



## Consortium canadien en neurodégénérescence associée au vieillissement

### Nomination aux postes de leaderships du CCNV

#### Politique et procédures

#### Version 2.0

*Approuvées par le comité exécutif de la recherche du CCNV le 10 mars 2025*

### 1. Procédures

1.1 Ces procédures traitent du « **groupe de leadership du CCNV** » qui se compose des postes suivants : le directeur scientifique (DS), les directeurs scientifiques adjoints (DSA), les autres membres du Comité exécutif de la recherche (CER) et les responsables et coresponsables des thèmes, des plateformes et des programmes du pôle de soutien à la recherche sur les troubles neurocognitifs (« pôle »). Pour tous ces postes, la durée du mandat est équivalente à celle de la subvention et est ouverte à reconduction. Les présentes procédures ont été élaborées pour couvrir quatre types de postes vacants : temporaires prévus, temporaire imprévu, à long terme prévus et à long terme imprévu.

### 2. Postes vacants temporaires prévus et imprévus

- 2.1 L'absence temporaire d'un membre du **groupe de leadership du CCNV**, pendant laquelle les tâches ne peuvent pas être accomplies et le rôle ne peut pas être rempli, et la durée prévue de l'absence doivent être communiquées au DS et au CER dès que possible.
- 2.2 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 la responsabilité. S'il est jugé qu'un remplaçant temporaire est requis :
- 2.2.1 Le CER nommera en général une personne déjà identifiée comme remplaçante éventuelle de la personne qui occupe le poste ou demandera à un autre membre du **groupe de leadership du CCNV** de remplir le poste par intérim;
- 2.2.2 La nomination est conditionnelle à ce que la personne qui a été sollicitée accepte de remplir le poste après avoir été informée des attentes et de la durée prévue de la nomination par intérim;
- 2.2.3 Toute personne nommée par intérim doit être membre du CCNV.
- 2.3 La nomination par intérim sera diffusée au sein du CCNV et communiquée aux

Politique et procédures pour la nomination aux postes de leadership du CCNV, 10 mars 2025

Date	Version	Approbation
27 novembre 2017	1.0	CER du CCNV
10 mars 2025	2.0	CER du CCNA



parties prenantes à l'extérieur de l'organisation selon les besoins.

### 3. Postes vacants à long terme prévus et imprévus

3.1 Un membre du **groupe de leadership du CCNV** peut décider de se désister volontairement de son poste du CCNV ou peut être contraint de le faire (p. ex. pour des raisons de santé). La démarche à suivre pour remplacer une personne pour ces raisons est la suivante :

- 3.1.1 L'intention ou la nécessité d'une personne de renoncer à son poste de façon permanente doit être signifiée au DS ainsi qu'aux autres membres concernés du **groupe de leadership du CCNV**, dès que possible;
- 3.1.2 Toute personne nommée pour remplir un poste de leadership doit être membre du CCNV;
- 3.1.3 Les postes du **groupe de leadership du CCNV** devraient être attribués à la personne la plus en mesure de poursuivre le programme de recherche ou les activités du groupe en tenant compte des principes d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité ainsi que des facteurs démographiques et géographiques.
  - 3.1.3.1 Pour obtenir de l'information sur le processus de nomination de membres du **groupe de leadership du CCNV**, notamment les postes de responsable ou coresponsable de thème, de plateforme ou de programme du pôle, ainsi que celui de DSA, veuillez vous reporter à la section 4 intitulée Recherche et nomination pour des postes de leadership et de coleadership.
- 3.1.4 Pour les postes vacants du CER, le DS et les autres membres du CER nommeront les remplaçants possibles. Les remplaçants seront proposés au CER et, pour acceptation de cette recommandation, deux tiers des membres du CER présents à la réunion pour en discuter doivent l'approuver.
- 3.1.5 Pour remplacer le DS, un sous-comité du CER excluant le DS actuel, présidé ou coprésidé par des membres du **groupe de leadership du CCNV**, sera constitué pour entamer la procédure de recherche d'un remplaçant avec l'appui de l'administration centrale du CCNV. Diverses sources seront sollicitées, y compris le DS actuel.
  - 3.1.5.1 Le processus de recherche et le délai seront soumis au conseil et

Politique et procédures pour la nomination aux postes de leadership du CCNV, 10 mars 2025

Date	Version	Approbation
27 novembre 2017	1.0	CER du CCNV
10 mars 2025	2.0	CER du CCNA



au CER du CCNV pour approbation.

- 3.1.5.2 Un nouveau DS sera élu à la majorité des voix par le sous-comité et sujet à approbation par un quorum du REC.
- 3.1.6 Les nominations seront diffusées au sein du CCNV et communiquées aux parties prenantes à l'extérieur de l'organisation selon les besoins.

#### 4. Recherche et nomination pour des postes de leadership et de coleadership

4.1 Le processus de recherche et de nomination de responsables et de coresponsables de thème, de plateforme et de programme du pôle, ainsi que de DSA en cas de poste vacant, est le suivant :

- 4.1.1 L'intention ou la nécessité de la personne de quitter son poste de leadership ou de coleadership doit être communiquée au DS ainsi qu'aux autres membres concernés du **groupe de leadership du CCNV** dès que possible.
- 4.1.2 Un comité de recherche **ad hoc** composé d'un minimum de trois et d'un maximum de cinq membres, dont au moins un membre du CER et un représentant ou membre du personnel de soutien du CCNV, sera constitué et un président sera nommé par le comité de recherche. De plus, dans le cas d'un poste vacant de responsable ou de coresponsable de programme du pôle, au moins une personne d'un programme distinct de celui en question sera invitée afin de promouvoir une représentation adéquate. Pour garantir un processus de remplacement équitable et transparent, un responsable ou coresponsable de thème, de plateforme ou de programme du pôle, ainsi qu'un DSA, est considéré inadmissible à siéger sur le comité de recherche.
  - 4.1.2.1 Les membres du comité de recherche, avec le soutien de l'administration centrale du CCNV, solliciteront l'apport de membres appropriés du **groupe de leadership du CCNV**, selon les besoins, en ce qui concerne qui pourrait remplir le poste vacant de leadership ou de coleadership. Cela comprend les responsables et coresponsables nommés actuellement qui peuvent fournir des recommandations. Il sera tenu compte : [i] des principes d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité; [ii] des facteurs démographiques et géographiques; [iii] de l'inclusion de chercheurs en début de carrière.
  - 4.1.2.2 Le comité de recherche assume la responsabilité de la revue, des entrevues et de la communication avec les candidats potentiels dans des délais raisonnables, en faisant appel au soutien de l'administration centrale du CCNV selon les besoins. Les membres du comité de recherche, ou une

Politique et procédures pour la nomination aux postes de leadership du CCNV, 10 mars 2025

Date	Version	Approbation
27 novembre 2017	1.0	CER du CCNV
10 mars 2025	2.0	CER du CCNA



personne de référence désignée avec l'apport du comité de recherche, détermineront et rédigeront le contenu de l'entrevue et du guide de notation.

- 4.1.2.3 Une fois que le comité de recherche est parvenu à une décision sur un responsable ou coresponsable qui convient, le leadership existant en sera informé. Le leadership actuel peut donner des opinions et faire des commentaires sur le choix du comité de recherche. Cependant la décision ultime relève du comité de recherche et ne peut pas être rejetée (à l'exception du CER; voir la rubrique 4.1.2.4 ci-dessous).
- 4.1.2.4 Le comité de recherche présentera son candidat sélectionné au CER qui prendra alors une décision finale à la majorité des voix pour remplir le poste vacant. Le processus de vote aura lieu parmi ceux présents à la réunion du CER au cours de laquelle la recommandation est discutée. Si le verdict est favorable, le comité de recherche fera une offre au candidat.
- 4.2 Chaque thème, plateforme et programme du pôle devrait nommer au moins deux responsables et coresponsables lorsque possible.

## 5. Nouveaux postes de leadership

- 5.1 Un nouveau thème, une nouvelle plateforme ou un nouveau programme du pôle peuvent être créés au sein du CCNV après une soigneuse prise en considération des répercussions scientifiques, financières et organisationnelles d'une telle décision. La responsabilité de nommer des responsables et coresponsables d'unités nouvellement créées du CCNV relève du CER. Bien que le CER ait la marge de manœuvre voulue pour procéder à ces nominations, celles-ci devraient être basées sur la détermination de quelle personne serait la plus qualifiée pour mettre en œuvre le programme de recherche ou pour superviser les opérations du groupe en question. La nomination sera effectuée à la majorité des voix des membres du CER présents à la réunion au cours de laquelle la nomination est proposée.

## 6. Destitution

- 6.1 La destitution d'une personne de l'un des postes du groupe de leadership du CCNV mentionnés ci-dessus pourrait avoir lieu si le CER en vient à la conclusion qu'elle a enfreint les politiques des trois conseils relatives à la conduite responsable de la recherche, qu'elle ne s'est pas conformée de façon répétée aux politiques et aux procédures du CCNV ou qu'elle a miné délibérément la crédibilité du CCNV. Un avis sera émis par le CER (à l'exclusion de la personne en question si elle est membre du CER) de l'intention de la destituer de son poste

Politique et procédures pour la nomination aux postes de leadership du CCNV, 10 mars 2025

Date	Version	Approbation
27 novembre 2017	1.0	CER du CCNV
10 mars 2025	2.0	CER du CCNA



dans un délai de 30 jours. La personne aura le droit de faire appel de sa destitution dans ce délai. Si elle fait appel, un comité d'appel **ad hoc** du CCNV composé de deux membres du CER et de deux membres du CCNV qui ne sont pas membres du CER (dont l'un présidera le comité d'appel) sera constitué pour entendre l'appel et faire une recommandation concernant la destitution au CER. La décision finale relative à la destitution sera prise par le CER (à l'exclusion de la personne en question si elle est membre du CER). Tout poste vacant qui en résulte sera rempli en suivant la démarche pertinente décrite ci-dessus.

7. Cette politique et ces procédures peuvent être modifiées en tout temps à la majorité des voix du CER et seront révisées selon les besoins.

Politique et procédures pour la nomination aux postes de leadership du CCNV, 10 mars 2025

<b>Date</b>	<b>Version</b>	<b>Approbation</b>
27 novembre 2017	1.0	CER du CCNV
10 mars 2025	2.0	CER du CCNA