nettement plus faibles au cours des deux premières années que les taux de rétention des étudiants non autochtones (6 % pour la première année et 10 % pour la deuxième année).

Croissance de l'effectif d'étudiants s'identifiant comme autochtones (tous les cycles)



Aide financière

À l'hiver 2017, les étudiants autochtones ont reçu le soutien financier suivant :

- Aide financière externe du gouvernement : 79 étudiants
- Aide financière fondée sur les besoins de McGill : 44 étudiants
- Bourses fondées sur le mérite de McGill : 27 étudiants
- Contrat autochtone parrainé à l'externe (p.ex., financement offert par le conseil de bande) : 292 étudiants

Il est possible que certains étudiants aient reçu du financement de plus d'une des sources susmentionnées.

Il convient de noter que 55 des étudiants recevant du financement du conseil de bande n'ont pas déclaré leur statut autochtone à McGill à l'hiver 2017 et sont donc exclus de l'effectif du tableau ci-dessus.

McGill fait preuve de souplesse en ce qui concerne l'accès à l'aide financière supplémentaire de l'Université pour les étudiants financés par le conseil de bande. Le financement du conseil de bande est considéré comme l'équivalent du financement du « gouvernement ». Par conséquent, les étudiants autochtones peuvent être pris en considération pour l'aide financière de McGill tout comme les autres étudiants qui reçoivent de l'aide financière provinciale.

Il existe qu'une seule bourse d'études de premier cycle destinée aux étudiants autochtones. Ces derniers peuvent être admissibles à la plupart des bourses d'études et à l'aide financière de McGill s'ils respectent certains critères.

Il y a une bourse de recherche administrée de façon centrale qui est destinée aux étudiants des cycles supérieurs. Toutefois, elle ne semble pas destinée précisément aux étudiants autochtones :

- La bourse de recherche Eben Hopson pour des études à McGill
 - Créée en 1988 grâce à un don de North Slope Borough of Alaska en l'honneur d'Eben Hopson, maire de North Slope Borough de 1972 à 1980, cette bourse vise à promouvoir la quête de connaissances, la promotion et le partage du savoir dans des domaines d'intérêt commun et pertinent au développement scientifique, social et économique, ainsi que le bien-être global de North Slope Borough et des comtés du Nord circumpolaire.

Les bourses d'études et les bourses canadiennes sont accessibles aux étudiants autochtones.

- Indspire : <http://indspire.ca/for-students/bursaries-scholarships/>

Les discussions avec la communauté de Kahnawake ont permis de démontrer un intérêt pour des paiements de réparation afin de prendre en compte les enjeux de la dette historique perçue à l'égard de la communauté. Le comité de réflexion *ad hoc* du Groupe de travail a mentionné à titre d'exemple un modèle possible de droits de scolarité gratuits pour des groupes précis d'étudiants autochtones. Le programme *Haudenosaunee Promise* de l'Université de Syracuse en est un exemple : <http://parttime.syr.edu/tuition-financial-aid/scholarships-grants/haudenosaunee-promise/>. Les étudiants admissibles reçoivent de l'aide financière d'un montant équivalent aux droits de scolarité et aux frais obligatoires pour chaque année d'études de premier cycle à temps partiel. La liste des critères d'admissibilité est présentée sur le site Web.

Transfert d'unités

Plusieurs facultés de McGill n'octroient pas de transfert d'unités pour les études effectuées dans des collèges de l'Ontario, même s'il s'agit d'un cheminement actif pour certains étudiants autochtones du Québec, mais aussi pour de nombreux étudiants de l'Ontario qui commencent leurs études postsecondaires au collège avant d'entrer à l'université.

- a. Un sondage auprès des universités du U15 indique que tous les répondants (7 sur 14 ont répondu, dont l'UBC et l'Université de Toronto) octroient des transferts d'unités pour des études connexes effectuées dans des collèges de l'Ontario. Voir l'annexe D pour connaître les résultats du sondage.
- b. Un examen du site Web d'U15 et d'autres universités a aussi démontré que le transfert d'unités est octroyé et qu'il fait souvent partie d'ententes d'articulation entre les collèges et les universités.
- c. Des discussions avec la direction des bureaux des conseillers des facultés de premier cycle ont permis de révéler que certaines facultés ont l'habitude d'octroyer des transferts d'unités pour les études collégiales en Ontario. Les participants s'entendaient pour dire que cette pratique soit élargie et appliquée plus systématiquement au sein de l'ensemble des facultés des études de premier cycle.

Admissions aux études de premier cycle et autres accès à McGill

Dans le cadre de son engagement à enrichir la diversité de sa population étudiante, McGill a mis en place des programmes visant à s'attaquer à la sous-représentation des étudiants autochtones. En janvier 2007, le Sénat de McGill a approuvé le protocole d'admissions autochtones, donnant aux bureaux d'admissions de la latitude pour tenir compte de facteurs dépassant ceux habituellement évalués lors de la prise de décisions concernant des candidats autochtones. Parallèlement, le personnel de l'admission a augmenté à la Maison des Premières Nations.

Le nouveau protocole d'admission a semblé accroître l'affluence de demandes d'admission et McGill a admis des candidats qui auraient autrefois été refusés. <https://www.mcgill.ca/applying/requirements/indigenous>. L'admission a été offerte à des diplômés du secondaire ou du cégep qui ont été jugés susceptibles de réussir. Ces étudiants autochtones ont été admis en stipulant qu'ils devaient être prêts à travailler très fort. Ils ont aussi reçu l'engagement de McGill que toutes les mesures de soutien scolaire leur seraient offertes pour contribuer à leur réussite.

Même avec cette latitude, la vision scolaire historique de McGill entravait l'accès de certains candidats très talentueux qui n'étaient pas admissibles selon des critères traditionnels ou non (par exemple les personnes sans diplôme d'études secondaires ou collégiales). Cette situation a mené à la création de Journey McGill/Parcours McGill en 2016, une voie d'accès supplémentaire pour les candidats autochtones très motivés et talentueux. L'admission est déterminée de manière globale au cas par cas, en tenant compte des commentaires de la communauté et des entrevues avec le personnel de McGill, comme le vice-doyen, les professeurs, le directeur des admissions, le doyen à la vie étudiante et la Maison des Premières Nations.

Journey McGill/Parcours McGill permet d'admettre l'étudiant en première année dans un programme de baccalauréat. Pour poursuivre en deuxième année, des résultats satisfaisants sont nécessaires. En 2016, quelque 20 étudiants ont été admis au baccalauréat en éducation offert à Listuguj et un étudiant a été admis au baccalauréat sur le campus.

Des processus d'admission autochtone existent également dans les facultés professionnelles de droit et de médecine et sont utilisés activement chaque année :

- <https://www.mcgill.ca/medadmissions/fr/postuler/categories/autochtones> (quatre places à l'échelle de la province, partagées entre quatre écoles de médecine)
- <https://www.mcgill.ca/law-admissions/fr/undergraduates/admissions/policy>

Il n'y a pas de possibilités d'admission explicites pour déposer une demande à McGill en fonction d'études collégiales en Ontario.

Il existe peu d'autres cheminements ou possibilités de prestation de programme offerts à McGill qui augmenteraient l'accessibilité (p. ex., pas de programmes communs collège/université ni de programmes relais).

Admission aux cycles supérieurs

Au cours de la discussion auprès des étudiants à la Maison des Premières Nations, ces derniers ont dit croire que les étudiants autochtones ne représentent pas une priorité pour les études de cycles supérieurs et postdoctorales, et que le processus de demande porte à confusion et qu'il est empreint de mauvaises communications.

Ils ont signalé qu'ils reçoivent de nombreux longs courriels, mais qu'aucun ne provient de la Maison des Premières Nations. Par conséquent, ils ne développent pas de sentiment d'appartenance à l'égard des étudiants autochtones des cycles supérieurs et ils n'ont pas l'impression de faire partie de ce groupe. Ils ont indiqué ne pas recevoir d'information sur les services offerts aux étudiants autochtones des cycles supérieurs.

Études de cycles supérieurs – Des modèles qui font la promotion de l'accès

Un membre du comité de réflexion *ad hoc* a participé à une conférence de l'Association canadienne des doyens des études avancées (ACDEA) en novembre 2016. Le thème était « l'accès ». Quatre universités canadiennes ont

donné des présentations sur leurs programmes spécialisés qui visent à attirer des étudiants autochtones des cycles supérieurs ou à les conserver. Voici les thèmes communs et les principaux messages :

- La nécessité de cibler davantage la suppression des obstacles aux études de cycles supérieurs pour les étudiants autochtones (la plupart des initiatives de recrutement et des mesures de soutien ciblent les étudiants de premier cycle);
- La collaboration et les partenariats avec les populations et les communautés autochtones;
- La valorisation du savoir autochtone dans le curriculum;
- La valorisation des modèles de cohorte d'apprentissage;
- La décolonisation des méthodologies (élaborer des recherches et des programmes AVEC les populations autochtones et non sur ces dernières);
- La nécessité d'embaucher davantage d'autochtones dans le corps professoral.

Modèles de rôle, mentorat, transition

Une invitation a été envoyée à tous les étudiants de la liste de diffusion de la Maison des Premières Nations afin qu'ils parlent aux membres du comité de réflexion *ad hoc* de leurs expériences. L'invitation comprenait ce qui suit : « Par exemple : avez-vous des idées que vous aimeriez échanger concernant des modifications à apporter quant à l'admission, aux locaux, aux services ou aux ressources qui répondraient aux besoins des étudiants autochtones? »

Les quatre étudiants qui ont accepté l'invitation ont parlé du fait qu'ils ne se sentaient pas représentés par la communauté et le curriculum de McGill (sauf à la Maison des Premières Nations).

Ils souhaiteraient voir plus d'autochtones embauchés dans les services de soutien aux étudiants et dans le corps professoral.

Ils ont déclaré se sentir isolés. En outre, ils trouvent qu'il est difficile d'être loin de leur famille pour étudier et de devoir laisser tomber le travail dans la communauté pour obtenir un diplôme.

Ils ont soulevé des défis supplémentaires, notamment les suivants : la transition de l'école secondaire ou du collège à l'université, particulièrement pour ceux provenant d'une communauté rurale ou d'une réserve; les grandes classes font qu'il est difficile de demander de l'aide; et le sentiment d'être isolé et perdu sur le campus (tomber entre les mailles du filet).

Ils ont parlé de l'importance de la Maison des Premières Nations pour se sentir comme à la maison.

Ressources des communautés autochtones

Les échanges avec les centres d'éducation autochtone et les commissions scolaires révèlent qu'il y a des ressources mises à disposition qui pourraient contribuer à soutenir les étudiants lors de l'admission à McGill et leur réussite. Cependant, certaines écoles et commissions scolaires connaissent un succès mitigé en ce qui concerne la transition des étudiants vers l'université ou disposent de ressources limitées pour offrir des mesures de soutien significatives. Voici des observations tirées de deux conversations principales :

COMMISSION SCOLAIRE CRIE – Darryl Diamond, services aux étudiants au niveau postsecondaire

- Depuis 2009, ils ont observé une augmentation générale de l'effectif au niveau postsecondaire de 25 % par an;
- Au cours d'une année donnée, seulement 20 % des étudiants de niveau postsecondaire vont à l'université;
- Ils ont toujours besoin de l'ensemble professionnel complet : médecine, droit, maintien de l'ordre, justice, services communautaires, développement du leadership;
- Ils souhaitent assurément voir une augmentation des inscriptions et de l'obtention de diplômes à l'université et ils ciblent particulièrement les jeunes âgés de 16 à 21 ans;
- Une orientation future de la Commission scolaire crie est d'encourager les études dans la province, particulièrement pour les disciplines professionnelles.

Effectif de niveau postsecondaire de la Commission scolaire crie cette année :

2	à McGill en enseignement et en soins infirmiers
40	ici à Montréal – 20 à l'université + 20 au collège Dawson ou John Abbott
20	à Val-d'Or
15	à Sudbury
70	à North Bay
300	dans la région d'Ottawa

CENTRE D'ÉDUCATION DE KAHNAWAKE - Bethany Douglas, conseillère en études postsecondaires à distance

- 16 étudiants inscrits à McGill au trimestre d'hiver 2017 - 10 à temps plein et 6 à temps partiel
- 88 étudiants actuellement dans des cégeps du Québec : Vanier, Dawson, John Abbott, Marianopolis, Champlain, Lennoxville, Saint-Lambert, Institution Kiuna
- Nous voudrions voir un élargissement des événements de sensibilisation de McGill et des programmes d'aide aux devoirs du Bureau de l'éducation en équité sociale et diversité afin d'inclure la Native Education Student Team (NEST) de l'école secondaire Billings destinée aux élèves mohawks et abénaquis qui représentent le tiers de la population étudiante totale.
 - Nous voudrions que le programme d'information postsecondaire autochtone rende visite à un centre communautaire pour que les étudiants qui ne fréquentent pas l'école Survival de Kahnawake puissent en profiter (puisque environ 50 % des élèves de la communauté vont à une école hors réserve).
 - En ce qui concerne les disciplines à encourager, ils se rendent compte de la nécessité qu'une masse critique entre dans les domaines d'études et de professions relevant des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques.

Des ressources externes à McGill existent et pourraient être mises à profit par l'Université aux fins de recrutement et de rétention :

- La Commission scolaire crie a un bureau à Montréal qui appuie ses étudiants : <https://www.cscree.qc.ca/en/contacts/services-and-departments/post-secondary-student-services>
- Des vidéos créées par la Commission scolaire crie mettent en vedette des étudiants cris à Montréal et à Ottawa pour montrer la voie vers la réussite et pour expliquer les différents services offerts : <https://www.youtube.com/watch?v=iIQXQ8Mw4A>; <https://www.youtube.com/watch?v=19EJe991hW4>



Annexe 5 : Rapport du comité de réflexion *ad hoc* sur la recherche et l'effectif universitaire

RECHERCHE

La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones⁸, les appels à l'action de la CVR⁹, l'Énoncé de politique des trois Conseils¹⁰ et le Protocole de recherche de l'APNQL¹¹ signalent l'importance de l'épistémologie et des pratiques de recherche fondées sur l'autogouvernance, l'autonomie, l'équité et la réciprocité. Pour les communautés autochtones du Canada, cette importance s'est traduite par les principes PCAP pour les Premières Nations, lesquels guident la recherche ayant recours à la collecte et à l'utilisation de données relatives aux populations et aux territoires autochtones¹². Ce n'est que récemment que les systèmes d'éducation canadiens ont intégré du contenu significatif au sujet des Premières Nations, des Métis et des Inuits. De nombreuses universitaires doivent donc parfaire activement leurs propres connaissances quant aux cultures, aux vécus et aux contributions des peuples autochtones pour comprendre le rôle du milieu universitaire dans le colonialisme et pour déterminer les manifestations contemporaines du raisonnement et de la recherche coloniaux afin d'y remédier.

L'ensemble de la recherche relative aux peuples autochtones doit être fondé sur des objectifs et des aspirations autodéterminés des Premières Nations, des Métis et des Inuits, et doit être guidée par les valeurs et les principes énoncés dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et par la recherche autochtone, ce qui comprend les principes du consentement libre, préalable et éclairé. De telles recherches doivent également respecter les gardiens du savoir traditionnel autochtone et les protocoles culturels guidant l'engagement de la communauté, l'acquisition de connaissances et la responsabilisation. Lorsqu'elles sont menées de manière efficace, ces recherches peuvent alimenter l'objectif de réconciliation en promouvant la résurgence et la célébration des épistémologies, des langues, des cultures et des institutions autochtones, tout en encourageant également la décolonisation des raisonnements, des politiques et des pratiques non autochtones.

Considérant ses forces en recherche et sa crédibilité institutionnelle, McGill a la responsabilité de favoriser et de promouvoir le travail d'érudition qui contribue à la réconciliation au Canada, de même qu'à la reconnaissance et à la résurgence du savoir et des pratiques autochtones. La recherche avec les communautés autochtones nécessite une collaboration entière et un partenariat avec les communautés touchées par ou

⁸ Nations Unies, Déclaration sur les droits des peuples autochtones GA 61/295 (13 septembre 2007) [en ligne] http://www.un.org/esa/socdev/unpfi/documents/DRIPS_fr.pdf.

⁹ Commission de vérité et réconciliation du Canada: Appels à l'action (Winnipeg : Commission de vérité et réconciliation du Canada, 2012) [en ligne] [http://www.trc.ca/websites/trcinstitution/File/2015/Findings/Calls to Action_French.pdf](http://www.trc.ca/websites/trcinstitution/File/2015/Findings/Calls%20to%20Action_French.pdf).

¹⁰ Secrétariat sur la conduite responsable de la recherche, « La recherche visant les Premières Nations, les Inuits ou les Métis du Canada » dans *Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains* (Gouvernement du Canada, 2014) [en ligne] <http://www.ger.ethique.gc.ca/fra/policy-politique/initiatives/tcps2-epts2/chapter9-chapitre9/>

¹¹ Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador, Protocole de recherche des Premières Nations au Québec et au Labrador, 2014 [en ligne] <http://www.apnql-afnql.com/fr/publications/pdf/Protocole-de-recherche-des-Premieres-Nations-au-Quebec-Labrador-2014.pdf>.

¹² Centre de gouvernance de l'information des Premières Nations, *Ownership, Control, Access and Possession: The Path to First Nations Governance* (23 mai 2014) [en ligne] http://fnigc.ca/sites/default/files/docs/ocap_path_to_fn_information_governance_en_final.pdf.

impliquées dans cette recherche, qui porte sur tous les aspects du protocole, allant de sa conception à la propriété, l'utilisation et la diffusion des données. Les modèles de recherche respectueuse les plus efficaces au Québec seront ceux fondés sur les principes de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, du PCAP et de l'Énoncé de politique des trois Conseils, et sur le protocole de l'APNQL.

Parallèlement, la communauté mcgilloise bénéficierait d'une réflexion critique sur le lien entre les méthodes de recherche occidentales conventionnelles et la dévalorisation du savoir autochtone. La recherche universitaire se tourne habituellement vers l'avenir et aspire à la découverte et à l'innovation. En revanche, le savoir autochtone peut être à la fois moderne et axé sur la mémoire, enraciné à un respect pour les épistémologies et les méthodologies ancestrales de même qu'à leur affirmation. Les approches autochtones exigent ainsi un niveau d'humilité et de responsabilité accru dans l'effort de recherche pour comprendre, avant que la recherche ne soit entreprise, ses effets potentiels dans le temps et l'espace. Une telle réflexion favorise une analyse plus critique des hypothèses de bienveillance sous-jacentes à des termes comme l'« innovation » et le « progrès ». Elle exige également la reconnaissance de la valeur d'approches collectives et menées par la communauté à l'égard de l'acquisition des connaissances.

Bien que les universitaires non autochtones puissent être des alliés utiles lorsque l'on mène une recherche concernant les peuples autochtones, il est essentiel qu'ils fassent preuve de l'humilité et du respect nécessaires pour réaliser adéquatement leur recherche conformément aux principes du PCAP et de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Ceci comprend la pleine reconnaissance des peuples autochtones en leur qualité de chercheurs principaux ou de collaborateurs, une aide financière pour leur participation, et un partenariat dans la rédaction et la diffusion des conclusions de recherche. Le rôle des peuples autochtones dans les études qui les concernent ne devrait pas être relégué à un rôle consultatif, et les chercheurs non autochtones ne devraient pas non plus supposer avoir les qualités nécessaires pour conduire ce type de recherche. Il faut porter une attention aux protocoles de la communauté ayant trait à la détermination des questions de recherche, aux qualités nécessaires pour réaliser les études et au respect de l'éthique et des protocoles de recherche autochtones.

Par ailleurs, d'un point de vue occidental, les recherches d'universitaires autochtones peuvent être perçues comme de l'« activisme », un « travail de promotion et de défense des droits » ou manquant d'objectivité¹³. Pourtant, cette vision est à la fois absolue et simpliste, ne tenant pas compte des orientations et des questions politiques animant de nombreux efforts de recherche afférents ou non à l'autochtonie. En outre, pour de nombreux peuples et universitaires autochtones, la recherche est un mécanisme servant à nourrir les efforts de changement dirigés par la communauté, à améliorer la situation des peuples autochtones et à défier les structures du pouvoir coloniales. Ils considèrent que les chercheurs ont la responsabilité d'être un partenaire actif dans le continuum du changement. De plus, la nature communautaire de la recherche autochtone exige une vision élargie de la diffusion de la recherche qui va au-delà des revues et des livres soumises à un examen scientifique par les pairs afin d'inclure la reconnaissance des mécanismes autochtones d'échange des connaissances, comme les histoires orales.

¹³ Margaret Kovach, *Indigenous Methodologies: Characteristics, Conversations and Contexts* (Toronto: University of Toronto Press, 2009); Linda Tuhiwai Smith, *Decolonizing Methodologies: Research and Indigenous Peoples*, 2d (New York: Zed Books, 2012).

Par ce qui précède, nous ne souhaitons pas dichotomiser explicitement la recherche dite « universitaire » et la recherche dite « autochtone ». Certains travaux universitaires menés par ou avec des universitaires autochtones et des gardiens du savoir présentent une profondeur et une richesse de recherche empreinte des perspectives autochtones. Ces travaux sont à la fois « universitaires » et « autochtones ». Il y a néanmoins plusieurs exemples malheureux d'études « sur des » ou « au sujet d' » expériences autochtones conduites sans le respect ou l'égard approprié envers les communautés autochtones. Les études au sein des communautés ont trop souvent failli à s'engager sur la voie de la transparence et de la responsabilisation à l'égard des personnes les plus touchées par la recherche. Comme un Chef a expliqué :

La plus grande difficulté avec les scientifiques est qu'ils ne disent pas la vérité. Ils devraient nous dire ce qu'ils souhaitent vraiment étudier et nous donner ensuite leurs résultats. Si nous avons ces résultats, nous pourrions bâtir une bibliothèque et y conserver l'information afin que nos jeunes puissent apprendre. D'ailleurs, si les scientifiques ne nous disent pas ce qu'ils étudient, comment pouvons-nous les aider?¹⁴

Ce passage illustre de façon poignante l'espoir de voir des recherches menées en partenariat significatif, et souligne l'impératif moral, éthique et intellectuel de l'honnêteté, du respect et de la collaboration entière et équitable avec les communautés autochtones dans un contexte de recherche. En conséquence, nous demandons à McGill d'adopter des stratégies claires et concrètes qui reconnaissent, valorisent et stimulent des recherches qui démontrent des engagements envers la réconciliation et le partenariat.

Afin de soutenir des recherches engagées vers la réconciliation et le partenariat, ce qui nécessite la participation, le respect et le soutien des peuples et du savoir autochtones, il faut des changements dans les structures, les politiques et les pratiques universitaires. Ceci comprend l'éducation de l'ensemble de l'administration, du corps professoral, des employés et des étudiants en matière d'autochtonie, et la révision des critères et des procédures universitaires de recrutement, d'évaluation, de soutien et de promotion dans l'intention de mieux rendre compte du savoir et des expériences autochtones.

De plus, les ressources (en termes de temps et de financement) requises pour la recherche mobilisant la participation d'une communauté doivent être prises en compte dans l'embauche et la promotion. Un financement de démarrage provenant de l'Université pourrait être nécessaire pour permettre aux universitaires autochtones réalisant des travaux d'érudition axés sur le territoire de donner de l'ampleur à leur mission professorale et d'adapter les attentes en fonction des échéanciers et des modes de diffusion des résultats de recherche. Les fonds internes dédiés à la recherche dirigée par ou en partenariat avec des Autochtones démontreraient l'étendue du soutien institutionnel pour ce genre de travail d'érudition.

Enfin, malgré le fait que la recherche peut contribuer à la promotion de la réconciliation, l'Université doit demeurer consciente qu'elle peut également être utilisée dans l'atteinte d'objectifs coloniaux en reportant des actions relatives à des enjeux déjà bien documentés. Chaque demande de recherche supplémentaire pouvant reporter la mise en œuvre de mesures qui seraient bénéfiques aux communautés autochtones devrait, par conséquent, émaner de ces communautés ou être explicitement appuyée par elles.

EFFECTIF UNIVERSITAIRE

Les Autochtones constituent le groupe en quête d'équité le plus sous-représenté parmi les employés occupant des postes permanents et menant à la permanence de McGill. Seulement sept des 1 700 membres permanents

¹⁴ Embera Chief Bonarge Pacheco in Rogelio Cansari, "The Scientific Community and the Indigenous Embera Community of Panama" in *Protecting Biological Diversity. Roles and Responsibilities* (Montréal : McGill-Queen's Press, 1996) 26-40.

du corps professoral mcgillois se sont déclaré comme membres des Premières Nations, Métis ou Inuits, ce qui ne représente que 0,4 % des professeurs de McGill. En revanche, les Autochtones représentent environ 2 % de la population québécoise et environ 4,3 % de la population canadienne. De plus, des données fédérales indiquent qu'environ 3,5 % de la main-d'œuvre canadienne est autochtone, alors que 1,3 % de tous les professeurs et chargés de cours universitaires du Canada sont autochtones¹⁵. Compte tenu de ces données, il apparaît nécessaire que McGill cible une représentation autochtone d'au moins 2 % de son corps professoral occupant des postes permanents et menant à la permanence pour les 15 prochaines années. Si le total de l'effectif universitaire de McGill demeure relativement stable, cela se traduira par un total d'au moins 35 professeurs autochtones autodéclarés.

L'atteinte de cet objectif exige une croissance soutenue à long terme. Cette croissance peut être accélérée par une embauche groupée de 15 professeurs autochtones au cours des trois prochaines années, et par des cibles d'embauche supplémentaire établies périodiquement. Une surveillance continue du progrès sera indispensable, jumelée à des ajustements aux stratégies d'embauche dans les cas où les cibles ne sont pas atteintes. En outre, comme il est expliqué ci-après, les efforts pour retenir le corps professoral autochtone sont nécessaires pour garantir un soutien significatif et une reconnaissance de ces collègues qui sont souvent confrontés à des demandes professionnelles uniques et difficiles, dont celle de s'assurer que McGill offre un environnement accueillant aux étudiants, au corps professoral et au savoir autochtones.

a) Embauche

Quoique les universitaires canadiens présument souvent que le bassin de candidats autochtones qualifiés pour des postes permanents et menant à la permanence est limité, cette perception mérite un examen. Restreindre les efforts de recrutement aux universitaires autochtones détenant déjà des postes dans des universités nord-américaines ne contribuera pas à la croissance du nombre de professeurs autochtones dans le milieu universitaire. Un collègue autochtone a qualifié de « braconnage » le phénomène par lequel les universités aspirent à rehausser leur effectif de professeurs autochtones en tentant de les convaincre de tourner le dos à d'autres établissements. Cette pratique d'embauche n'est d'aucune aide pour améliorer globalement l'environnement et les conditions des universitaires autochtones.

Des moyens variés pour l'embauche de talents autochtones devraient ainsi être défrichés et explorés. L'un de ces moyens sera de jouer un rôle actif qui permettra d'assurer aux étudiants des Premières Nations, Métis et Inuits de recevoir le soutien nécessaire au primaire et au secondaire pour poursuivre des études postsecondaires s'ils le souhaitent. Nous ne pouvons pas ignorer les obstacles uniques auxquels sont confrontés les étudiants des Premières Nations, Métis et Inuits pour accéder aux études postsecondaires et, par le fait même, à des carrières postsecondaires. Il faudra évaluer à nouveau les critères de recrutement et d'embauche afin de représenter les concepts autochtones de gardiens du savoir. De plus, il est primordial de mobiliser les étudiants des programmes de doctorat et postdoctoraux de partout au Canada et à l'étranger à ceux de McGill. En outre, en sa qualité d'institution de réputation internationale remarquable, McGill a la capacité de recruter des collègues provenant de l'étranger qui s'identifient comme Autochtones (p. ex., de l'Océanie, de l'Amérique du Sud, de l'Afrique et de l'Asie). Ce faisant, elle doit toutefois être soucieuse d'éviter le risque de segmenter ou

¹⁵ Emploi et Développement social Canada, *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 2011 : Répartition de la population apte au travail selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et le groupe de base (CNP de 2011) et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones et minorités visibles* [en ligne] <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/rapport-statistique-equite-emploi/tableaux/tableau05-01.html>.

d'isoler certains collègues autochtones provenant de communautés et de contextes culturels différents. Enfin, une occasion inexploitée repose sur le recrutement de personnel pour des postes universitaires en marge de la voie de la permanence. Des professeurs issus de la pratique professionnelle, par exemple, peuvent être nommés à des postes hiérarchisés et protégés (durée indéterminée) qui leur permettront d'apporter leur savoir expérientiel à l'enseignement et à la direction de l'Université. Un doctorat pourrait ne pas être exigé pour de telles nominations. Un doctorat pourrait ne pas être exigé pour ce type de postes.

Des consultations ont aussi révélé l'importance pour certains universitaires autochtones de conserver une flexibilité dans leur affectation universitaire pour leur permettre d'entretenir des relations avec des communautés autochtones, ce qui peut avoir plusieurs conséquences importantes. Par exemple, des attentes et des horaires adaptés pourraient être nécessaires pour le corps professoral autochtone afin de leur offrir les moyens dont il pourrait avoir besoin pour mener et diffuser ses recherches, ou pour enseigner dans des communautés autochtones.

b) Rétention

Hormis le recrutement, des efforts soutenus sont nécessaires pour soutenir le personnel universitaire autochtone. À cet égard, il est essentiel de se rappeler que la réconciliation est une responsabilité commune entre les peuples autochtones et non autochtones. Malheureusement, la situation actuelle démontre qu'un fardeau important et disproportionné incombe au corps professoral et aux employés autochtones (p. ex., mentorat auprès d'étudiants et de collègues débutants, administration et direction) et trop souvent, ces fardeaux supplémentaires ne sont pas reconnus ou soutenus. En raison du si petit nombre de professeurs autochtones à McGill, la communauté mcgilloise se tourne habituellement vers ces mêmes personnes peu nombreuses pour diriger les initiatives autochtones. Quoique ces collègues soient essentiels à l'avancement de la réconciliation à McGill, il convient de s'assurer que des membres non autochtones de la communauté mcgilloise assument également leur juste part de responsabilité.

De plus, tandis que le mentorat devrait être accessible à tout le personnel universitaire avant l'obtention de la permanence, il devrait rapporter un avantage disproportionné aux membres de groupes autochtones et d'autres groupes sous-représentés. Un programme de mentorat mis à la disposition du corps professoral, disponible pour ceux qui le jugent utile, serait pertinent. Ce programme pourrait soutenir les professeurs débutants en les aidant à traverser les premières phases de la vie universitaire, tout en réduisant leur risque d'isolement. Des responsabilités de mentorat et de conseil structurées faciliteront la valorisation de ce travail. Voilà l'importance du mentorat, puisque cette tâche est trop souvent invisible et bien peu reconnue dans les processus associés à l'évaluation du rendement et du mérite, à la permanence et à la promotion.

Nous constatons que même si certaines des recommandations peuvent donner l'impression que des mesures « exceptionnelles » sont créées pour le corps professoral autochtone, nous partageons l'opinion suivante, exprimée par un professeur reconnu au sein de la communauté mcgilloise :

[D]ans un avenir prévisible, tout professeur autochtone de McGill ressentira la pression de fardeaux « spéciaux » sous la forme de demandes supplémentaires se traduisant par des services, de la représentation, du mentorat d'étudiants autochtones, etc. Nous allons forcément consacrer des sommes considérables au recrutement d'universitaires autochtones. Il nous incombe de les aider lorsqu'ils sont ici. Si nous y échouons, le recrutement deviendra encore plus difficile.

Ultimement, le recrutement et la rétention du corps professoral et des chercheurs autochtones nécessitent une réflexion sur l'ensemble du professorat. Les efforts en cette matière s'avéreront efficaces uniquement grâce à un engagement collectif entrepris par toute la communauté universitaire pour élargir notre compréhension commune de nos normes, de nos exigences et de nos structures universitaires traditionnelles. Ce travail appelle aussi à une reconnaissance plus vaste du savoir et des méthodologies autochtones sur l'ensemble de l'Université, dans l'intention de reconnaître et de valoriser leur valeur inhérente en tant que contributions universitaires. En fin de compte, l'engagement de McGill en matière de recrutement et de rétention de talents autochtones dépendra de sa capacité à créer un environnement accueillant que les étudiants, le corps professoral et les employés autochtones choisiront eux-mêmes. Définir McGill comme « l'établissement où aller » pour les Autochtones exige des approches plus créatives, flexibles et larges quant à la recherche universitaire, au recrutement et à la rétention du corps professoral afin qu'ils reflètent les expériences et les contributions des peuples autochtones.



Annexe 6 : Rapport du comité de réflexion *ad hoc* sur le renforcement des capacités et les ressources humaines

Afin de renforcer les capacités et d'améliorer les ressources humaines, les aspects suivants sont au cœur de toutes les recommandations proposées :

- a. Partenariats avec les communautés autochtones
- b. Communication et éducation
- c. Changement structurel et transformationnel

a) Partenariats avec les communautés autochtones

Les partenariats avec les communautés sont au cœur du renforcement des capacités et de l'intégration des pratiques d'autochtonisation au sein de l'Université. Il est primordial que McGill forme des partenariats avec les communautés autochtones et qu'elle s'assure que ses initiatives analogues concordent avec les besoins, les défis et les aspirations des communautés. Il sera important de collaborer et de s'impliquer de façons significatives avec des communautés autochtones locales, provinciales, nationales et internationales. L'objectif doit permettre d'établir des partenariats productifs et respectueux sous le signe de la confiance, dont les bienfaits et les efforts sont réciproques. Il est judicieux d'entretenir et de consolider les relations actuellement en place (avec, par exemple, Kahnawake, Listuguj, les Cris, les Inuits, etc.) et d'en bâtir de nouvelles qui seront constructives pour les communautés concernées et McGill.

McGill entretient actuellement de nombreux rapports professionnels avec des communautés autochtones. Différents membres du corps professoral intègrent la sensation et la participation à la base de leurs activités de projet dans le cadre de leur recherche, et agissent à titre de conseillers auprès de divers conseils, comités et organismes. Quelques facultés et unités ont également des comités consultatifs qui incluent des représentants communautaires autochtones provenant d'organisation, comme l'Institut pour l'étude du développement international, la Faculté de médecine, la Faculté de l'éducation et le comité de réflexion sur les affaires autochtones, pour n'en nommer que quelques-unes. L'administrateur du rayonnement autochtone de McGill passe beaucoup de temps auprès des diverses communautés autochtones afin d'établir des liens et de promouvoir l'Université. La Maison des Premières Nations entretient également plusieurs relations avec des organismes communautaires aux échelles régionale, provinciale, nationale et internationale.

Il est indispensable que nos partenaires communautaires se sentent inclus, appréciés et consultés adéquatement, et que chaque bienfait qui s'en dégage rayonne dans la communauté et par le succès des étudiants, des membres du corps professoral et des employés d'origine autochtone. Il existe de nombreux moyens pour garantir une participation et un partage des pouvoirs aux partenaires communautaires dans le cadre des processus décisionnels, comme des sièges réservés au sein du Conseil des gouverneurs et du Sénat.

Recommandations :

- Créer davantage d'occasions pour la communauté mcgilloise de visiter des communautés autochtones, de les découvrir et d'en apprendre sur eux;
- Établir et actualiser une liste centralisée de l'ensemble des relations externes, des engagements et des partenariats de McGill avec les communautés autochtones;

- Créer un Comité consultatif autochtone ou un Conseil de l'éducation autochtone officiel ayant un mandat précis, lequel comprend des dirigeants des communautés et des intervenants de McGill;
- Réserver un siège au Conseil des gouverneurs et/ou au Sénat pour un représentant autochtone
- Inviter un Aîné à l'occasion d'événements de grande importance de McGill, comme les activités d'accueil, la fête des anciens étudiants, la collation des grades, etc.;
- Étudier les moyens d'optimiser et d'entretenir les partenariats (p. ex., Protocole d'entente, ententes institutionnelles, etc.);
- Collaborer avec des organismes de service aux étudiants, communautaires et universitaires autochtones aux échelles local, provincial, national et international dans l'intention de créer des occasions de réseautage, de partage des ressources et de pratiques exemplaires;
- Travailler étroitement avec des communautés autochtones et divers paliers gouvernementaux. Nous sommes tous concernés par le système de l'éducation et par les résultats éducatifs des enfants et des jeunes autochtones.

b) Communication et éducation

Les affaires autochtones à McGill étaient plutôt discrètes jusqu'au récent lancement du Groupe de travail sur les études et l'éducation autochtones. Afin de consolider les affaires autochtones à McGill, la diffusion de nos programmes actuels, de nos réalisations passées et de nos objectifs futurs sera essentielle pour maintenir la dynamique et faire avancer les initiatives autochtones. Une stratégie de communication robuste contribuera à augmenter la visibilité, à mettre en valeur les forces et à déterminer les lacunes. Cette stratégie doit offrir de l'information et des ressources qui habiliteront la communauté mcgilloise à s'impliquer, à travailler conjointement et à contribuer à la transformation des services et programmes.

Étant donné que de nombreux citoyens des sociétés québécoise et canadienne ont eu, pour l'essentiel, très peu d'occasions de se renseigner sur l'histoire et les affaires courantes autochtones, une faille considérable existe dans la prise de conscience globale et le savoir des peuples autochtones. Il convient d'y remédier, et McGill est bien placée pour offrir aux membres de sa communauté des occasions et des lieux visant à acquérir et élargir leur savoir général sur le sujet, et pour partager des connaissances avec le grand public. Ceci comprendra la reconnaissance et la compréhension des effets de la colonisation et de la discrimination institutionnelle et directe vécues par des étudiants, des employés et des membres du corps professoral autochtones. Bien entendu, il est également important de comprendre les sources de résilience et de mettre en valeur les forces des cultures autochtones.

Recommandations :

- Créer une stratégie de communication coordonnée concernant les initiatives autochtones de McGill;
- Diffuser l'engagement de McGill en matière d'affaires autochtones par écrit, en ligne et au moyen des médias sociaux. Exemples : magazine annuel de grande portée faisant état de toutes les initiatives autochtones/ nouvelles de McGill, consolider tous les services, programmes et recherches autochtones sur un seul site et lui donner une bonne visibilité sur la page d'accueil (par la création et la mise à jour du site www.indigenouismcgill.ca); www.indigenouismcgill.ca peut être développé et mis à jour).
- Élaborer des ateliers sur la sensibilisation et la sécurisation culturelle autochtones et créer des moyens efficaces pour favoriser la participation de tous les membres de la communauté mcgilloise;
- Créer des ressources en ligne offertes à tous pour répondre aux questions fréquemment posées et pour aborder le savoir fondamental des peuples autochtones;

- Explorer des moyens d'améliorer la prise de conscience générale et la compréhension quant aux questions autochtones, et ce, sur tout le campus;
- Accroître les ressources de la bibliothèque et/ou créer une Bibliothèque des Premières Nations;
- À l'aide d'archives, déterminer et reconnaître les relations historiques de McGill avec les communautés autochtones.

c) Changement structurel et transformationnel

Afin de démontrer l'engagement institutionnel et de créer un changement transformationnel, la direction de McGill devrait appuyer les appels à l'action de la CVR, les Principes d'Universités Canada en matière d'éducation des Autochtones et soutenir la mise en œuvre des priorités à court, moyen et long terme provenant du Groupe de travail sur les études et l'éducation autochtones. L'identification des moyens précis par lesquels la communauté mcgilloise pourra participer et inclure ces priorités à ses programmes sera importante. Un effort collectif de la part de l'Universitaire pour améliorer les affaires autochtones de McGill est recommandé afin de contribuer à un changement durable et transformationnel.

L'organisation actuelle des affaires autochtones de McGill doit être examinée soigneusement pour optimiser la coordination et les rendements. L'actuelle structure opérationnelle et financière est décentralisée, car les services, le personnel et les budgets sont répartis à divers endroits. Cette approche contribue à une prise de conscience insuffisante des initiatives, des enjeux et des priorités en matière d'affaires autochtones. Elle peut également mener à la duplication et la concurrence pour les ressources. Le comité de réflexion *ad hoc* sur les affaires autochtones rassemble actuellement un certain nombre de partenaires qui devraient toutefois être mis à profit dans l'établissement et la mise en œuvre d'objectifs et de priorités communs;

Dans l'intention déterminer des pratiques exemplaires, nous avons scruté les priorités d'autres universités et nous avons constaté que dans certaines d'entre elles, une haute direction autochtone est mise en place afin d'orienter les affaires universitaires en matière d'initiatives autochtones. Une solution moins adaptée est souvent celle d'un employé autochtone responsable de la programmation et du soutien aux étudiants au quotidien tout en conseillant également l'administration supérieure quant aux affaires autochtones. McGill tirera avantage d'une structure holistique qui comprend un soutien, une mobilisation et un espace pour les étudiants, les employés et les membres du corps professoral autochtones. Cette structure nécessite un modèle de financement durable, et un soutien administratif clair et cohésif. Afin de préserver l'élan initié par ce Groupe de travail, il est important de déterminer ou de constituer une équipe de travail mandatée pour piloter la mise en œuvre de ses recommandations.

Recommandations :

- Appuyer officiellement les appels à l'action de la CVR et les Principes d'Universités Canada en matière d'éducation des Autochtones;
- Créer un Bureau des initiatives autochtones comprenant une direction conforme aux autres administrations supérieures de McGill, un personnel approprié et un budget adéquat; le Bureau sera holistique et inclura des étudiants, des employés et des membres du corps professoral;
- Arrimer d'autres activités et initiatives en matière d'affaires autochtones au nouveau bureau administratif (p. ex., la Maison des Premières Nations et le comité de réflexion sur les affaires autochtones);
- Mettre sur pied un Fonds pour l'éducation des Autochtones réservé à encourager de nouvelles initiatives de collaboration afin de contribuer à la réalisation d'objectifs recommandés par le Groupe

de travail. Ce fonds doit être accessible aux étudiants, aux employés et aux membres du corps professoral et recevoir l'appui des communautés;

- Institutionnaliser la dénonciation au Conseil des gouverneurs pour accroître la sensibilisation, solliciter un soutien financier, élargir la recherche, etc.;
- Rendre compte des indicateurs de rendement clés (p. ex., nombre d'étudiants autochtones aspirant à l'obtention d'un diplôme, nombre de professeurs autochtones occupant des postes menant à la permanence, nombre d'employés autochtones, etc.);
- Inclure l'éducation autochtone dans l'énoncé de la mission universitaire et/ou dans les plans stratégiques;
- Constituer un cadre de responsabilisation afin de mesurer les progrès obtenus.

Recommandations – pour les ressources humaines/en personnel

- Aîné en résidence ou Conseil des Aînés – en tant qu'employé salarié;
- Établir des directives équitables pour dédommager financièrement les Aînés et les gardiens du savoir traditionnel;
- S'assurer que le personnel des Services aux étudiants est formé en matière de bien-être autochtone (les conseillers notamment);
- Envisager une embauche groupée pour le personnel autochtone – des postes à tous les niveaux de l'Université, en dehors du portfolio autochtone;
- Mettre sur pied un programme de mentorat pour les membres du corps professoral et du personnel d'origine autochtone;
- Incorporer des cibles autochtones dans les stratégies en matière de ressources humaines – pour le recrutement, la rétention et la promotion du personnel autochtone;
- Créer un poste de consultant en ressources humaines en équité et diversité.

