



Le 28 juin 2017

Chères membres du comité de sélection pour un.e vice-recteur/trice à la recherche,  
Chers membres du comité de sélection pour un.e vice-recteur/trice à la recherche,

Nous vous remercions d'avoir communiqué avec l'APUO concernant le processus de sélection d'un.e vice-recteur/trice à la recherche. Dans cette lettre, nous exprimons nos vues en ce qui concerne la composition du comité de sélection et la performance de l'actuelle vice-rectrice à la recherche. Nous vous faisons également part de nos attentes concernant la prochaine personne qui exercera cette fonction cruciale pour notre institution.

Nous avons déjà exprimé au recteur Jacques Frémont notre déception quant à l'absence de représentation de l'APUO au sein du comité de sélection. Dans sa réponse, il suggérait que les membres de l'APUO siégeant au Sénat n'ont qu'à se porter volontaires pour les comités de sélection des vice-recteurs/trices. Toutefois, il ne s'agit en rien d'une réponse satisfaisante à l'enjeu fondamental du manque de représentation. Premièrement, il n'y a pas de transparence en ce qui a trait au processus de nomination des membres de tels comités par le Sénat. Deuxièmement, les membres APUO étant très minoritaires au Sénat, leurs chances de se retrouver sur ces comités sont minces.

Afin de combler ce manque de représentation, l'APUO a identifié des exemples de politiques et de procédures beaucoup plus démocratiques dans d'autres universités canadiennes. En fait, nous avons constaté que l'Université d'Ottawa se distingue par sa très faible représentation des professeur.e.s réguliers sur les comités de sélection. Par exemple, la politique de l'Université de Victoria prévoit qu'un.e membre régulier/ère du corps professoral *de chaque faculté* sera élu.e par ses pairs pour participer au comité de sélection d'un.e vice-recteur/trice à la recherche. Notons également que l'Université de Victoria encourage la diversité au sein de ce comité de sélection, affirmant que « when establishing the Appointment Committee, constituencies should encourage a diverse representation from the university community including women, persons with disabilities, visible minorities, indigenous peoples, people of all sexual orientations and genders, and others who may contribute further to the diversification of the university ». <sup>1</sup> Pour sa part, le comité de sélection à l'Université de Waterloo comprend « ... one senator of professorial rank from each Faculty, elected by a vote within that Faculty ». <sup>2</sup> Des dispositions semblables existent à l'Université Carleton, <sup>3</sup> l'Université McMaster<sup>4</sup>, l'Université Simon Fraser<sup>5</sup> et d'autres universités.

---

<sup>1</sup> University of Victoria. *Procedures for the Appointment of the Vice-President Research* (2013), [http://www.uvic.ca/universitysecretary/assets/docs/policies/GV0310\\_1019.pdf](http://www.uvic.ca/universitysecretary/assets/docs/policies/GV0310_1019.pdf)

<sup>2</sup> University of Waterloo, *Policy 68, Vice-President, University Research* (2014), <https://uwaterloo.ca/secretariat/policies-procedures-guidelines/policy-68>

En revanche, la politique de l'Université d'Ottawa établit que :

*Le comité est composé des personnes suivantes :*

- *le recteur, qui préside le comité sans droit de vote;*
- *trois personnes nommées par le Bureau parmi ses propres membres, dont un étudiant ou une étudiante;*
- *trois personnes nommées par le Sénat parmi ses propres membres, dont un étudiant ou une étudiante de premier cycle (si le membre étudiant nommé par le Bureau est au deuxième ou troisième cycle) ou aux cycles supérieurs (si le membre étudiant nommé par le Bureau est au premier cycle);*
- *une personne de l'extérieur de l'Université nommée par le Comité mixte du Sénat et du Bureau suivant la recommandation du recteur; et*
- *jusqu'à deux personnes additionnelles nommées par le recteur, si le recteur le juge nécessaire pour assurer la diversité des membres du comité ou la représentation des principaux groupes d'intervenants.<sup>6</sup>*

Cette politique omet d'inclure une représentation des membres de l'APUO, bien qu'ils et elles soient les plus directement affecté.e.s par les décisions du vice-rectorat à la recherche. Cette politique est donc très problématique sur le plan de l'équité et doit absolument être révisée pour être à la hauteur des standards de gouvernance démocratique établis par nombre d'autres universités canadiennes.

Outre les problèmes liés à la composition du comité de sélection, l'APUO tient à souligner que la présente vice-rectrice à la recherche a commis des erreurs graves qui ne doivent pas se reproduire. Par exemple, en 2015, elle a fermé l'Institut de la santé publique et des populations sans aucune consultation des membres de l'APUO, et ce malgré les appels répétés de membres du Sénat pour qu'une telle consultation ait lieu. Qui plus est, sous la vice-rectrice Nemer, le programme des Chaire de recherche du Canada de l'Université d'Ottawa a non seulement échoué à rencontrer les objectifs de

---

<sup>3</sup> Carleton University, Appointment Guidelines for Vice-President (Research & International) (2014), <https://carleton.ca/secretariat/wp-content/uploads/VP-academic-and-research-April-2014.pdf>

<sup>4</sup> McMaster University, Selection Procedures for Senior Academic Administrators (2002), <https://www.mcmaster.ca/policy/Governance/Other/Senior%20Acad.%20Administrators,%20Sel.%20Proc.pdf>

<sup>5</sup> Simon Fraser University, Search Committees for Vice-Presidents and Associate Vice-Presidents (2006), <http://www.sfu.ca/policies/gazette/general/gp29.html>

<sup>6</sup> Université d'Ottawa, *Processus de nomination d'un vice-recteur ou d'une vice-rectrice ou de secrétaire* (2017), <http://www.uottawa.ca/administration-et-gouvernance/processus-nomination-dun-vice-recteur-dune-vice-rectrice-du-secretaire>

représentation des groupes d'équité, mais il est devenu moins représentatif qu'auparavant. Il s'agit à la fois d'une injustice et d'une honte institutionnelle, et cela nuit à notre réputation. Enfin, en 2014, la vice-rectrice Nemer a accepté une augmentation de salaire illégale et contraire à l'éthique de 43% (plus de 100 000 \$), un geste indéfendable alors que l'Ontario était en période de restrictions budgétaires. La vice-rectrice Nemer a personnellement bénéficié des excédents budgétaires substantiels que l'Université d'Ottawa a accumulés au cours de la dernière décennie au moment même où des mesures d'austérité frappaient les étudiant.e.s, le personnel et les professeur.e.s.

L'APUO conteste également l'absence de discussions ouvertes au sujet de la nomination à ce poste. La firme embauchée pour administrer le processus de sélection d'un.e vice-recteur/trice à la recherche a procédé à des consultations individuelles. Un tel processus n'est ni transparent ni démocratique.

La présente lettre vise à vous informer de certaines de nos préoccupations majeures concernant ce processus de sélection. Somme toute, nous considérons qu'il est dans l'intérêt de l'Université que les membres de l'APUO soient représentés au sein du comité de sélection et que le processus comprenne une consultation publique de tous les membres de la communauté universitaire plutôt que des consultations individuelles sélectives et secrètes par courrier électronique. De plus, conformément au travail de l'APUO sur la diversité, l'équité et l'inclusion, nous encourageons le comité de sélection à chercher activement des candidat.e.s qui représentent la diversité de la population canadienne et de notre population étudiante.

Merci,

L'exécutif de l'APUO