

Section A) Résumé

La présente proposition vise la création d'une nouvelle organisation chargée de coordonner le financement et les orientations stratégiques des activités nationales liées au calcul informatique de pointe pour la recherche (CIP), à la gestion des données (GD) et aux logiciels de recherche (LR). S'appuyant sur le processus de consultation axé sur les intervenants, mené au cours des quatre dernières années, elle établira un centre pour la planification, la coordination, l'intégration et la collaboration dans l'ensemble de ces composantes et elle s'assurera que la prise de décisions se fonde sur l'intérêt national et donne lieu à un écosystème de l'IRN plus prévisible et plus efficient dans le contexte d'évolution rapide de la technologie et des besoins des chercheurs.

Elle facilitera et elle favorisera un environnement de services intégrés d'IRN pour les chercheurs grâce à la collaboration avec CANARIE, d'autres organisations d'IRN et les couches de prestation régionale/provinciale/locale. Elle s'assurera que sa stratégie de financement respecte les principes du programme de contributions pour l'IRN et que les investissements sont protégés en conservant le personnel hautement qualifié (PHQ) et en renforçant la cybersécurité.

La nouvelle organisation collaborera étroitement avec les fournisseurs de services actuels, dont les emplacements nationaux, les organisations nationales fournissant des services de GD, les organisations régionales desservant les utilisateurs du CIP et de la GD, et la Fédération Calcul Canada (en place jusqu'à la fin du financement des Initiatives scientifiques majeures 2 [ISM] de la Fondation canadienne pour l'innovation [FCI]). Une de ses priorités essentielles consistera à réduire au minimum la perturbation pour les chercheurs pendant qu'elle intègre l'infrastructure et les services dans ses activités.

Établir un écosystème intégré de l'IRN, axé sur le chercheur, responsable, souple, stratégique, durable et ancré dans une vision commune donnera lieu à un écosystème de l'IRN dynamique qui permet aux chercheurs d'accéder aux services de recherche numérique dont ils ont besoin.

Section B) Mise en œuvre

Les activités au cours des deux premières années viseront à constituer en société la nouvelle organisation et à entreprendre la planification opérationnelle liée au CIP, à la GD, aux LR, à la cybersécurité et à la conservation du PHQ (conformément à la définition exposée dans le guide de programme). La mobilisation de l'ensemble des communautés d'intervenants, représentant une diversité de domaines de recherche, sera un facteur de succès essentiel du processus de planification et permettra à la

nouvelle organisation de créer une vision commune et de tisser les liens dont elle aura besoin pour réaliser sa mission et atteindre ses objectifs.

La nouvelle organisation fera participer CANARIE, les autres organisations nationales et les couches de prestation régionale et locale pour s'assurer que ses programmes et ses services sont optimisés, qu'ils répondent aux besoins des chercheurs et qu'ils favorisent l'atteinte des objectifs de la stratégie pour l'IRN. Une communication stratégique et régulière avec les milieux de l'IRN et de recherche constituera une activité importante de l'organisation.

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.

Voici les objectifs de mise en œuvre* des deux premières années :

- établir une culture de service et de mobilisation du milieu;
- mettre en œuvre les processus nécessaires pour s'assurer que les besoins prioritaires des chercheurs éclairent le plan stratégique et les activités de l'organisation;
- établir des processus pour s'assurer de l'intégration et de l'harmonisation de l'ensemble des composantes de l'IRN et des couches de prestation nationale, provinciale/régionale et locale; et
- réduire au minimum l'incidence sur les chercheurs et s'assurer de la conservation du PHQ dans l'ensemble du pays à mesure que la nouvelle organisation s'établit et la transition des services a lieu.

** Les 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 des deux premières années :

1. **La constitution en société de l'organisation en tant que société à but non lucratif.** Un conseil d'administration provisoire entreprendra les activités de constitution en société, ainsi que les consultations supplémentaires afin de confirmer les détails qui sont requis pour finaliser la structure de gouvernance de 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 compétitif et transparent. Le nouveau directeur général élaborera la structure organisationnelle et le plan de dotation.

2. **Un plan de travail visant les deux premières années**, qui énoncera les priorités initiales de l'organisation, sera élaboré, mis en œuvre et modifié au besoin à mesure que l'organisation évolue pendant cette première phase.
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 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, l'optimisation des programmes et des services avec CANARIE et les couches de prestation provinciale/régionale et locale, la prestation d'une orientation stratégique concernant la collaboration et la coordination avec les autres couches de l'écosystème de l'IRN, et l'établissement des attentes à l'égard de la culture organisationnelle. Il convient de noter que le plan stratégique évoluera de pair avec la croissance et la maturation de l'organisation, en particulier pendant les premières années d'exploitation. Il est prévu que les priorités commenceront à se stabiliser au cours de l'année 3.

Un processus « d'évaluation des besoins » prioritaires des chercheurs sera une première étape cruciale du processus de planification stratégique 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, dans la mesure du possible.

4. **Un plan pour assurer la transition de l'infrastructure et des services existants de la couche nationale et pour conserver le talent (PHQ) dans l'ensemble du pays** commencera à être élaboré. L'organisation collaborera avec les organisations et les fournisseurs de services nationaux existants, notamment les emplacements nationaux et les organisations régionales desservant les utilisateurs du CIP et de la GD, 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. L'organisation s'impliquera aussi dans les trois couches de prestation pour garantir une coordination rigoureuse.

5. **Un processus de planification opérationnelle** qui établira le plan de travail de l'organisation pour les années 3 à 5 sera développé. 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 des services et des programmes d'IRN pour les chercheurs canadiens.
6. **Un cadre d'investissement** sera élaboré en tant qu'élément des plans stratégiques et opérationnels. Il sera éclairé par le processus d'évaluation des besoins prioritaires 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.
7. **L'infrastructure et les services nationaux essentiels commenceront à être intégrés** en fonction du plan de transition. Ces travaux se poursuivront en collaboration étroite avec les organisations et les fournisseurs de services nationaux existants, dont les emplacements nationaux et les organisations régionales desservant les utilisateurs du CIP et de la GD. La conservation réussie du PHQ et le maintien des services aux chercheurs seront un élément crucial de ce processus.
8. **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 un processus généralisé de planification stratégique qui implique l'ensemble du CIP, de la GD et des LR. Elle s'efforcera d'optimiser et de fournir des services intégrés et interopérables pour les chercheurs en intégrant les services dans l'ensemble des composantes de l'écosystème de l'IRN et en faisant participer CANARIE, ainsi que les autres fournisseurs de services nationaux d'IRN et les couches de prestation provinciale/régionale/locale, autant d'entités qui sont des partenaires essentiels dans l'atteinte de cet objectif.

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 deux mécanismes essentiels : un conseil d'utilisateurs et des groupes de travail ad hoc. Ces deux 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 aura également la responsabilité de travailler avec les milieux propres à une discipline et de s'assurer que ses avis font état des perspectives des chercheurs. Le conseil travaillera aussi avec le personnel 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 chacune des trois principales composantes 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, dont les organisations régionales desservant les utilisateurs du CIP et de la GD, et de conseillers internationaux au besoin. 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 sur des services particuliers, sur des questions impliquant l'ensemble des piliers, ou sur des questions émergentes.

Principaux intervenants

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. Cette mobilisation devra prendre diverses formes et viser plusieurs intervenants comme les bureaux applicables des établissements de recherche universitaires et les hôpitaux de recherche (p. ex., recherche, bibliothèque et services de TI), les organisations régionales desservant les utilisateurs du CIP et les organisations de bibliothèques régionales et provinciales, ainsi que diverses associations nationales représentant les collèges, les instituts, les cégeps et les polytechniques, les étudiants de cycle supérieur, les conseils d'éthique, les services de TI, les organismes de financement, et des disciplines de recherche particulières. L'organisation devra aussi étudier le moyen le plus approprié pour faire participer les communautés autochtones et l'industrie.

Section D) Gouvernance et gestion

D1. Gouvernance

La présente section expose le cadre et les principes généraux sur lesquels le modèle final de gouvernance s'appuiera, sous réserve de discussions plus approfondies avec le milieu.

Dans le cadre des consultations menées pour la présente proposition, les chercheurs et les intervenants ont revendiqué un modèle de gouvernance offrant divers niveaux d'adhésion et ont partagé l'opinion voulant que les chercheurs doivent être fortement représentés dans la gouvernance de l'organisation. De plus amples détails liés au modèle proposé de gouvernance et d'adhésion sont fournis ci-dessous.

Compétences du conseil d'administration

Le conseil d'administration aura besoin d'administrateurs chevronnés, possédant la bonne combinaison de compétences et d'expérience, notamment une connaissance approfondie du milieu desservi par l'organisation et une expertise du fonctionnement efficace d'un organisme à but non lucratif. Le conseil d'administration devra également posséder des compétences dans les domaines généraux suivants : l'environnement de recherche du Canada; la gouvernance et la surveillance d'un conseil d'administration; la planification stratégique; les milieux de service; 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 des étapes suivantes vers la constitution en société de la nouvelle organisation.

Composition du conseil d'administration

Vu l'ampleur du mandat de la nouvelle organisation, qui englobe les trois composantes de l'IRN, et l'obligation pour l'organisation de coordonner un milieu d'intervenants très diversifié ainsi que les couches de prestation nationale, provinciale/régionale et locale, il sera crucial de s'assurer que la composition du conseil d'administration non seulement fasse état des compétences générales décrites ci-dessus, mais aussi de la diversité du milieu de recherche du Canada.

Le premier conseil d'administration de la nouvelle organisation se composera d'un maximum de 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. Au moins deux membres du conseil d'utilisateurs (voir ci-dessous) seront 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. Sous réserve d'une consultation supplémentaire du milieu, il est proposé que le conseil d'administration se compose d'au moins 25 % d'administrateurs indépendants.

Le conseil d'administration peut également envisager de miser sur une expertise indépendante supplémentaire en nommant à ses comités des experts nationaux et internationaux comme conseillers ou observateurs.

Comités

Outre les principaux comités de gouvernance, dont le comité des finances/de vérification, le comité de gouvernance, etc., on favorise la constitution de deux comités supplémentaires relevant du conseil d'administration : un conseil d'utilisateurs et un comité de placement.

Conseil d'utilisateurs

Un conseil d'utilisateurs se composant de chercheurs représentant la diversité des domaines de recherche sera établi pour fournir 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 recommandations qu'il fournit au conseil d'administration sont viables (sur les plans financier, technique, opérationnel, etc.) et qu'elles 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 pourrait être établi. Se basant sur l'analyse et les avis du personnel, ce comité fera des recommandations au conseil d'administration plénier 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 pertinentes en matière de conflits d'intérêts et de code de conduite. Ces politiques seront basées sur les pratiques exemplaires de gouvernance qui obligent les personnes entreprenant des activités au nom de l'organisation à le faire de sorte à éviter tout conflit d'intérêts réels ou perçus, et qui exposent le ou les processus à suivre pour s'assurer que la nature de tout conflit d'intérêts déclaré est connue et que les mesures pertinentes sont prises.

Amélioration du statu quo

La responsabilité de la prestation de l'écosystème de l'IRN du Canada est actuellement fortement répartie et implique plusieurs acteurs dans plusieurs couches de prestation qui ne disposent d'aucune structure ou d'aucun mécanisme officiels pour garantir la coordination ou l'intégration globale de la planification et des 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 qui est bien placée pour collaborer avec CANARIE et les autres fournisseurs de services nationaux, régionaux/provinciaux et locaux améliorera la capacité globale de l'écosystème de l'IRN à planifier et à fournir l'infrastructure et les services dont les chercheurs ont besoin.

Plus particulièrement, cette organisation :

- aidera à s'assurer que tous les chercheurs partout au Canada sont au courant des services et des plateformes d'IRN et ont la capacité d'y accéder 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 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 prévoyait un apport et des commentaires supplémentaires de la part du milieu pendant son développement.

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 requise; 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 d'un nombre réduit de personnes (vraisemblablement trois à quatre) possédant les antécédents et les compétences nécessaires pour :

- consulter le milieu au sujet des détails non précisés dans la proposition et nécessaires pour finaliser la création de la nouvelle organisation (p. ex., 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;
- promulguer les processus pour établir le premier conseil d'administration au complet; et
- poursuivre avec ISDE des discussions initiales sur l'entente de contribution.

Le conseil d'administration provisoire mobilisera, au besoin, une expertise dans des domaines essentiels, comme les services juridiques, les communications et la gestion de projet, et sera éclairé par un groupe consultatif d'experts fonctionnels (c.-à-d. CIP, GD et LR) et de chercheurs. Le conseil d'administration provisoire et le groupe

consultatif représenteront la diversité géographique et la diversité de la recherche au Canada.

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 de 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. L'intégration et l'harmonisation de l'infrastructure et des services dans l'ensemble des trois composantes (CIP, GD, LR) avec le réseau ainsi que l'ensemble des trois couches de prestation de services devront être une priorité centrale de l'équipe de direction. En vue d'accomplir ces tâches, l'équipe de direction devra collaborer étroitement avec CANARIE, les organisations régionales/provinciales et les établissements.

Pour appuyer le travail du personnel de l'organisation, des groupes consultatifs et des groupes ad hoc seront créés au besoin en vue de mobiliser l'expertise des intervenants pertinents au sein du milieu et à l'échelle internationale, comme des groupes consultatifs sur le CIP, la GD et les LR.

D3. Modèle d'adhésion

La réponse du milieu au modèle proposé de gouvernance a fait état d'un accord général sur un modèle d'adhésion à deux catégories ou niveaux, où :

- les membres avec droit de vote seraient vraisemblablement les établissements de recherche universitaires, pouvant être définis comme les établissements admissibles au financement des trois organismes;
- les membres sans droit de vote seraient vraisemblablement les autres intervenants essentiels de l'écosystème de l'IRN.

Le milieu a également exprimé le désir de :

- permettre aux intervenants de l'écosystème de l'IRN d'avoir la capacité de participer à l'organisation, en assistant à l'AGA par exemple;

- s'assurer que la définition de membre avec droit de vote respecte la représentation de toutes les composantes (CIP, GD et LR); et
- s'assurer que le modèle reflète la diversité de l'ampleur des disciplines de recherche, la taille des établissements et la diversité géographique.

Le modèle d'adhésion à deux niveaux permet cette diversité tout en s'assurant du respect de principes équitables de vote.

Les services fournis par la nouvelle organisation seront accessibles tant aux chercheurs des établissements membres qu'aux chercheurs des établissements non membres.

Vu l'importance centrale du modèle d'adhésion pour la nouvelle organisation, des consultations supplémentaires à son égard et à l'égard de la question des frais d'adhésion sont requises auprès du milieu.

Annexe A : Parcours essentiel de l'année 2 pour la nouvelle organisation d'IRN

L'échéancier est basé sur les exercices financiers suivants :

- Année 1 = depuis la date de l'acceptation de la réponse (prévue pour juin 2019) jusqu'au 31 mars 2020; et
- Année 2 = du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

Les jalons et les activités connexes feront l'objet d'un rapport trimestriel (c.-à-d. avril à juin, juillet à septembre, octobre à décembre, et janvier à mars).

Détails essentiels de la transition :

- 1) CIP : Le financement de fonctionnement octroyé par la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI) aux Initiatives scientifiques majeures (ISM) existera jusqu'en mars 2020. Par conséquent, la Fédération Calcul Canada restera en place à tout le moins jusqu'au 31 mars 2022.
- 2) Une demande de propositions de financement de l'expansion transitoire de la plateforme aux emplacements nationaux existants a été diffusée par ISDE et devrait mettre en ligne une nouvelle capacité de CIP pour les concours d'allocation des ressources de Calcul Canada en 2020.
- 3) Le financement transitoire de la gestion des données pour 2019-2020 est à l'étude par ISDE. Un financement transitoire supplémentaire sera requis pour 2020-2021.
- 4) Le plan des logiciels de recherche sera éclairé par l'évaluation et l'analyse des besoins prioritaires de recherche entreprises par le personnel de la nouvelle organisation.

Jalons	Activités	Délais
Le conseil d'administration provisoire, le groupe consultatifs et l'équipe de projet appuient les activités de constitution en société.	<ul style="list-style-type: none">• Les signataires à la proposition (le groupe directeur) facilitent le processus de création du conseil d'administration provisoire, du groupe consultatif et de l'équipe de projet.• Le groupe consultatif (comme défini dans la proposition) :<ul style="list-style-type: none">○ fournit au conseil d'administration provisoire une expertise sur le domaine;○ aider à créer des liens avec les communautés aux fins de consultation.	Juillet à décembre 2019

	<ul style="list-style-type: none"> • L'équipe de projet : <ul style="list-style-type: none"> ○ fournit au conseil d'administration une expertise et un soutien pour permettre à celui-ci de mener à bien le processus de constitution en société (démarches juridiques, gouvernance, communications, gestion de projet). • Le conseil d'administration provisoire : <ul style="list-style-type: none"> ○ constitue en société la société à dénomination numérique initiale; ○ définit les objectifs corporatifs et le règlement intérieur; ○ négocie l'entente de démarrage avec ISDE. • Le conseil d'administration provisoire, avec l'avis du groupe consultatif et l'appui de l'équipe de projet : <ul style="list-style-type: none"> ○ surveille et facilite les activités; ○ définit et exécute les communications requises; ○ consulte le milieu pour finaliser la définition des membres; ○ identifie/recrute les membres indépendants; ○ met au point les objectifs corporatifs et le règlement intérieur en fonction des résultats des consultations. 	
Établir le premier conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> • La première réunion des membres : <ul style="list-style-type: none"> ○ élit le premier conseil d'administration; ○ confirme les modifications/mises à jour du premier règlement intérieur. • Le premier conseil d'administration : <ul style="list-style-type: none"> ○ nomme le président; ○ crée les comités du conseil d'administration; 	Janvier à mars 2020

	<ul style="list-style-type: none"> ○ finalise l'approche d'identification des membres du conseil d'utilisateurs; ○ lance le processus de recrutement compétitif et transparent du directeur général; ○ embauche le directeur général; ○ établit le conseil d'utilisateurs. 	
Lancer la nouvelle organisation et élaborer le plan de travail de l'organisation jusqu'au 31 mars 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Le directeur général : <ul style="list-style-type: none"> ○ développe la structure organisationnelle et les besoins en dotation; ○ établit les politiques de fonctionnement de l'organisation; ○ embauche le personnel; ○ dresse le plan de travail de l'organisation jusqu'au 31 mars 2021; ○ s'assure d'une communication pertinente avec le milieu de l'IRN pour tenir celui-ci au courant des activités. • Le directeur général, le personnel et le conseil d'utilisateurs : <ul style="list-style-type: none"> ○ définissent le processus pour entreprendre une évaluation des besoins prioritaires des chercheurs. 	Avril à juin 2020
Lancer le processus de planification stratégique	<ul style="list-style-type: none"> • Le conseil d'administration et le directeur général : <ul style="list-style-type: none"> ○ définissent et démarrent le processus de planification stratégique pour énoncer la vision, la mission, les objectifs scientifiques et les objectifs; ○ s'assurent d'une vaste mobilisation des intervenants : les chercheurs, les organisations nationales et provinciales/régionales d'IRN, les établissements. • Le directeur général, le personnel et le 	Juillet à septembre 2020

<p>Élaborer le plan de transition</p>	<p>conseil d'utilisateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ démarrent l'évaluation des besoins prioritaires des chercheurs <ul style="list-style-type: none"> • Le directeur et le personnel, en collaboration avec les organisations nationales existantes, dont les emplacements nationaux et les organisations régionales desservant les utilisateurs du CIP et de la GD, élaborent un plan pour : <ul style="list-style-type: none"> ○ réussir la transition de la couche nationale de l'infrastructure et des services vers la nouvelle organisation, ainsi que son intégration dans celle-ci; ○ conserver le PHQ dans l'ensemble du pays. 	
<p>Peaufiner et finaliser le plan stratégique</p> <p>Élaborer un plan de travail opérationnel pour les années 3 à 5</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le directeur général et le conseil d'administration : <ul style="list-style-type: none"> ○ peaufinent et actualisent le plan stratégique à mesure que l'organisation croît et prend forme, au moyen de la mobilisation du milieu; ○ s'assurent de l'approbation du plan par le conseil d'utilisateurs. • Le directeur général et le personnel : <ul style="list-style-type: none"> ○ élaborent un plan de travail opérationnel de plus longue durée qui : <ul style="list-style-type: none"> ▪ est éclairé par le plan stratégique; et ▪ comprend un ensemble initial d'indicateurs de rendement. 	<p>Octobre à décembre 2020</p>
<p>Élaborer le cadre d'investissement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le directeur général et le conseil d'administration : <ul style="list-style-type: none"> ○ déterminent les principaux domaines pour un investissement stratégique futur dans les années 3 à 5, qui respecte les 	<p>Janvier à mars 2021</p>

<p>Démarrer l'intégration de l'infrastructure et des services nationaux essentiels</p> <p>Finaliser les indicateurs de rendement clés</p>	<p>limites de l'enveloppe de financement;</p> <ul style="list-style-type: none">○ s'assurent que le cadre s'intègre avec les plans stratégiques et opérationnels et qu'il est axé sur l'évaluation des besoins prioritaires des chercheurs. <ul style="list-style-type: none">• En collaboration avec les fournisseurs de services existants, dont les emplacements nationaux et les organisations régionales desservant le secteur du CIP, le directeur général et le personnel :<ul style="list-style-type: none">○ commencent à intégrer l'infrastructure et les services essentiels de la couche nationale dans la nouvelle organisation.• Le directeur général et le personnel :<ul style="list-style-type: none">○ élaborent et finalisent les indicateurs de rendement clés qui s'harmonisent avec le plan stratégique.	
---	---	--

Annexe B : Organigramme de la structure de gouvernance

