

EXIGENCES DE LA RÉPONSE COMPLÈTE À LA DP

Toutes les demandes doivent comprendre les éléments suivants :

1. Formulaire de demande de participation au programme
2. Proposition complète, renfermant les sections suivantes :
 - a. Résumé
 - b. Mise en œuvre
 - c. Collaboration et mobilisation
 - d. Gouvernance et gestion
3. Annexes
 - a. Aperçu des activités de mobilisation au cours des deux prochaines années (jusqu'à environ mars 2021)
 - b. Organigramme de la structure de gouvernance
 - c. Matrice de compétence pour le conseil d'administration prévu, si disponible
 - d. Curriculum vitae et biographie de tous les demandeurs figurant sur le formulaire de demande
 - e. Lettres d'appui

À noter :

Les annexes fournissent de plus amples détails sur plusieurs sections, mais sont encore en voie d'élaboration et/ou exigent une clarification de la part d'ISDE. Elles seront affichées à titre d'éléments de la documentation complète de proposition lundi 6 mai.

Nous remercions le milieu des observations que nous avons reçues jusqu'à présent. Nous étudions les observations formulées au sujet des sections A), B) et C) et en incorporerons les thèmes dans la mesure du possible avant l'échéance de la soumission de la proposition à ISDE lundi 6 mai.

Section A) Résumé

S'appuyant sur le processus de consultation axé sur les intervenants, mené au cours des quatre dernières années, la présente proposition vise la création d'une organisation chargée de coordonner le financement et les orientations stratégiques des activités nationales liées aux composantes de l'écosystème canadien de l'IRN, à savoir le calcul informatique de pointe pour la recherche (CIP), la gestion des données (GD), et les

logiciels de recherche (LR), et ce, afin de faciliter l'accès à l'IRN par les chercheurs canadiens et de favoriser de meilleurs résultats pour ceux-ci. Elle établira un centre pour la planification, la coordination, l'intégration et la collaboration dans l'ensemble de ces composantes et s'assurera que la prise de décisions se fonde sur l'intérêt national. L'élaboration et la mise en œuvre d'un plan stratégique pour les investissements futurs dans l'IRN faciliteront un contexte plus prévisible et plus efficient du financement de l'IRN. L'organisation collaborera aussi avec le gouvernement fédéral et les autres acteurs de l'écosystème de l'IRN pour s'assurer que sa stratégie de financement respecte les principes du programme de contributions pour l'IRN. Les investissements dans l'IRN seront protégés en mettant l'accent sur la conservation du personnel hautement qualifié (PHQ) et en renforçant la cybersécurité.

La nouvelle organisation aura la responsabilité de s'assurer de l'intégration et de l'interopérabilité des trois composantes ainsi que des couches de prestation régionale/provinciale et locale et des autres organisations nationales d'IRN, dont CANARIE.

Les défis antérieurs liés à la fragmentation du système seront réglés en établissant un système d'IRN intégré, axé sur le chercheur, responsable, souple, stratégique, durable et ancré dans une vision commune.

Le but de la nouvelle organisation consistera à créer un écosystème dynamique de l'IRN qui permet aux chercheurs d'accéder aux services de recherche numérique dont ils ont besoin afin d'aider à établir et à maintenir la prospérité économique et sociale du Canada pour les générations futures.

Section B) Mise en œuvre

Les plans de mise en œuvre de l'organisation au cours des deux premières années seront axés sur les activités qui sont nécessaires pour constituer en société la nouvelle organisation, ainsi que sur la planification stratégique et opérationnelle qui est nécessaire pour éclairer les activités nationales futures d'IRN liées au CIP, à la GD, aux LR, à la cybersécurité et au PHQ. La priorité accordée à la mobilisation de l'ensemble des communautés d'intervenants sera une caractéristique principale de ce processus de planification, en vue de créer une vision commune pour l'organisation et de tisser les liens dont elle aura besoin pour réaliser sa mission et atteindre ses objectifs.

À mesure que la nouvelle organisation évolue et prend forme, s'assurer de la disponibilité et de l'évolution continues des services nationaux d'IRN, de la surveillance et du financement de l'infrastructure, ainsi que de la conservation du PHQ dans l'ensemble du pays, sera une priorité. Une approche opérationnelle progressive et

coopérative sera adoptée pour élaborer et exécuter un plan qui convient aux besoins de tous les intervenants et qui en est conscient.

Objectifs de mise en œuvre*

Voici les objectifs de mise en œuvre fixés par l'organisation pour ses deux premières années d'exploitation :

- se constituer en société et établir la nouvelle organisation en s'appuyant sur une culture de service et de mobilisation;
- élaborer un plan opérationnel de « démarrage » pour les deux premières années d'activité;
- établir et entamer un processus de planification stratégique, lequel comprend un processus d'évaluation des besoins prioritaires des chercheurs;
- élaborer un plan opérationnel pour les années 3 à 5 de l'organisation;
- peaufiner le plan stratégique et élaborer un cadre d'investissement;
- entreprendre la transition des services nationaux, de la surveillance et du financement des activités nationales liées au CIP, aux LR et à la GD en mettant l'accent sur la conservation du PHQ, et veiller à leur évolution;
- développer un ensemble d'indicateurs de rendement.

**À noter que ces objectifs ont été énoncés en l'absence d'une organisation établie. Des changements peuvent s'avérer nécessaires après la constitution en société et l'opérationnalisation de l'organisation.*

Voici les activités de mise en œuvre prévues pour les deux premières années :

Activités de l'année 1

1. *La constitution en société de l'organisation en tant que société à but non lucratif* : un conseil d'administration provisoire est nécessaire pour entreprendre les activités liées à la constitution en société, notamment la poursuite de consultations supplémentaires auprès de l'écosystème de l'IRN afin de confirmer les détails qui sont requis pour constituer en société l'organisation et établir le premier conseil d'administration (p. ex., définition des membres, processus d'adhésion, composition du premier conseil d'administration, processus de sélection des membres du conseil d'administration, etc.). Le premier conseil d'administration assumera ensuite la responsabilité de recruter un directeur général en utilisant un processus ouvert et transparent. Sous la direction du conseil d'administration, le nouveau directeur général élaborera la structure organisationnelle et le plan de dotation.

2. *Un plan opérationnel de « démarrage » visant les deux premières années d'exploitation* sera élaboré et mis en œuvre. Ce plan opérationnel énoncera les priorités pour les deux premières années d'activités de démarrage de l'organisation. À mesure que l'organisation évolue pendant sa phase de démarrage, le plan opérationnel sera modifié au besoin.
3. *Un processus de planification stratégique* sera lancé afin d'élaborer un plan stratégique quinquennal pour l'organisation. L'élaboration du plan s'appuiera sur un processus généralisé de mobilisation des intervenants et le plan énoncera la vision et la mission de l'organisation, ses objectifs scientifiques de haut niveau, ainsi que ses objectifs pour le CIP, la GD et les LR dans l'ensemble de la couche nationale de l'écosystème de l'IRN. Le plan abordera aussi les principaux défis qui touchent l'ensemble du paysage de l'IRN, notamment le soutien au PHQ et le renforcement de la cybersécurité, il fournira une orientation stratégique concernant la collaboration et la coordination avec les autres couches de l'écosystème de l'IRN, et il établira les attentes à l'égard de la culture organisationnelle.

Un processus « d'évaluation des besoins » prioritaires des chercheurs sera une première étape cruciale du processus de planification et sera essentiel pour éclairer les orientations stratégiques de l'organisation et son plan de travail opérationnel. L'approche retenue doit faire participer les chercheurs de l'ensemble des disciplines afin de cerner et de valider les priorités pour la couche nationale du CIP, de la GD, des LR et de la cybersécurité. Le processus établira aussi un point de référence par rapport aux autres administrations.

4. *Un plan pour assurer la transition et l'évolution de l'infrastructure et des services existants de la couche nationale et pour conserver le talent (PHQ) dans l'ensemble du pays* commencera aussi à être élaboré. L'organisation collaborera avec les organisations et les fournisseurs de services nationaux existants pour cerner et énoncer les critères de réussite de la conservation du talent (PHQ) dans l'ensemble du pays et de la transition des services. Elle s'impliquera aussi dans les trois couches de prestation (nationale, provinciale/régionale et locale) pour garantir une coordination rigoureuse.

Activités de l'année 2

5. *Un processus de planification opérationnelle* qui établit le plan de travail de l'organisation pour les années 2 à 5. Guidé par le plan stratégique, le plan opérationnel énoncera et priorisera les activités essentielles de l'organisation en se fondant sur divers facteurs, dont l'importance de l'activité, le risque, les délais et la facilité d'exécution. Un premier ensemble d'indicateurs de rendement sera

également développé pour évaluer l'impact et les retombées du programme et des services d'IRN pour les chercheurs canadiens.

6. *Le peaufinage et l'achèvement du plan stratégique.* À mesure que la nouvelle organisation croît et prend forme, le plan stratégique devra être actualisé, en particulier au cours des premières années d'exploitation. Vu que l'organisation est en phase de démarrage, il est prévu que ses priorités commenceront à se stabiliser au cours de l'année 2.
7. *Un cadre d'investissement* sera élaboré en tant qu'élément des plans stratégiques et opérationnels. Ce cadre sera éclairé par le processus d'évaluation des besoins des chercheurs et par les priorités stratégiques. Il déterminera les secteurs clés d'investissement stratégique dans les limites de l'enveloppe existante de financement du gouvernement fédéral et par l'entremise d'un financement de contrepartie des bailleurs de fonds provinciaux/territoriaux et institutionnels, et d'autres.
8. *L'infrastructure et les services nationaux essentiels des organisations et des fournisseurs de services nationaux existants* commenceront à être intégrés dans l'organisation en fonction du plan de transition énoncé au cours de l'année 1. La conservation réussie du PHQ sera un élément crucial de ce processus.
9. *Des mesures de rendement seront établies.* À mesure que l'organisation se développe, elle devra énoncer des mesures de résultat et d'efficacité qui s'harmonisent avec ses objectifs stratégiques.

L'organisation abordera les défis cernés antérieurement en utilisant des processus généralisés de planification stratégique qui impliquent l'ensemble des trois piliers de l'IRN surveillés par l'organisation. La nouvelle entité assurera aussi une coordination avec les autres fournisseurs de services nationaux d'IRN, dont CANARIE, et les couches de service provinciale/régionale et locale pour fournir aux chercheurs dans l'ensemble du Canada des services intégrés et interopérables d'IRN, sans égard à leur emplacement.

Section C) Collaboration et mobilisation

La collaboration avec les chercheurs, les partenaires et les intervenants de l'IRN dans l'ensemble des couches de l'écosystème de l'IRN, ainsi que leur mobilisation constituera un facteur décisif de la réussite de l'organisation. À cette fin, une culture de service aux chercheurs et de mobilisation du milieu de l'IRN sera intégrée dans l'organisation et opérationnalisée au moyen de trois mécanismes essentiels : un conseil

d'utilisateurs, des groupes consultatifs, et des groupes de travail ad hoc. Ces trois mécanismes, qui sont décrits ci-dessous, serviront à favoriser la planification stratégique et opérationnelle et à éclairer les opérations courantes. Ils serviront aussi à appuyer les activités prévues de mise en œuvre décrites ci-haut, notamment le processus d'évaluation des besoins prioritaires des chercheurs.

Conseil d'utilisateurs

Un conseil d'utilisateurs se composant de chercheurs sera établi pour donner des avis stratégiques au conseil d'administration au sujet de questions liées à la prestation de l'infrastructure et des services. Ce conseil sera d'une importance capitale pour l'établissement d'une culture de service aux chercheurs et de mobilisation de ceux-ci en servant d'organe influent intégré directement dans la structure de gouvernance de l'organisation. Le conseil d'utilisateurs travaillera aussi avec les dirigeants de l'organisation pour s'assurer que ses avis au conseil d'administration s'harmonisent avec la vision, la mission et les objectifs de l'organisation et respectent les paramètres de financement et d'exploitation de celle-ci.

Comités consultatifs et groupes de travail ad hoc

Des comités consultatifs seront établis au niveau opérationnel pour chacun des trois principaux piliers de l'IRN — le CIP, la GD et les LR — et pour la cybersécurité. Ces comités se composeront d'experts en la matière et de représentants de l'ensemble des trois couches de l'écosystème de l'IRN, et ils donneront au personnel de l'organisation des avis sur la prestation de services, notamment la formation du PHQ. Ils peuvent également jouer un rôle dans la planification stratégique et opérationnelle, ainsi que dans la planification prospective. Ces comités consultatifs seront d'une importance cruciale pour l'intégration et la coordination de l'infrastructure et des services dans l'ensemble de l'écosystème de l'IRN.

D'autres groupes de travail opérationnels ad hoc pourraient être établis en vue de donner des avis lorsque les questions en jeu impliquent l'ensemble des piliers ou lorsque de nouvelles questions se manifestent.

En plus des chercheurs de l'ensemble des disciplines universitaires, l'organisation devra faire participer un nombre important d'intervenants et d'acteurs essentiels de l'IRN œuvrant dans l'ensemble des trois couches de l'écosystème global de l'IRN ou au sein de ces couches (locale, provinciale/régionale et nationale) et collaborer avec eux. Une liste non exhaustive de ces acteurs et de ces intervenants est présentée ci-dessous.

Couche locale

L'organisation devra faire participer plusieurs bureaux et particuliers dans l'ensemble de la couche institutionnelle de l'écosystème de l'IRN, dont :

- a) les vice-présidents de la recherche, le personnel des bureaux de recherche et les comités d'éthique de la recherche;
- b) les bibliothécaires en chef, les bibliothécaires responsables des données et de la gestion des données de recherche (GDR);
- c) les emplacements nationaux du CIP (Béluga, Niagara, Graham, Cedar, et Arbutus); et
- d) les dirigeants principaux de l'information et le personnel de TI.

Couche provinciale/régionale

L'organisation devra faire participer plusieurs intervenants et acteurs essentiels de l'IRN de la couche provinciale/régionale de l'écosystème de l'IRN. La mobilisation des organisations ou groupes régionaux peut également être facilitée par leurs organisations partenaires de la couche nationale (p. ex., ABRC, CANARIE, etc.).

Les acteurs provinciaux/régionaux comprennent, sans en exclure d'autres :

- 1) les organisations régionales desservant les utilisateurs du CIP (c.-à-d. ACENET, Calcul Québec, Calcul Ontario et WestGrid);
- 2) les organismes/ministères provinciaux de financement de la recherche (p. ex., le ministère de la Recherche, de l'Innovation et des Sciences de l'Ontario, les Fonds de recherche du Québec, le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation du Québec, Nova Scotia Research & Innovation Trust, Innovate NL, la Fondation de l'innovation du Nouveau-Brunswick, BC Knowledge Development Fund, Alberta Economic Development & Trade, Innovation Saskatchewan, et Research Manitoba);
- 3) les réseaux régionaux de recherche et d'éducation (c.-à-d. ACORN-NL [Terre-Neuve], ACORN-NS [Nouvelle-Écosse], Collège Aurora [Territoires du Nord-Ouest]; BCNet [Colombie-Britannique], Cybera [Alberta], MRnet [Manitoba], NB Advanced Network [Nouveau-Brunswick], PEI Advanced Network [Île-du-Prince-Édouard] ORION [Ontario], RISQ [Québec], SRnet [Saskatchewan], et Collège Yukon [Yukon]);
- 4) les organisations de bibliothèques provinciales et régionales (p. ex., le Council of Prairie and Pacific University Libraries [COPPUL], le Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario [CBUO], le Bureau de coopération interuniversitaire [BCI], et le Conseil des bibliothèques universitaires de l'Atlantique [CBUA]).

La mobilisation des organisations ou des groupes régionaux peut être facilitée par leurs organisations partenaires de la couche nationale, comme l'ABRC et CANARIE.

Couche nationale

Voici certains des principaux intervenants et acteurs de l'IRN dans l'ensemble de la couche nationale de l'écosystème de l'IRN, que la nouvelle organisation devra faire participer et/ou consulter dans le cadre de la planification ou de la prestation de ses programmes et de ses services :

- Alliance canadienne des universités généralistes de recherche (ACCRU)
- Fondation canadienne pour l'innovation
- Organisations d'étudiants de cycle supérieur
- Association canadienne des administrateurs et administratrices de recherche (ACAAR)
- Association canadienne des comités d'éthique de la recherche (ACCER)
- Association des bibliothèques de recherche du Canada (ABRC)/Portage
- Fédération des sciences humaines (FSH)
- Réseau canadien de documentation pour la recherche (RCDR)
- Canadian University Council of Chief Information Officers (CUCCIO)
- CANARIE/Données de recherche Canada (DRC)
- CASRAI
- Calcul Canada
- Organismes fédéraux de financement de la recherche
- Conseil national de recherches Canada
- U15
- Universités Canada

L'organisation devra également étudier le moyen le plus approprié pour faire participer les collèges, les cégeps, les polytechniques, les hôpitaux de recherche et l'industrie.

Section D) Gouvernance et gestion

D1. Gouvernance

La rétroaction du milieu concernant le modèle de gouvernance a été sollicitée. Les commentaires reçus favorisaient un modèle de gouvernance ouvert offrant divers niveaux d'adhésion. De plus, l'opinion voulant que les chercheurs doivent être fortement représentés dans la gouvernance de l'organisation était largement partagée par tous les répondants. Ceux-ci ont également convenu que le droit de vote devait être accordé au milieu de recherche, ainsi qu'à certains représentants des intervenants de l'IRN, suivant le cas. La présente proposition expose les principes et le cadre généraux sur lesquels le modèle final de gouvernance s'appuiera, sous réserve de discussions plus approfondies avec le milieu.

Compétences du conseil d'administration

Le conseil d'administration aura besoin d'administrateurs chevronnés, possédant la bonne combinaison de compétences et d'expérience. Les administrateurs devront avoir une connaissance approfondie du milieu desservi par l'organisation. De plus, les compétences générales suivantes devront être réparties parmi les membres du conseil d'administration : une compréhension de la recherche; une expérience de la gouvernance et de la surveillance d'un conseil d'administration; la planification stratégique; la gestion d'entreprise et la gestion du risque; et la capacité à exécuter la stratégie. Une matrice plus détaillée des compétences du conseil d'administration sera élaborée dans le cadre de la phase suivante.

Composition du conseil d'administration

Vu l'ampleur du mandat de l'organisation, qui englobe les trois composantes de l'IRN, et l'obligation pour l'organisation de coordonner un milieu d'intervenants très diversifié, il sera crucial de s'assurer que le conseil d'administration de la nouvelle organisation représente cette diversité.

Il faudra prendre soin de s'assurer que la composition du conseil d'administration fasse état des compétences générales précitées ainsi que des capacités cernées qui représentent la diversité de l'entreprise de recherche nationale. Sont compris : les facteurs géographiques, les facteurs liés aux disciplines et à la diversité entre les chercheurs établis et les chercheurs nouveaux, ainsi que les facteurs d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI).

Le premier conseil d'administration de la nouvelle organisation se composera d'un maximum de quinze [15] administrateurs et sa composition fera état de la diversité des membres et des milieux desservis. La représentation des chercheurs sera un élément crucial du conseil d'administration. Il est recommandé qu'au moins deux membres du conseil d'utilisateurs soient nommés administrateurs pour garantir que les chercheurs aient voix au chapitre au conseil d'administration et pour renforcer la relation solide qui doit exister entre le conseil d'administration et le conseil d'utilisateurs. La composition du conseil d'administration doit aussi permettre à celui-ci de tirer parti d'une expertise de l'extérieur du milieu universitaire ou du milieu de l'IRN. Par conséquent, le conseil d'administration peut comprendre des administrateurs externes. Il peut également miser sur l'expertise externe en nommant à ses comités des experts externes comme conseillers ou observateurs.

Comités

Outre les principaux comités de gouvernance, dont le comité des finances/de vérification, le comité de gouvernance, etc., les répondants ont indiqué que deux comités supplémentaires relevant du conseil d'administration devraient être constitués :

Conseil d'utilisateurs

Un conseil d'utilisateurs, se composant d'une vaste gamme de chercheurs, sera constitué pour donner au conseil d'administration des avis et des recommandations au sujet de questions liées aux services fournis aux chercheurs par l'organisation. Le conseil d'utilisateurs collaborera étroitement avec le personnel pour s'assurer que les services et les recommandations qu'il fournit au conseil d'administration sont viables sur le plan financier et tiennent compte des besoins du milieu général de recherche. Les membres du conseil d'utilisateurs (c.-à-d. les chercheurs) seront proposés et élus par les membres avec droit de vote (à définir dans la phase de constitution en société).

Comité de placement

Le financement du gouvernement fédéral sera régi par une entente de financement (c.-à-d. de contribution) entre la nouvelle organisation et le gouvernement fédéral. Un comité de placement du conseil d'administration sera établi. Se basant sur l'analyse et les avis du personnel, ce comité fera des recommandations au conseil d'administration concernant l'affectation aux diverses composantes de l'écosystème des fonds dont la nouvelle organisation est responsable sur une base annuelle.

Diversité, équité et inclusion

La diversité sera prise en considération dans tous les aspects des opérations de l'organisation, y compris mais non de façon limitative, la composition du conseil d'administration et des comités internes et externes, et la sélection des candidats aux postes de direction. La nouvelle organisation devra aussi s'assurer que le conseil d'administration représente l'ampleur et la profondeur de sa communauté d'intervenants. L'organisation s'engage à créer un environnement équitable, accessible, inclusif et diversifié sur le plan du genre et de la géographie, et elle élaborera et mettra en œuvre des politiques qui favorisent activement une culture institutionnelle qui prise, soutient et promeut l'équité, les droits de la personne, le respect, et la responsabilisation chez toutes les personnes qui travaillent pour l'organisation ou interagissent avec elle. Par ailleurs, l'organisation encouragera et favorisera les efforts individuels et communs fournis pour cerner et régler les injustices, et elle accueillera et facilitera toutes les voix pendant que nous traitons avec une panoplie d'idées, de connaissances et de perspectives dans notre poursuite de l'excellence pour le bien public.

Conflit d'intérêts

Le conseil d'administration s'assurera d'adopter des politiques rigoureuses en matière de conflit d'intérêts et de code de conduite. Les personnes et les organisations qui travaillent avec l'organisation, pour celle-ci ou par son entremise, seront tenues de déclarer officiellement tous conflits d'intérêts avant de participer à une prise de décision quelconque, dont leur organisation ou les organisations qu'ils représentent pourraient tirer un avantage matériel. Les candidats à un rôle au conseil d'administration ou à une unité quelconque de la structure de gouvernance de l'organisation seront tenus de déclarer officiellement pendant le processus de sélection qu'ils n'ont pas de conflits d'intérêts. Si un conflit d'intérêts est déclaré, son existence et sa nature peuvent interdire à ces personnes ou à ces organisations de participer aux organes de gouvernance de l'organisation.

Amélioration du statu quo

La responsabilité de la prestation de l'écosystème de l'IRN du Canada est fortement répartie et implique un ensemble disparate d'acteurs provenant de plusieurs couches de prestation, qui ne disposent actuellement d'aucune structure officielle pour coordonner ou intégrer la planification et les services. Le fait d'avoir une organisation nationale qui assure un leadership stratégique et opérationnel crucial dans l'ensemble des trois composantes de l'IRN, et d'une coordination vigoureuse avec les autres fournisseurs nationaux, régionaux et locaux améliorera la capacité globale de l'écosystème de l'IRN à planifier et à fournir l'infrastructure et les services aux chercheurs. Plus particulièrement, cette organisation :

- aidera à s'assurer que tous les chercheurs partout au Canada ont accès aux services et aux plateformes d'IRN, sans égard à leur discipline, à leur emplacement géographique ou à la taille de leur établissement;
- facilitera un développement coopératif et efficace des services, ainsi que des politiques, des normes, des protocoles, des processus et des procédures de soutien qui sont essentiels pour aider les chercheurs à mener leurs travaux de recherche;
- créera une culture axée sur la collaboration qui fait participer les chercheurs et les administrateurs de la recherche dans l'ensemble du Canada, les sensibilisant aux pratiques exemplaires de recherche et obtenant leur appui de celles-ci, et qui facilite l'accès à l'IRN et son adoption;
- s'assurera que les outils et les plateformes d'IRN, comme les dépôts de données et les services d'archivage, de logiciels de recherche et de CIP sont interopérables dans l'ensemble du Canada et à l'échelle internationale, facilitant ainsi la réutilisation, l'accès et le partage, plutôt que la création d'obstacles et de cloisonnements;

- s'assurera de l'utilisation de pratiques appropriées (p. ex., évaluation par les pairs, évaluation du mérite scientifique, etc.) pour garantir l'allocation appropriée des ressources;
- facilitera l'uniformité de la pratique et de l'approche de prestation de services de CIP, de GD et de LR dans l'ensemble du Canada en favorisant des communautés de pratique vigoureuses, un accès aux réseaux d'experts, et un partage de la formation, autant d'éléments qui favorisent le perfectionnement du PHQ; et
- mobilisera l'expertise et l'investissement partagé dans l'ensemble des organisations de recherche, du gouvernement et d'autres bailleurs de fonds, rehaussant ainsi la qualité, l'impact et l'efficacité financière.

D2. Capacités de leadership et de gestion

Groupe directeur

Les trois signataires de la proposition sont membres d'un petit groupe directeur mis sur pied pour diriger l'élaboration de la présente proposition en fonction des principes directeurs suivants :

- présenter une proposition s'appuyant sur les initiatives antérieures du milieu; et
- s'assurer que le processus prévoit un apport et des commentaires supplémentaires de la part du milieu.

Le groupe restera en place pendant le processus d'évaluation pour :

- répondre aux questions éventuelles d'ISDE et assister aux réunions nécessaires avec ISDE;
- continuer à répondre aux questions du milieu et à tenir celui-ci au courant du processus;
- s'assurer qu'un conseil d'administration provisoire est en place pour constituer en société la société à but non lucratif; et
- aider le conseil d'administration provisoire à entreprendre les activités initiales requises de mise en œuvre.

Conseil d'administration provisoire

Le conseil d'administration provisoire se composera de trois personnes, possédant les antécédents et les compétences nécessaires pour :

- consulter le milieu au sujet des détails non précisés dans la proposition et nécessaires pour la constitution en société (c.-à-d. définition de l'adhésion);

- entreprendre les démarches juridiques pour constituer en société la nouvelle société à but non lucratif;
- veiller à une communication pertinente avec le milieu à mesure que la nouvelle organisation prend forme;
- mettre sur pied le premier conseil d'administration au complet; et
- poursuivre avec ISDE des discussions initiales sur l'entente de contribution.

Le conseil d'administration provisoire sera épaulé par une expertise dans des domaines particuliers (p. ex., questions juridiques, communications, gestion de projet) et sera éclairé par un groupe consultatif d'experts fonctionnels (c.-à-d., GD, CIP et LR). Le groupe consultatif devra aussi représenter l'ampleur de la recherche et l'étendue géographique du pays.

Capacités de leadership et de gestion

Les fonctions de direction de la nouvelle organisation seront exercées par le directeur général avec les directives du conseil d'administration. Le personnel sera responsable de la planification stratégique et opérationnelle; de la recherche et de l'élaboration de politiques; de la surveillance de toutes les opérations liées à la prestation de l'infrastructure et des services nationaux d'IRN pour le calcul informatique de pointe en recherche, la gestion des données et les logiciels de recherche; la mobilisation du milieu; les communications; la gestion des finances et la production de rapports à cet égard; l'approvisionnement; et d'autres fonctions, suivant le cas.

Pour s'assurer que l'organisation est sur la voie de la réussite relativement à la desserte du milieu universitaire du Canada, l'équipe de direction devra adopter une culture solide de service aux chercheurs et de mobilisation de ceux-ci, et de collaboration avec d'autres intervenants à tous les niveaux pour veiller à l'intégration et à l'harmonisation avec d'autres couches de prestation à l'échelle nationale (c.-à-d. CANARIE), régionale/provinciale et locale. L'équipe de direction assumera aussi en tant que responsabilité de base l'intégration dans l'organisation de toute l'infrastructure et de tous les services dans l'ensemble des trois piliers de l'IRN.

Pour appuyer le travail de l'équipe de direction, des groupes consultatifs seront créés au besoin en vue de mobiliser l'expertise des divers intervenants du milieu, tels que des groupes consultatifs sur la gestion des données, le calcul informatique de pointe en recherche et les logiciels de recherche.

D3. Modèle d'adhésion

Le milieu convient généralement d'un modèle d'adhésion à deux niveaux/catégories, mais des travaux supplémentaires devront être entrepris par le conseil d'administration

provisoire (voir ci-dessus) pour finaliser les définitions des deux catégories de membres, déterminer le barème des droits et recruter les membres.