Consortium canadien en neurodégénérescence associée au vieillissement

Nomination aux postes de leaderships du CCNV

Politique et procédures

Version 1.0

Approuvées par le comité exécutif de la recherche du CCNV, le 22 novembre 2017

Procédures

Ces procédures portent sur les postes suivants: le directeur scientifique (DS), les directeurs scientifiques adjoints, les autres membres du CER et les leaders ou coleaders des thèmes, des équipes, des plateformes et des programmes transversaux. Ces procédures ont été élaborées afin d'établir un plan d'action dans le cas de ces quatre types de départs: temporaires prévus, temporaires imprévus, à long terme prévus et à long terme imprévus.

Postes vacants temporaires prévus et imprévus

1) L'absence temporaire d'un membre du groupe de direction du CCNV (DS, directeurs scientifiques adjoints, autres membres du CER et leaders ou coleaders des thèmes, des équipes, des plateformes et des programmes transversaux) et la durée prévue de l'absence seront transmises au DS et au CER dès que possible;
2) Le CER a la marge de manœuvre voulue pour déterminer s'il est nécessaire de nommer un remplaçant temporaire et pour choisir la personne qui sera invitée à assumer cette responsabilité. S'il est jugé qu'un remplaçant temporaire est nécessaire :
   a) le CER nommera une personne déjà identifiée comme remplaçante éventuelle de la personne qui occupe le poste, ou demandera à un autre membre du groupe des leaders du CCNV d'assumer le poste par intérim;
   b) La nomination est conditionnelle à ce que la personne qui a été sollicitée accepte d'occuper le poste après avoir été informée des attentes et de la durée prévue de la nomination par intérim; et
   c) Toute personne nommée par intérim doit être un chercheur membre du CCNV.
3) La nomination par intérim sera diffusée au sein du CCNV et transmise aux parties prenantes à l'extérieur de l'organisation, au besoin.

Postes vacants à long terme prévus ou imprévus

Le directeur scientifique (DS), les directeurs scientifiques adjoints, les autres membres du CER et les leaders ou coleaders des thèmes, des équipes, des plateformes et des programmes transversaux peuvent décider de se désister volontairement de leur poste au CCNV, ou peuvent être contraints de se désister en raison, par exemple, de problèmes de santé. L'approche à adopter pour les remplacer, dans ce contexte, est la suivante :

1) L'intention ou la nécessité pour la personne de renoncer à son poste de direction doit être signifié au DS dès que possible;
2) Toute personne nommée afin de pourvoir un poste de direction doit être un chercheur membre du CCNV.
3) Les postes de direction associés aux thèmes, aux équipes, aux plateformes ou aux programmes transversaux doivent être attribués au membre du thème, de l'équipe, de la plateforme ou du programme transversal le plus en mesure de poursuivre le programme de recherche ou l'exploitation du groupe;
   a) Afin de remplacer le leader ou le coleader d'une équipe, d'une plateforme ou d'un programme transversal, un sous-comité spécial du CER sera créé. Celui-ci sera composé d'au moins deux personnes (et comprendra le leader ou le coleader du thème associé lorsque le poste à pourvoir est celui de leader ou de coleader d'une équipe). Les membres du sous-comité demanderont, au besoin, l'avis des membres de l'équipe, de la plateforme ou du programme transversal sur la personne qui doit assumer le poste de direction vacant. Le leader sortant de l'équipe, de la plateforme ou du programme transversal sera aussi approché, et bien que celui-ci puisse exprimer une opinion sur un successeur potentiel, il ne peut pas nommer son remplaçant;
   b) Le sous-comité spécial fera une recommandation au CER. Ce dernier prendra la décision finale sur la personne qui pourvoira le poste vacant par l'entremise d'un vote majoritaire des membres présents lors de la réunion du CER lors de laquelle la recommandation est discutée.
4) Pour les postes vacants au CER, des considérations démographiques et géographiques seront aussi prises en compte. Le DS proposera au CER un remplaçant pour le poste vacant. Pour que cette recommandation soit acceptée, les deux tiers des membres du CER présents à la réunion lors de laquelle la mise en nomination sera discutée devront l'approuver. Si les deux tiers n'appuient pas la recommandation du DS, une réunion *à huis clos* de tous les membres du CER, à l'exclusion du DS, et coprésidée par les directeurs scientifiques adjoints aura lieu afin de déterminer qui pourvoira le poste vacant. Une décision finale sera prise selon une majorité des voix de tous les membres du CER ayant assisté à la réunion;

5) Pour remplacer le DS, une réunion *à huis clos* de tous les membres du CER, à l'exclusion du DS actuel, et coprésidée par les directeurs scientifiques adjoints aura lieu pour déterminer qui comblera le poste vacant. Avant la réunion, on cherchera à obtenir l'avis de diverses sources, y compris celui du DS sortant. La décision au sujet de la personne qui pourvoira le poste vacant sera prise selon une majorité des voix de tous les membres du CER ayant assisté à la réunion; et
6) Les nominations seront diffusées au sein du CCNV et transmises aux parties prenantes à l'extérieur de l'organisation, au besoin.

Nouveaux postes de direction

Une nouvelle équipe, une nouvelle plateforme ou un nouveau programme transversal peuvent être créés au sein du CCNV après un examen attentif des répercussions scientifiques, financières ou organisationnelles d'une telle décision. La responsabilité de nommer des leaders ou coleaders de nouveaux groupes du CCNV relève du CER. Une marge de manœuvre est accordée au CER pour procéder à ces nominations, les membres de ce comité doivent toutefois déterminer quelle personne serait la mieux qualifiée pour mettre en œuvre le programme de recherche ou pour superviser le fonctionnement du groupe en question. La nomination sera faite selon une majorité des voix des membres du CER participant à la réunion lors de laquelle la nomination est proposée.

Destitution

Une personne pourrait être destituée de l'un des postes de direction cités ci-dessus si le CER conclut qu'elle a violé les politiques des trois Conseils sur la conduite responsable de la recherche, qu'elle ne s'est pas conformée à plusieurs reprises aux politiques et méthodes du CCNV, ou a délibérément miné la crédibilité du CCNV. Un avis sera fourni par le CER (qui n'inclura pas la personne en question si elle est membre de ce comité) de l'intention de la destituer de son poste dans un délai de 30 jours. La personne aura le droit de contester sa destitution à l'intérieur de ce délai. Si elle fait appel, un comité d'appel spécial du CCNV, composé de deux membres du CER et de deux membres chercheurs ne siégeant pas au CER du CCNV (l'un d'entre eux présidera le comité d'appel), sera constitué pour entendre l'appel et émettre une recommandation sur la destitution au CER. La décision finale sur la destitution sera prise par le CER (qui n'inclura pas la personne en question si elle est membre de ce comité). Pour pourvoir tout poste vacant qui en découle, la démarche pertinente décrite ci-dessus sera utilisée.

Cette politique et ces procédures peuvent être modifiées en tout temps par un vote majoritaire des membres du CER du CCNV et seront revues dans les douze mois suivant leur approbation initiale par le CER.