



# Place aux Premiers Peuples

## Plan d'action 2024-2029

Vice-rectorat  
à la planification et  
à la communication  
stratégiques

Université   
de Montréal  
et du monde.

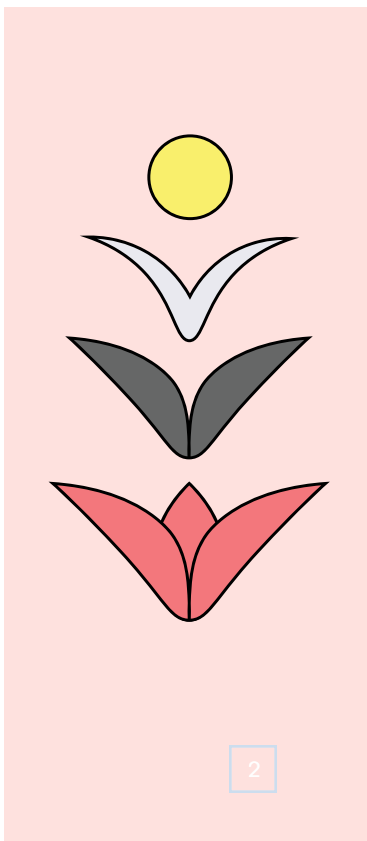
Contes autochtones avec Joséphine Bacon  
Source : Amélie Philibert

# Table des matières

<b>Mot d'introduction</b>	3
<b>Contexte</b>	4
Énoncés de principes	5
Mandat	8
Vision	8
Piliers et valeurs	8
Mise en œuvre	9
<b>Plan</b>	
1. Augmenter la visibilité autochtone	11
2. Améliorer le sentiment de sécurité des personnes autochtones	13
3. Soutenir les communautés autochtones étudiante et employée de l'UdeM ainsi que les nations autochtones et leurs organisations	14
4. Atteindre un plus grand équilibre des savoirs	17



Bréanne Dondo | Source : Jillianne Gignac



Cérémonie des réussites étudiantes autochtones | Source : Amélie Philibert

# Mot d'introduction

C'est avec fierté que nous vous présentons le plan d'action Place aux Premiers Peuples 2024-2029 de l'Université de Montréal. Cette deuxième édition du plan s'inscrit dans la continuité des initiatives déjà en place tout en étant ancrée dans de nombreuses consultations. Nous avons eu la possibilité de dialoguer avec les membres autochtones des communautés étudiante et employée ainsi qu'avec les responsables des dossiers des Premiers Peuples au sein des différentes facultés. Ces échanges ont été essentiels pour élaborer un plan d'action qui reflète au mieux les besoins des personnes et des communautés autochtones tout en s'insérant dans les grandes orientations stratégiques de l'université.

Les échanges ont pu se poursuivre avec le nouveau conseil de gouvernance, mis sur pied en décembre 2023, qui a su enrichir les orientations et les objectifs proposés. Le conseil réunit des membres des communautés autochtones à l'Université de Montréal ainsi que des représentantes et représentants d'organismes autochtones et des membres des communautés de proximité. Nous avons la conviction que les quatre projets structurants mis de l'avant dans ce plan contribueront à faire de notre université un milieu d'enseignement et de travail plus culturellement sécurisant, et qu'ils nous permettront, pas à pas, de continuer d'avancer dans notre démarche de réconciliation et de décolonisation.

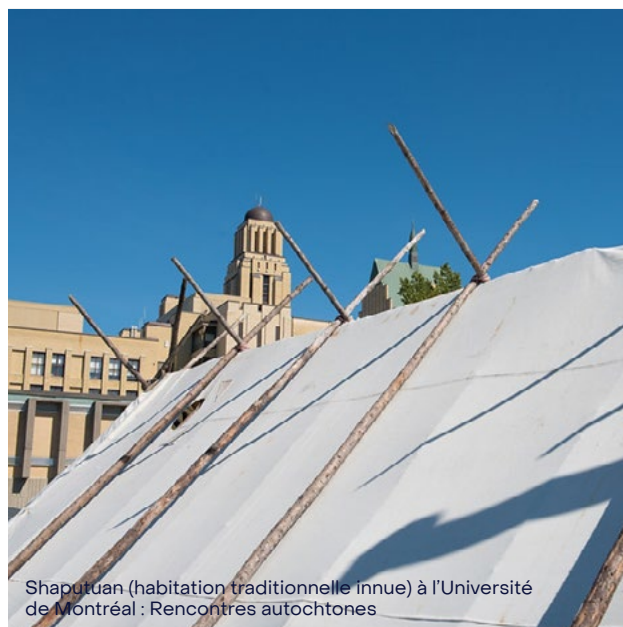
**Annie Pullen Sansfaçon**

**Jean-François Gaudreault-DesBiens**

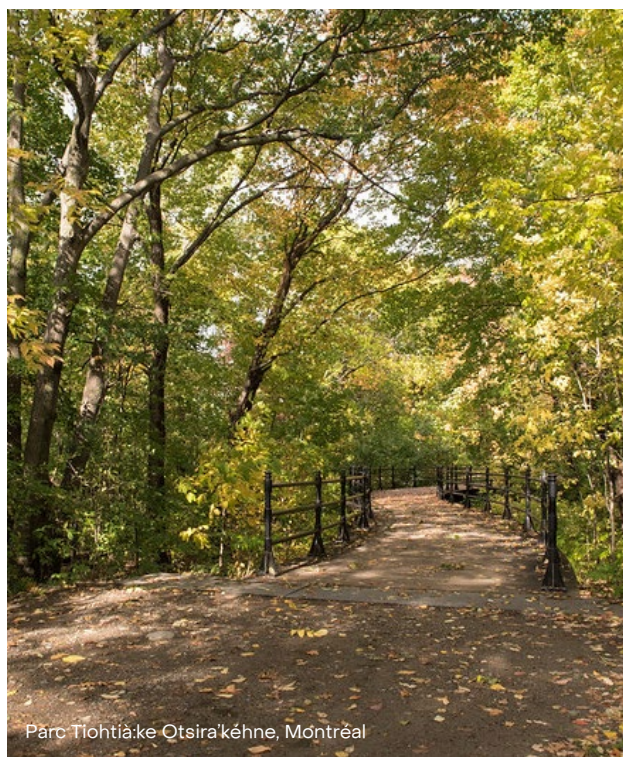
Vice-rectorat à la planification

et à la communication stratégiques

Volet Relations avec les Premiers Peuples



Shaputuan (habitation traditionnelle innue) à l'Université de Montréal : Rencontres autochtones



Parc Tiohtià:ke Otsira'kéhne, Montréal



Annie Pullen Sansfaçon, Mathieu O'Bomsawin, Daniel Jutras et Louis-Philippe Boivin Grenon. Source : Joelle Simard-Lapointe

# Contexte

Notre plan d'action Place aux Premiers Peuples 2024–2029 s'inscrit en continuité avec le premier plan d'action de 2020–2023 qui était 110 mesures, dont près de 90 % ont été réalisées au moment du bilan. En cohérence avec le nouveau plan d'action EDI, ce plan d'action propose une approche différente, par projet structurant plutôt que par mesure. Cette approche permet de poursuivre le travail nécessaire au grand chantier de décolonisation à l'Université de Montréal. Les mesures n'ayant pas été complètement réalisées ou nécessitant une réflexion plus approfondie concernant les moyens pour les mettre en place ont été regroupées afin qu'elles s'insèrent mieux dans l'approche par projet structurant. Notamment, le plan d'action propose de poursuivre le travail relativement aux cinq dimensions suivantes, partiellement réalisées durant la période couverte par le premier plan d'action :

- Développer une culture favorable permettant l'acquisition des réflexes nécessaires pour devenir une université plus accueillante à l'égard des personnes issues des Premières Nations, Métis et Inuit (ci-après Premiers Peuples);
- Identifier les enjeux qui traversent les différents secteurs de l'UdeM et proposer des objectifs transversaux fédérateurs;
- Favoriser le développement d'une réflexivité institutionnelle (« université apprenante »);
- Mobiliser davantage et valoriser les expertises déjà présentes à l'interne;
- Devenir un lieu privilégié dans la Francophonie pour l'innovation et l'excellence inclusive en matière de relations avec les Premiers Peuples.

Le plan d'action Place aux Premiers Peuples 2024–2029 s'inscrit également dans un projet plus large de réconciliation et de décolonisation de l'établissement, lequel s'appuie sur les [principes de droits égaux et de droit à l'autodétermination des Premiers Peuples proposés par les Nations Unies](#) et adoptés par le Canada en 2021. Ceci se traduit notamment par l'adhésion de l'établissement au Principe de Joyce (Bureau du Principe de Joyce, 2020) et au Principe PCAP (propriété, contrôle, accès et possession) en matière de recherche, tel que défini par le Centre de gouvernance de l'information des Premières Nations (2024). En ce sens, il mise sur le développement de relations sincères avec les Premiers Peuples dans le respect de leur autonomie et de leur détermination. Enfin, le plan d'action repose sur ces trois grands principes essentiels à l'atteinte d'une plus grande autodétermination des Premiers Peuples et sous-tend des valeurs fondamentales en matière de gouvernance autochtone :

- Importance de l'engagement des Premiers Peuples dans toute démarche les concernant;
- Engagement vers le développement d'un milieu plus culturellement sécurisant;
- Engagement à faire appel à des approches novatrices pour atteindre une plus grande justice épistémique.

# Énoncés de principes

## Engagement des personnes issues des Premiers Peuples dans les démarches les concernant

Depuis la publication du rapport de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (2015), l'UdeM et les membres de sa communauté ont mis en place différentes stratégies pour amorcer un processus de réconciliation. Cependant, le développement de relations respectueuses et de confiance nécessite des conditions minimales, dont la participation et l'engagement des personnes et des communautés autochtones; celles-ci sont essentielles à toute démarche de réconciliation et de sécurisation culturelle. Pour y arriver, l'Université devra poursuivre ses efforts en vue de recruter un plus grand nombre de personnes issues des Premières Nations, Métis et Inuit puisque leur présence en nombre suffisant au sein de l'établissement est un préalable à un engagement réussi. Cela dit, le recrutement doit se faire non pas en s'appuyant sur des cibles, mais plutôt à travers des efforts pour rendre l'université plus accueillante. L'engagement des personnes issues des Premiers Peuples doit se faire dès maintenant, de manière sincère, constante et approfondie, et ce, pour l'ensemble des projets les concernant. Cette forme d'engagement devrait se manifester, dans la mesure du possible, par une visée de redistribution des pouvoirs entre les personnes allochtones et autochtones. Ainsi, le plan d'action Place aux Premiers Peuples 2024-2029 mise sur l'engagement de

ces dernières dans l'identification et l'analyse de leurs enjeux et de leurs besoins, de même que dans l'élaboration de solutions. Ce principe est intégré de manière transversale dans les projets structurants du plan d'action.

## Développement d'un milieu plus culturellement sécurisant

La sécurisation culturelle est un concept qui est souvent défini de manière abstraite et qui peut laisser place à plusieurs interprétations et compréhensions possibles<sup>1</sup>. Dans le plan d'action Place aux Premiers Peuples 2024-2029, la sécurisation culturelle est comprise tant comme un processus que comme un résultat<sup>2</sup>. Elle s'actualise par le développement d'une compréhension accrue des défis sociaux, politiques et historiques auxquels les Premiers Peuples sont toujours confrontés aujourd'hui et par une prise de responsabilité de l'établissement et de ses membres<sup>3</sup>. La sécurisation culturelle implique aussi la concertation entre les parties prenantes autochtones et allochtones concernées<sup>4</sup>.

Dans le milieu de l'éducation, la sécurisation culturelle est parfois décrite comme un continuum s'appuyant sur trois dimensions essentielles auxquelles les établissements peuvent grandement contribuer : le sentiment vécu par une personne autochtone d'être *visible/reconnue, de se sentir en sécurité et d'être soutenue*<sup>5</sup>.

1. Blanchet Garneau, A. et Pépin, J. (2012). La sécurité culturelle : une analyse du concept. *Recherche en soins infirmiers*, 4(111), 22-35. <https://doi.org/10.3917/rsi.111.0022>

2. Ramsden, I. (1993). Kawa Whakaruruhau: Cultural safety in nursing education in Aotearoa (New Zealand). *Nursing Praxis in New Zealand*, 8(3), 4-10.

3. Whitinui, P. et al. (2021) Between the tides: Developing an indigenous-informed cultural safety training impact assessment survey tool for post-secondary institutions on Vancouver Island, BC. *Journal of Contemporary Issues in Education*, 16(2), 55-83.

4. Dufour, E. (2019). La sécurisation culturelle des étudiants autochtones. *Pédagogie collégiale*, 32(3), 14-21.

5. Dufour, E. (2015). *La sécurité culturelle en tant que moteur de réussite postsecondaire : enquête auprès d'étudiants autochtones de l'Institution Kiuna et des espaces adaptés au sein des établissements allochtones* [mémoire de maîtrise, Université de Montréal, Canada]. Papyrus. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/13638>

Le plan d'action s'appuie sur ces trois dimensions interdépendantes pour y proposer trois grands projets structurants : « **Accroître la visibilité autochtone** », « **Améliorer le sentiment de sécurité** » et « **Soutenir les membres des Premiers Peuples** ». Ces trois projets structurants se déclinent en 12 objectifs accompagnés de stratégies diverses. C'est en atteignant ces objectifs que nous pourrions développer un milieu plus culturellement sécuritaire, facilitant ainsi la persévérance et la réussite scolaires des personnes autochtones, et plus globalement contribuer à leur bien-être au sein de notre établissement.

### Vers un meilleur équilibre des savoirs

La méfiance qu'éprouvent de nombreuses personnes autochtones face aux établissements comme les universités est souvent ancrée dans des expériences d'injustices profondes, incluant celles de nature épistémique, qui ont été renforcées par les lois et politiques à l'origine des pensionnats et qui ont historiquement interdit plusieurs pratiques culturelles, dont l'utilisation de la langue et certaines expressions artistiques.

Pour permettre une réelle décolonisation et s'engager dans un processus de réconciliation, il est donc fondamental d'accroître l'appréciation et la reconnaissance des perspectives, savoirs et savoir-faire autochtones afin d'atteindre un meilleur équilibre avec les savoirs occidentaux à l'Université.

Le plan d'action propose un quatrième projet structurant qui vise l'atteinte d'une plus grande justice épistémique, c'est-à-dire un plus grand équilibre entre les différents savoirs autochtones et allochtones. Il définit 3 objectifs et plusieurs stratégies qui, lorsque poursuivies simultanément, permettent la valorisation des savoirs autochtones, une dernière condition essentielle pour entreprendre un réel processus de décolonisation. Ces objectifs peuvent être poursuivis par l'ensemble des vice-rectorats, facultés, services et centres de recherche, et de nombreuses stratégies présentées peuvent être implémentées, jusqu'au domaine de l'enseignement.



L'injustice épistémique est comprise comme une situation dans laquelle les connaissances, les habilités et les valeurs de groupes minoritaires sont considérées comme inférieures à celles qui sont produites et transmises par les groupes dominants. Les groupes en contexte minoritaire font ainsi face à une injustice épistémique puisque leurs connaissances et visions du monde sont considérées comme étant moins crédibles, utiles ou fiables que celles qui sont produites selon les modes occidentaux.

Il est à noter que la portée de ce projet structurant est importante et pourrait nécessiter certaines transformations à l'extérieur de l'Université de Montréal (p. ex. : structures de financement et de réglementation externes à l'établissement). Notamment, certains des objectifs devront également être poursuivis par des organismes externes comme les institutions étatiques aux niveaux provincial et fédéral. Cela dit, l'Université de Montréal, par son excellent positionnement en matière de recherche et d'enseignement supérieur, est déjà bien placée pour faciliter la poursuite de ces objectifs au-delà de l'établissement et pour établir son leadership dans ce domaine.

Par ailleurs, la poursuite d'objectifs visant une plus grande justice épistémique ainsi qu'un milieu plus culturellement sécurisant pourrait mener à l'émergence de conflits de valeurs, par exemple entre les pratiques et les visions du monde occidentales et autochtones. Ainsi, les parties prenantes devront exercer un haut niveau de réflexivité dans l'actualisation des stratégies proposées ainsi qu'un réel engagement dans les principes au cœur du présent plan d'action.

## Mandat

Nous réaffirmons notre engagement à entreprendre toutes les actions nécessaires pour diminuer les barrières systémiques qui persistent à toutes les échelles de notre établissement, afin que tous les membres de notre communauté, quelles que soient les diversités dont ils sont porteurs, puissent s'y reconnaître dans l'identité qui leur est propre, y développer un sentiment d'appartenance et contribuer à sa transformation.

## Vision

Une université accueillante et culturellement sécurisante de langue française, située dans un contexte unique, et qui ose le changement.

## Piliers et valeurs

### PILIERES

L'équipe RPP (Relations avec les Premiers Peuples) intègre à ce plan d'action les piliers de la planification stratégique institutionnelle :

**Oser le changement :** s'assurer que la communauté universitaire répond de manière responsable et créative aux besoins d'un monde en transformation.

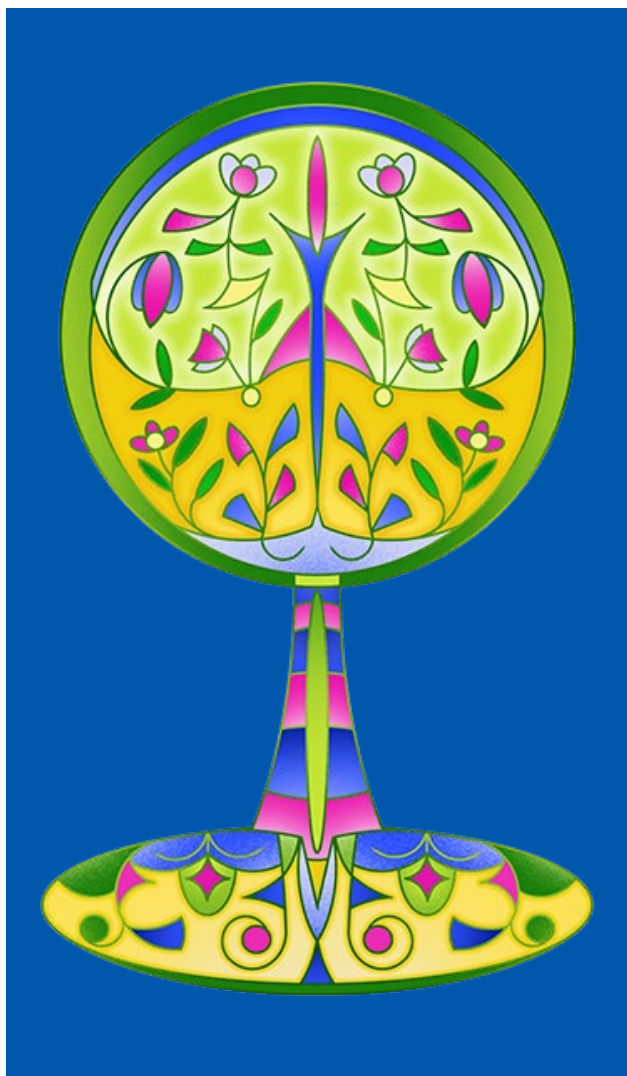
**Vivre notre pluralité :** favoriser l'épanouissement des membres de la communauté de l'UdeM en misant sur la pluralité des parcours, des expériences et des points de vue.

**Fédérer les énergies :** prioriser des initiatives collaboratives et transversales ayant une influence positive et mesurable sur les grands défis de la société.

### VALEURS

L'équipe RPP adhère pleinement aux valeurs institutionnelles ainsi qu'à la valeur d'humilité présentée dans le plan EDI 2024-2029 :

Ouverture  
Responsabilité  
Humilité  
Liberté  
Passion  
Courage





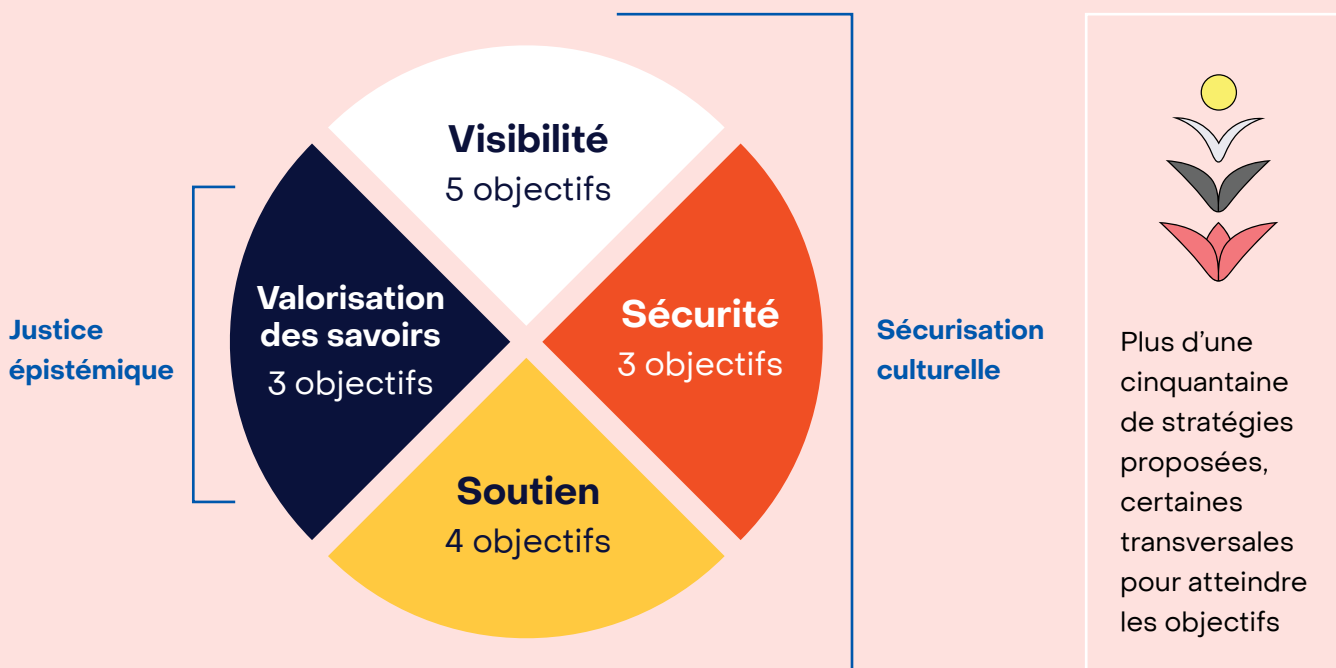
## Mise en œuvre

### Comprendre le plan d'action selon une approche circulaire

Le plan d'action s'appuie sur un modèle de pensée largement circulaire, propre à plusieurs communautés issues des Premiers Peuples. Il met de l'avant l'idée de l'interconnexion entre les dimensions qui y sont présentées ainsi que la réciprocité, la responsabilité et les relations entre tous les éléments. Les objectifs qui y sont poursuivis sont complémentaires et interreliés. En ce sens, ils ne sont pas mutuellement exclusifs. L'atteinte d'un objectif permettra ainsi de réaliser plus efficacement un autre objectif présenté ailleurs dans le plan d'action. Par exemple, se sentir soutenu accroît le sentiment de sécurité, et être plus visible permet de se sentir mieux soutenu. Augmenter la visibilité des cultures autochtones dans un

établissement favorise l'émergence d'un plus grand sentiment de sécurité et peut mener à une plus grande justice épistémique. Mettre en place les conditions nécessaires pour que les personnes autochtones se sentent plus en sécurité peut les mener à être plus visibles. Développer des mécanismes pour mieux les soutenir nourrit leur sentiment d'une plus grande sécurité. Il en va de même pour certaines des stratégies qui peuvent se retrouver dans plus d'un projet structurant, tout en mettant l'accent sur des aspects différents. Ainsi, les objectifs et les stratégies doivent être compris non seulement comme permettant de contribuer au projet structurant identifié dans chaque section, mais également comme contribuant simultanément à l'atteinte des autres objectifs.

### Un plan d'action qui s'appuie sur un modèle de pensée circulaire



## Actualisation du plan d'action à l'échelle de l'Université

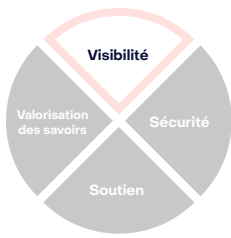
Le plan d'action Place aux Premiers Peuples 2024-2029 est ambitieux. Les 16 objectifs poursuivis visent à répondre aux besoins importants identifiés par les membres des Premières Nations, Métis et Inuit ainsi que les parties prenantes activement impliquées dans les dossiers des Premiers Peuples à l'Université de Montréal. Alors que certains objectifs et stratégies trouveront davantage écho au niveau des facultés et des vice-rectorats, d'autres pourraient apparaître plus pertinents aux services ou aux centres affiliés. Certains objectifs ciblent, en outre, l'ensemble de la communauté universitaire, incluant les départements et les enseignants et enseignantes qui y œuvrent.

Pour assurer la poursuite et l'atteinte des objectifs qui sont établis dans ce plan d'action, les vice-rectorats, les facultés, les services et les structures de recherche seront invités à produire et à présenter un plan d'implantation qui identifiera les objectifs et les stratégies poursuivis, et les moyens pour les mener à bien. Le développement des plans d'implantation sera accompagné par le Vice-rectorat à la planification et à la communication stratégiques et son équipe Relations avec les Premiers Peuples, afin d'assurer sa pertinence pour l'Université, son adéquation à la vision stratégique et la cohérence entre les différentes unités.

Le bilan du premier plan d'action ainsi que l'identification des principes fondamentaux de la décolonisation et de la réconciliation forment le socle du plan d'action Place aux Premiers Peuples 2024-2029.

Illustration de la tour Roger Gaudry - Hommage à la  
résilience des Premiers Peuples | 10 juin 2021  
Source : Benjamin Seropian





# 1. Augmenter la visibilité autochtone

**Rendre la présence autochtone plus visible, prise en compte et reconnue, en identifiant et en mettant en place des pratiques inclusives et décoloniales intégrées à la grandeur de l'établissement**

## Objectifs

**1.1 Mettre en valeur l'excellence autochtone, les personnes autant que les projets, tout au long de l'année**

## Stratégies

- 1.1.1 Promouvoir les réussites autochtones, des membres de la communauté étudiante tout autant que du personnel, à travers différents médiums (*UdeMNouvelles*, médias sociaux, Cérémonie des réussites étudiantes autochtones), qu'il s'agisse ou non de réussites liées à l'indigénité (sciences, prix, etc.).
- 1.1.2 Intensifier les soumissions des Chaires de recherche du Canada (CRC) par les professeurs et professeures autochtones.
- 1.1.3 Intensifier la soumission de candidatures autochtones à des concours, des prix et des reconnaissances.

**1.2 Augmenter le nombre de références visuelles et symboliques propres aux Premières Nations, Métis et Inuit**

- 1.2.1 Exposer de l'art autochtone, de même que les travaux d'artistes autochtones ou d'autres références culturelles sur les différents campus.
- 1.2.2 Présenter de courtes vidéos concernant les communautés autochtones dans les cafétérias, bibliothèques, entrées de pavillon ou espaces extérieurs.
- 1.2.3 Inclure des références aux personnes issues des Premières Nations, Métis et Inuit à l'Université dans le matériel promotionnel lié aux divers programmes et donnant de l'information générale sur l'UdeM (et non seulement dans celui concernant les initiatives des Premiers Peuples).
- 1.2.4 Diversifier les collections d'œuvres d'art de l'Université pour y inclure de l'art autochtone ou produit par des artistes autochtones.
- 1.2.5 En collaboration avec les communautés concernées, définir les meilleures façons de mettre en valeur l'art et les artefacts autochtones présents au sein des collections universitaires.

## Objectifs

### 1.3

#### **Conscientiser la communauté de l'UdeM à la présence des personnes des Premiers Peuples**

## Stratégies

- 1.3.1 Soutenir des projets visant à sensibiliser et à former les enseignants et enseignantes, les membres du personnel et ceux de la communauté étudiante aux réalités propres aux Premières Nations, Métis et Inuit.
- 1.3.2 Développer des ateliers, des séminaires et des formations pour renforcer la compréhension des réalités autochtones.
- 1.3.3 Amplifier les activités de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, la Journée nationale des Peuples autochtones et la Semaine Mitig, puis les faire rayonner au-delà de l'UdeM (CHU Sainte-Justine, IRCM, etc.).
- 1.3.4 Encourager l'ensemble de la communauté universitaire à participer à la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation et à la Semaine Mitig.

### 1.4

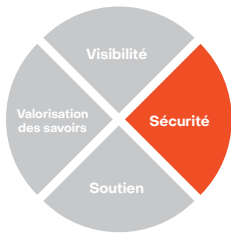
#### **Faciliter l'intégration de contenu autochtone dans les cours et les programmes**

- 1.4.1 Développer un répertoire de contenu autochtone (banque d'images non stéréotypées des personnes et éléments de culture des Premiers Peuples, vidéos présentant des concepts autochtones, fiches-synthèses, etc.), lequel pourra être intégré au matériel utilisé en soutien visuel.
- 1.4.2 Développer des outils et des activités pédagogiques de référence, adaptables à divers enseignements et disciplines.

### 1.5

#### **Rendre davantage visible la participation des personnes issues des Premières Nations, Métis et Inuit dans toutes les sphères de la vie universitaire et la société civile**

- 1.5.1 Promouvoir la nouvelle structure de gouvernance autochtone de l'UdeM (*UdeMNouvelles*, courriels, entrées de calendrier pour rappel des rencontres, etc.) et encourager les membres de la communauté à y participer.
- 1.5.2 Nouer et maintenir des relations soutenues avec les partenaires externes et les communautés, sur le plan tant local qu'international, afin de positionner Montréal comme ville universitaire francophone de choix pour la communauté étudiante autochtone.
- 1.5.3 Développer une politique pour soutenir la participation des membres autochtones du personnel.
- 1.5.4 Poursuivre la remise annuelle du Prix de la valorisation des langues autochtones, puis accroître sa portée et son impact.



## 2. Améliorer le sentiment de sécurité des personnes autochtones

**Réduire les expériences négatives vécues par les membres des Premières Nations, Métis et Inuit, ainsi qu'améliorer leur accès aux structures décisionnelles et de participation à l'Université**

### Objectifs

**2.1 Assurer l'accès à des espaces sécuritaires aux membres autochtones de la communauté universitaire**

### Stratégies

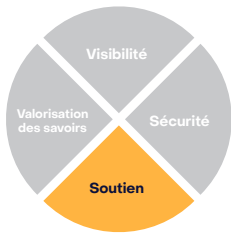
- 2.1.1 Identifier un espace physique culturellement sécurisant pour les rencontres entre membres autochtones du personnel.
- 2.1.2 Repenser l'offre en matière de logements pour les étudiants et étudiantes autochtones et leur famille.
- 2.1.3 Identifier des espaces sécuritaires permettant des rencontres en petits groupes accessibles aux membres autochtones de la communauté étudiante.

**2.2 Réduire les expériences de racisme, de discrimination et d'agressions/micro-agressions vécues par les personnes autochtones**

- 2.2.1 Produire un diagnostic organisationnel sur les expériences de racisme et de discrimination vécues par les membres autochtones du personnel et de la communauté étudiante.
- 2.2.2 Sensibiliser les membres de la communauté de l'UdeM aux réalités culturelles des Premières Nations, Métis et Inuit, incluant les personnes se préparant à se rendre en communauté pour effectuer un stage ou toutes autres activités, et faciliter l'atteinte de compétences culturelles essentielles aux activités professionnelles en contexte autochtone.
- 2.2.3 Soutenir les enseignants et enseignantes souhaitant enrichir leurs contenus pédagogiques et y intégrer les valeurs et les réalités des peuples autochtones.
- 2.2.4 Identifier les compétences essentielles aux activités professionnelles en contexte autochtone et développer des outils propre aux différentes disciplines.
- 2.2.5 Intégrer le principe de Joyce aux différentes unités et aux centres affiliés à l'Université de Montréal.
- 2.2.6 Élaborer et lancer une campagne de sensibilisation sur le racisme envers les Autochtones et les dimensions de la sécurisation culturelle.

**2.3 Mener des réflexions éthiques et juridico-politiques sur les enjeux fondamentaux relativement aux relations avec les Premiers Peuples**

- 2.3.1 Revisiter la politique d'admission inclusive pour qu'elle reflète un réel ancrage dans des principes décoloniaux et respecte l'autonomie des communautés.
- 2.3.2 S'engager dans une réflexion éthique sur l'appropriation culturelle et sur la possession d'artéfacts autochtones par l'Université et leur impact sur les relations avec les Premiers Peuples et les communautés.
- 2.3.3 Proposer des lignes directrices et/ou collaborer au développement de lignes directrices interuniversitaires relatives à la prévention de la fraude scolaire sur la base de l'appropriation erronée de l'identité autochtone, tout en prenant bien soin de tenir compte des besoins des communautés.



## 3. Soutenir les communautés autochtones étudiante et employée de l'UdeM ainsi que les nations autochtones et leurs organisations

**Encourager l'engagement et la participation des personnes autochtones à tous les niveaux de la vie universitaire dans l'identification de leurs besoins et des réponses à leur donner**

### Objectifs

**3.1 Engager de manière plus soutenue la participation des personnes autochtones dans la vie universitaire**

### Stratégies

- 3.1.1 Produire un diagnostic organisationnel identifiant les barrières à la participation, à la rétention et à la réussite des communautés autochtones étudiante et employée de l'UdeM.
- 3.1.2 Assurer la capacité des membres autochtones du personnel à participer au comité des employés et employées autochtones et autres activités les concernant en sensibilisant l'administration à son importance et en développant une politique à ce sujet.
- 3.1.3 Sensibiliser les gestionnaires et les cadres aux risques d'instrumentalisation et à leur impact sur la confiance des personnes autochtones.
- 3.1.4 Adapter les processus administratifs de manière à mieux soutenir l'intégration et la participation de personnes autochtones à la communauté UdeM (adaptation des processus et procédures pour le remboursement d'honoraires professionnels ou de fournisseurs autochtones, de paiement de factures étudiantes, etc.).
- 3.1.5 Développer des outils pour faciliter l'acquisition du réflexe d'impliquer les personnes issues des Premières Nations, Métis et Inuit ainsi que les organisations autochtones dans le développement de projets qui les concernent et qui prennent en compte les enjeux de sursollicitation.

## Objectifs

### 3.2

**Repenser l'inclusion des membres autochtones des communautés étudiante et du personnel, de l'admission ou l'embauche jusqu'à la recherche d'emploi, la poursuite du projet d'études ou la retraite**

## Stratégies

- 3.2.1 Considérer adapter les programmes d'études offerts à l'UdeM (programmes professionnels et non professionnels) de manière à y intégrer le Principe de Joyce et les rendre attrayants pour les futures étudiantes et les futurs étudiants autochtones.
- 3.2.2 Faciliter l'admission d'un plus grand nombre d'étudiants et étudiantes autochtones en poursuivant et amplifiant les projets de reconnaissance des acquis.
- 3.2.3 Développer des processus de recherche de talents et d'embauche innovants qui permettent de recruter davantage de personnes autochtones spécialisées dans divers domaines d'expertise et proposer une stratégie pour faciliter le recrutement de professeures et professeurs autochtones, qu'ils travaillent ou non sur les enjeux autochtones.
- 3.2.4 Développer une politique pour soutenir les membres des Premiers Peuples (personnels et communauté étudiante) dans le maintien de leurs activités traditionnelles et en communauté tout en poursuivant leur programme ou leur carrière à l'Université.
- 3.2.5 Poursuivre et amplifier le projet d'admission inclusive tout en restant à l'écoute des besoins des partenaires autochtones (ex. : CSSSPNQL).
- 3.2.6 Conscientiser les gestionnaires et les cadres aux risques inhérents à la poursuite rigide de cibles de recrutement et à l'impact de l'instrumentalisation sur la confiance des Autochtones et des communautés envers l'université.

---

### 3.3

**Bonifier les ressources de soutien et ancrer institutionnellement des services pour étudiantes et étudiants autochtones; mettre en valeur l'approche du continuum de la sécurisation culturelle**

- 3.3.1 Soutenir les projets comme Shipua – Sipik de Cap campus et le développement de nouveaux partenariats.
- 3.3.2 Actualiser le parcours Nigani, un projet visant à mettre sur pied un nouveau service de pairs-navigateurs pour le placement en emploi, puis développer de nouveaux partenariats pour accompagner les diplômées et diplômés au-delà de leur diplomation jusqu'à la recherche d'emploi à travers des projets comme Millénium.
- 3.3.3 Publiciser les services du Centre étudiant des Premiers Peuples (CEPP) afin de soutenir davantage les membres autochtones de la communauté étudiante.
- 3.3.4 Poursuivre la tenue de l'événement annuel Cérémonie des réussites étudiantes autochtones et mettre en valeur dans les facultés et dans les communications au sein de l'UdeM.
- 3.3.5 Soutenir les unités offrant des services d'aide aux communautés autochtones étudiante et employée et sensibiliser les vice-rectorats, les facultés, les départements et les centres de recherche aux services offerts aux membres autochtones du personnel et de la communauté étudiante.

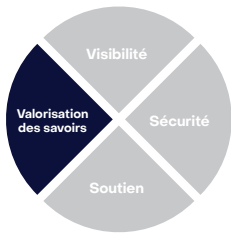
## Objectifs

### **3.4 Établir des collaborations respectueuses avec les communautés autochtones afin de développer des projets structurants qui répondent à leurs besoins**

## Stratégies

- 3.4.1 Bâtir des relations avec les communautés autochtones qui soient pérennes et nourries de contacts réguliers.
- 3.4.2 Développer des programmes délocalisés d'enseignement, en collaboration avec des communautés autochtones, et qui répondent directement à leurs besoins.
- 3.4.3 Recourir au Comité de gouvernance autochtone pour identifier les besoins des personnes autochtones faisant partie de notre communauté universitaire, de même que ceux des communautés avec lesquelles l'UdeM pourrait travailler plus étroitement.
- 3.4.4 Centraliser l'information concernant les initiatives Place aux Premiers Peuples et les partenariats avec les personnes et les communautés autochtones pour éviter toute sursollicitation et faciliter la collaboration entre les différentes parties prenantes.
- 3.4.5 Créer une ressource de référence pour répertorier les principaux organismes et projets autochtones dans un souci d'éviter les doublons.
- 3.4.6 Développer un outil de soutien à la prise de décision qui vise à identifier la ou les parties prenantes (les communautés et leurs membres, les nations autochtones et leurs organisations) les plus pertinentes selon la nature de la collaboration et la cible du projet, dans le respect de l'autonomie des Premiers Peuples.





## 4. Atteindre un plus grand équilibre des savoirs

### Augmenter l'appréciation et la reconnaissance des perspectives, des savoirs et des savoir-faire autochtones

#### Objectifs

**4.1**  
**Rendre plus accessibles les méthodologies autochtones en recherche et en enseignement et promouvoir leur plus-value**

#### Stratégies

- 4.1.1 Identifier les barrières à la reconnaissance des méthodologies autochtones en recherche et en enseignement.
- 4.1.2 Faciliter la recherche et la recherche-création misant sur les méthodologies autochtones en formant les comités d'éthique à la recherche aux différentes méthodologies et à leur apport dans la recherche auprès des populations.
- 4.1.3 Développer une boîte à outils pour l'enseignement des méthodologies autochtones afin que les membres du personnel enseignant, quelle que soit leur discipline, puissent intégrer ces contenus dans leurs cours de méthodologie.

**4.2**  
**Doter l'Université de Montréal d'une structure qui permet et facilite l'intégration des principes PCAP et autres normes identifiées par les autorités autochtones**

- 4.2.1 Réviser la politique en matière de gestion des données de l'UdeM de manière à ce qu'elle facilite l'autonomie des Premiers Peuples quant à la gestion de leurs données.
- 4.2.2 Créer une structure d'évaluation éthique interfacultaire et paritaire, incluant un lien avec des membres des communautés, pour l'évaluation des demandes éthiques en recherche autochtone.
- 4.2.3 Mettre en place un programme de bourses de démarrage pour faciliter le développement de projets de partenariat avec les communautés autochtones.
- 4.2.4 Mettre sur pied une communauté de pratique pour les chercheurs et chercheuses dont les travaux s'effectuent en contexte autochtone.
- 4.2.5 Collaborer à l'établissement d'un leadership interne et externe de l'UdeM en matière de décolonisation de la recherche autochtone (présenter les travaux du comité de décolonisation de la recherche au FRQ et aux conseils de recherche fédéraux pour mettre en lumière l'impact des politiques provinciales et fédérales actuelles sur la mise en œuvre de politiques universitaires en recherche et création).

**4.3**  
**Mieux reconnaître l'apport des savoirs et des savoir-faire propres aux Premiers Peuples**

- 4.3.1 Valoriser les langues autochtones par le développement d'un institut en langues autochtones ou d'une chaire philanthropique.
- 4.3.2 Reconnaître les savoirs et les savoir-faire autochtones dans les processus de reconnaissance des acquis expérientiels.
- 4.3.3 Participer activement au projet de la Maison des savoirs mené par le Conseil en éducation des Premières Nations (CEPN) qui rassemble les universités québécoises.
- 4.3.4 Réexaminer les critères d'embauche pour certains postes, notamment pour les personnes autochtones qui sont embauchées spécifiquement pour leurs savoirs autochtones (ex. : une personne sans Ph. D. ou autre qualification jugée minimale comme une maîtrise, pour certains postes, et qui possède des savoirs autochtones non enseignés en contexte universitaire).



Forêt nourricière | Source : Amélie Philibert

Université   
de Montréal  
et du monde.