

## Atelier « Vers un campus laboratoire vivant »

### Synthèse des échanges

#### Dans le cadre du colloque annuel EDS « Mobiliser la recherche pour un campus durable », 9 et 10 mars 2017

##### Éléments de départ

Présentation de la démarche (André Potvin)

Retour sur l'UdA (Nathalie Bacon)

Concept et définitions de laboratoire vivant (Liliana Diaz)

Question à l'assemblée : Comment un *laboratoire vivant* pourrait aider à répondre de manière intégrée aux besoins des utilisateurs du campus dans le cadre de la mission éducative et de recherche de l'Université Laval?

1) Quelles sont les barrières à l'implantation d'un LV?

2) Quelles sont les opportunités d'interdisciplinarité d'un LV dans vos disciplines respectives?

3) Comment le LV peut-il aider à l'appropriation des ODD?

##### Propositions des participants

Il existe un grand besoin d'intégrer les connaissances et les actions. Le cercle EDS s'avère être un précieux outil d'autodiagnostic tant pour les enseignants et les étudiants que par les différents intervenants. Il serait important de la rendre disponible sur un site Internet (celui de l'Institut?) et la communiquer à la communauté universitaire.

Le changement invoqué consiste à passer d'une situation à une autre. Il existe deux approches pour faire ça : 1. La réingénierie : tout recommencer à zéro ou 2 : Le *benchmarking*, qui consiste à identifier les bonnes pratiques à l'interne ou à l'externe et les renforcer ou les importer et faire un suivi régulier pour corriger le tir. En termes de gouvernance, cela implique quatre types de décisions : descriptives, normatives (modèles et simulations), prescriptives, constructives (diviser le problème dans le temps pour des décisions plus difficiles). Voilà le processus qu'il faudrait mettre en place pour transformer le campus. -

Si nous observons l'évolution de la gouvernance DD à l'UL nous pouvons constater qu'elle se fait actuellement de manière très décentralisée. Ceci a permis d'avancer dans plusieurs domaines, mais ça pose quelques défis en termes d'intégration, de coordination et d'accompagnement. Par exemple, il y a la nécessité d'intégrer le développement durable dans les plans de travail des employés. Des efforts sont aussi nécessaires pour harmoniser les volets formation, recherche et gestion.

Comme ancien officier DD au Ministère de l'économie, je constate que l'intégration du DD requiert une animation d'une équipe de conseillers (car celle-ci est en mesure d'offrir des outils de mise en œuvre et d'une écoute de la direction.

Un autre participant constate que le cadre des ODD ouvre la place à l'élaboration d'un programme de recherche sur les indicateurs des ODD, adaptables à divers milieux.

On soulève le besoin d'une meilleure circulation d'information entre l'administration de l'UL et les actions proprement académiques. Par exemple, les étudiants s'intéressent à leur environnement et posent des questions. Mais les employés ont des tâches administratives et n'ont pas toujours le temps pour répondre aux demandes des étudiants. Or, qu'est-ce qui manque à l'administration pour bien travailler sur des enjeux en d.d. ? Les étudiants. C'est la force de l'Université. Les responsables de la politique DD reçoivent des propositions des étudiants sur des sujets de travail, mais n'ont pas toujours les moyens de les accompagner ou de leur donner suite de manière plus structurée.

Une question émerge à savoir : est-il possible de donner un fil conducteur aux divers programmes étiquetés d.d. ? Les solutions émises sont :

- Créer des cours ou des séminaires interdisciplinaires avec les étudiants comme «ressources».
- Ça pourrait être aussi une école d'été dans laquelle on croiserait des besoins de l'administration avec des cours existants (ex : faire des études de cas portant sur le campus, analyse de cycle de vie). La formule de l'école d'été est intéressante car elle permet le transfert de connaissances et génère des opportunités d'incubation d'idées (incubateur d'exemplarité) – ce qui donne les conditions de créer de nouvelles traditions et du leadership.
- Les laboratoires vivants
  - o Cette formule a quand même des limites : nécessite du temps et des ressources. Pour faire avancer le DD, ce n'est pas juste des idées qu'il faut formuler mais avoir des ressources.
  - o La question demeure à savoir comment lier nos objectifs administratifs aux besoins académiques (TOQ : temps, objectifs, qualité du travail)
- Partage des idées de projets, les rendre plus accessibles
- Présentations en 180 sec. dans le cadre d'événements qui impliqueraient la présence du personnel, de gestionnaires et des administrateurs
- Stages : on en cherche !
- Banque de projets :
  - o Ce serait intéressant de garder les travaux réalisés par des étudiants pour permettre à d'autres cohortes de les bonifier. Ça pourrait se concrétiser par une banque de projets, de propositions et de travaux.

On constate actuellement plusieurs défaillances dans la société : un manque de connaissances, un manque de leadership, un manque de cohérence. L'UL en tant que lieu de transfert de connaissances et développement de leadership pourrait contribuer à positionner une vision systémique comme celle qui est proposée par la démarche EDS pour arriver au point de bascule populationnel qui se situe entre 15% et 20%. Par ailleurs, on n'est pas si loin de ce point de bascule.

Certaines craintes se manifestent par rapport aux attentes que les étudiants peuvent avoir lorsqu'ils formulent des recommandations dans le cadre de leurs travaux et que celles-ci ne peuvent pas se concrétiser.

En termes d'opportunités, le fait d'avoir une université complète avec la plupart des facultés sur un même campus en est une de taille. Ça permettrait de développer des projets expérimentaux comme par exemple une mini usine de méthanisation intégrée à la production d'électricité, de chauffage et d'engrais.

Pour une des étudiantes ayant réalisé un travail sur le campus, l'attente principale consiste à avoir l'opportunité de réaliser une analyse sur une réalité concrète. Quant aux résultats produits dans le cadre du travail, une attente minimale serait de les faire connaître, les faire entendre, les diffuser. La réalisation pourrait être souhaitable, mais ce n'est pas toujours le but premier. En ce qui concerne le principal obstacle qu'elle a identifié dans son travail est l'appropriation du campus par ses utilisateurs, laquelle n'est pas encouragée par le type de planification existant.

Tout projet de mobilisation permet d'une part de bénéficier de l'apport collectif, mobiliser des bras et des ressources, et en même temps a besoin de coordination. Cela exige du temps pour la coordination, une bonne planification pour définir des objectifs qui intéressent les étudiants et l'encadrement nécessaire pour assurer des résultats de qualité.

Des étudiants soulèvent le besoin d'organismes d'accueil pour des stages (ex : aménagement du territoire).