

Examen des pratiques de gouvernance

**Préparé par la
Commission des services financiers
et des services aux consommateurs**

Juin 2024



**COMMISSION DES SERVICES
FINANCIERS ET DES SERVICES
AUX CONSOMMATEURS**



Contenu

Rôle des membres de la Commission	3
Indépendance	3
Les membres de la Commission des services financiers et des services aux consommateurs	4
Code de déontologie	13
Langues officielles	13
Transparence et responsabilisation	14
Divulgence dans l'intérêt public	14
Confidentialité	15
Orientation des membres et formation permanente	15
Inclusion, diversité, équité et accessibilité (IDÉA)	18
Examen des pratiques de gouvernance	19
Évaluation	20
Compétences et expérience	21
Comités	22
Rémunération	30

Rôle des membres de la Commission

La Commission est un organisme constitué en personne morale qui a été créé dans le but de faire respecter la législation en matière des services financiers et des services à la consommation au Nouveau-Brunswick. Elle rend compte au gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB) par l'entremise du ministre des Finances et du Conseil du Trésor (le ministre). Les membres de la Commission assurent deux fonctions distinctes pour appuyer le mandat de la Commission : ils établissent des politiques et des règles (réglementation) et agissent à titre de conseil d'administration (gouvernance).

Dans leur rôle d'établissement de politiques et de règles, les membres approuvent et encadrent les projets de politique et établissent des règles qui ont force de loi. Dans leur rôle de gouvernance, les membres encadrent la gestion des activités opérationnelles et financières de la Commission. Les membres sont essentiellement responsables de la gérance de la Commission, ce qui comprend la planification stratégique, le budget annuel, la gestion du risque et des contrôles internes, les examens financiers, les déclarations financières et l'information publique ainsi que la gouvernance du conseil. Pour de plus amples renseignements sur ces responsabilités de surveillance, consultez la [Politique sur la gouvernance](#) qui se trouve sur le site Web de la Commission.

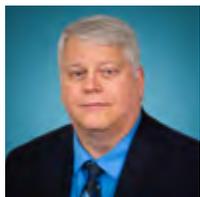
La présidente ou le président dirige les réunions de la Commission et a l'ultime responsabilité de fournir un leadership solide. Il ou elle s'assure également que les objectifs annuels imposés par la loi sont approuvés par les membres et présentés au ministre dans les délais prescrits. Les responsabilités de la présidence sont décrites dans la *Politique sur la gouvernance*.

Indépendance

Les membres de la Commission et le président ou la présidente exercent leurs fonctions indépendamment de la direction et sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil sur recommandation du ministre et du Cabinet. Les candidatures jugées aptes à la nomination au conseil sont présélectionnées par le comité des ressources humaines et de gouvernance de la Commission et ensuite recommandées au ministre. Le conseil compte au moins cinq membres et pas plus de dix membres. Le mandat initial d'un membre ne peut pas dépasser cinq ans, mais le membre peut se voir confier un second mandat dont la durée maximale est également de cinq ans, ce qui pourrait donner lieu à un mandat cumulatif de dix ans. Les membres sont responsables de la gouvernance indépendante de la Commission. Cette indépendance est également assurée grâce à des séances à huis clos sans la présence de la direction, à toutes les réunions de la Commission et des comités.

Les membres de la Commission des services financiers et des services aux consommateurs

Les membres de la Commission en 2023-2024 étaient les suivants :



Paul Van Iderstine (président depuis le 1^{er} janvier 2024)

Lieu de résidence : Moncton

M. Van Iderstine est membre de la Commission des services financiers et des services aux consommateurs depuis le 31 octobre 2019. Il a été nommé à la présidence de la Commission le 1^{er} janvier 2024.

M. Van Iderstine est un ancien associé d'un cabinet de comptables professionnels agréés, où il occupait la fonction d'auditeur et de conseiller auprès des entreprises. Il est également un professionnel chevronné de la cybersécurité et était le chef de la sécurité de l'information d'une compagnie d'assurance nationale avant son départ à la retraite. Son expérience dans les domaines de la finance, de l'audit et de la cybersécurité est soutenue par ses solides compétences analytiques et sa compréhension des pratiques de gouvernance acquises au cours de ses 30 années de collaboration avec divers conseils et comités d'audit.

M. Van Iderstine possède une vaste expérience de bénévolat dans la collectivité et a été président du club Rotary de Moncton-Ouest et de Riverview et de la Windsor and District Board of Trade. Il a également été trésorier de la Codiac Regional Police Association et de Moncton Headstart Inc.

Nomination : 31 octobre 2019

Mandat renouvelé : 4 novembre 2021

Nomination à titre de président : 1^{er} janvier 2024

Fin du mandat : 3 novembre 2026

Comité :

- Audit et gestion des risques (d'office)
- Ressources humaines et gouvernance (d'office)

Expérience professionnelle :

- Surveillance financière et organisationnelle
- Planification stratégique
- Gestion des risques
- Cybersécurité et gestion du changement
- Surveillance réglementaire
- Gouvernance
- Auditeur et conseil
- Contrôle interne et des systèmes

Éducation :

- Comptable professionnel agréé (CPA, CA), CPA Nouvelle-Écosse
- Certificats pour les CPA : Principes fondamentaux des comités d'audit; Comité d'audit; Surveillance de la gestion des risques d'entreprise; Surveillance de l'information financière et du contrôle interne; Surveillance des fonctions d'audit interne et d'audit externe; Formation axée sur le secteur des OSBL, CPA Canada
- Certificat d'études sur la réconciliation, Université des Premières Nations du Canada
- Professionnel certifié de la sécurité des systèmes d'information (CISSP), Institut ISC2
- Certification des éléments essentiels de sécurité du GIAC (GSEC), Institut SANS
- Certification des contrôles critiques du GIAC (GCCC), Institut SANS
- B. Ing., Technical University of Nova Scotia (TUNS)
- Diplôme en génie, Université de l'Île-du-Prince-Édouard



Tania Morris (vice-présidente)

Lieu de résidence : Dieppe

M^{me} Morris est professeure en finances à la faculté d'administration de l'Université de Moncton. Au cours de sa carrière, elle a contribué à la recherche en gouvernance d'entreprise et en littératie financière, et elle a publié de nombreux articles dans des revues scientifiques. Son vif intérêt pour le bien-être financier des gens du Nouveau-Brunswick l'a menée au fil des ans à organiser plusieurs conférences sur des sujets liés à la littératie financière, à discuter d'enjeux financiers à Radio-Canada à multiples reprises et à participer en tant que conférencière à de nombreux séminaires, colloques et tables rondes sur des sujets tels que la gouvernance d'entreprise, la rémunération des dirigeants et la littératie financière.

À l'université, M^{me} Morris a été directrice du programme de maîtrise en administration des affaires (M.B.A.), directrice adjointe du département de comptabilité et présidente du comité de recherche de la faculté et elle est actuellement titulaire de la Chaire d'études Jeanne et J.-Louis-Lévesque en gestion financière. Elle a été l'instigatrice d'un cours en littératie financière qui a été offert pour la première fois à l'Université de Moncton en 2020.

Outre sa vaste expérience professionnelle, M^{me} Morris a siégé à divers conseils d'administration à titre de trésorière et comme membre du comité de retraite de l'Université de Moncton.

Nomination : 4 novembre 2021

Fin du mandat : 3 novembre 2024

Comité :

- Audit et gestion des risques

Expérience professionnelle :

- Comptabilité
- Éducation et communications
- Littératie financière
- Gouvernance
- Valeurs mobilières

Éducation :

- Doctorat et D.E.A. (sciences financières), Université Pierre Mendès-France (Grenoble II)
- M. Sc. (sciences financières), Université de Sherbrooke
- B.A.A. (sciences financières), Université de Moncton
- Comptable professionnelle agréée (CPA), CPA Nouveau-Brunswick



Lucie Boucher

Lieu de résidence : Moncton

M^{me} Boucher a travaillé pendant plus de 25 ans dans le secteur financier comme conseillère financière, gestionnaire de patrimoine et agente d'assurance. Au cours de sa carrière, elle a occupé plusieurs postes dans des entreprises privées et dans une institution financière nationale. Elle a maintenu son permis en valeurs mobilières, par l'intermédiaire de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières (OCRCVM), et sa licence en assurance dans les quatre provinces de l'Atlantique et en Ontario jusqu'à sa retraite en 2019.

Au fil des ans, M^{me} Boucher a occupé les postes de vice-présidente régionale et directrice régionale du Canada atlantique pour Gestion financière MD limitée, une filiale de l'Association médicale canadienne, ainsi que d'autres postes de direction, accumulant de vastes connaissances en conformité, budgétisation, gouvernance et réflexion stratégique.

Elle est membre du comité des placements de la Fondation Louis-J.-Robichaud.

Nomination : 4 novembre 2021

Fin du mandat : 3 novembre 2024

Comité :

- Ressources humaines et gouvernance (présidente)

Expérience professionnelle :

- Audit
- Institutions financières
- Gouvernance
- Gestion
- Assurance
- Valeurs mobilières

Éducation :

- Fellow de la Canadian Securities Institute (FCSI) (jusqu'à sa retraite en 2019)
- Planificatrice financière agréée (PFA) (jusqu'à sa retraite en 2019)
- Conseillère en gestion financière (CGF) (jusqu'à sa retraite en 2019)
- Cours de planification financière professionnelle (PFP), Canadian Securities Institute
- Méthodes de gestion du patrimoine, Canadian Securities Institute
- Cours à l'intention des directeurs de succursale (CDS), Canadian Securities Institute
- CCVM/MNC, cours sur le commerce des valeurs mobilières au Canada/ Cours relatif au manuel sur les normes de conduite



Norma Kelly

Lieu de résidence : Sussex

M^{me} Kelly est une comptable professionnelle agréée et une auditrice chevronnée, ayant occupé de nombreux postes dans le cadre de ses fonctions professionnelles au sein de sociétés privées, dont celui de dirigeante principale de la vérification d'une société de la Couronne de la province. Elle possède de vastes connaissances en gouvernance de sociétés et dans le secteur des caisses populaires, ayant été présidente et vice-présidente de la Bayview Credit Union Ltd. et membre du conseil d'administration du Brunswick Credit Union Stabilization Board Limited (RMA). Elle a aussi été trésorière de Saint John Kings Adult Learning Inc. et trésorière de la Fundy Funeral Home Cooperative, en plus de siéger à divers conseils.

Nomination : 31 octobre 2019

Mandat renouvelé : 15 décembre 2022

Fin du mandat : 14 décembre 2025

Comité :

- Audit et gestion des risques (présidente)

Expérience professionnelle :

- Comptabilité
- Institutions financières
- Gestion
- Audit interne
- Gestion des risques
- Planification stratégique

Éducation :

- Certificat sur les comités d'audit, Comptables professionnels agréés du Canada
- Comptable professionnelle agréée (CPA), CPA Nouveau-Brunswick
- Programme de gestion du risque d'entreprise, COSO
- Auditrice interne agréée (CIA)
- Certificat de perfectionnement professionnel pour les administrateurs de caisses populaires
- Comptable en gestion accréditée (CMA)
- Certificat d'études supérieures en comptabilité, Université du Nouveau-Brunswick
- Diplôme de spécialisation en technologie des affaires (automatisation) (avec distinction), Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (NBCC)



Catherine Lahey, c.r.

Lieu de résidence : Saint John

M^{me} Lahey est associée principale au cabinet d'avocats Steward McKelvey où elle exerce dans divers domaines, notamment les suivants : services bancaires et financement, valeurs mobilières, assurances, faillite, mise sous séquestre, création d'entreprise, travail. En 2021, elle a été nommée « avocate de l'année » pour son travail lié aux litiges commerciaux et d'entreprises.

M^{me} Lahey a présenté et publié de nombreux articles sur le droit du travail, le droit de la santé et les litiges. Depuis 1995, elle est formatrice du programme d'admission au Barreau du Nouveau-Brunswick et donne régulièrement des conférences pour la division du Nouveau-Brunswick de l'Association du barreau canadien.

De plus, elle fait du bénévolat auprès de nombreux organismes caritatifs régionaux. Pendant près de 20 ans, M^{me} Lahey a travaillé avec la section locale de Centraide, d'abord à titre de bénévole du cabinet de la campagne de 2004, puis à titre de présidente de la campagne annuelle de 2022 de Centraide de Saint John et des comtés de Kings et de Charlotte. Elle a également mis ses compétences au service de la Chambre de commerce de Saint John et de l'initiative Business Community Anti-Poverty Initiative.

Nomination : 15 décembre 2022

Fin du mandat : 14 décembre 2027

Comité :

- Ressources humaines et gouvernance

Expérience professionnelle :

- Services juridiques
- Valeurs mobilières
- Assurance
- Institutions financières
- Ressources humaines
- Gestion des risques

Éducation :

- LL.B., Université Dalhousie
- B.A., Université du Nouveau-Brunswick (avec distinction)



Ginny MacDonald

Lieu de résidence : Fredericton

M^{me} MacDonald est une professionnelle accomplie. Elle a assumé plusieurs rôles dans différents milieux de travail, dont la direction de deux projets de production d'énergie en Alberta. Elle possède de vastes connaissances en développement commercial dans les marchés internationaux et nationaux et en gestion du risque d'entreprise, et plus particulièrement au chapitre des pratiques de gouvernance et des politiques environnementales et sociales. Elle est présidente de MMCI (21), une firme d'experts-conseils privée qui offre des conseils et des services de gouvernance de conseil d'administration et de direction intérimaire.

M^{me} MacDonald a suivi le Programme de perfectionnement des administrateurs IAS-Rotman en 2007 et le programme de désignation ESG de Competent Boards en 2021. Elle est membre de plusieurs autres associations professionnelles, notamment Women on Boards. M^{me} MacDonald met à profit ses nombreuses compétences et expériences en siégeant à différents conseils d'administration d'entreprises, de sociétés de la Couronne, d'organisations municipales et d'organismes sans but lucratif. Elle fait également partie du conseil d'administration de la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick et de l'Union Club.

Nomination : 8 décembre 2023

Fin du mandat : 7 décembre 2026

Comité :

- Ressources humaines et gouvernance (depuis le 12 février 2024)

Expérience

professionnelle :

- Gestion du risque et stratégie
- Gouvernance, notamment sous l'axe des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)
- Ressources humaines
- Politiques publiques
- Audit

Éducation :

- BSc. (spécialisation en biologie et en chimie), Université du Nouveau-Brunswick
- M.B.A. (gestion générale, exploitation, marketing et commerce électronique), Strathclyde Business School
- IAS.A, administrateur de société
- Désignation GCB.D, certificat en administration de société ESG



Michèle Hébert

Lieu de résidence : Shippagan

M^{me} Hébert est une avocate qui compte plus de 24 ans d'expérience dans différentes branches du droit. Au cours de sa carrière, elle a occupé divers postes juridiques au sein du gouvernement, y compris celui de procureur de la Couronne, et a travaillé dans des établissements financiers du Nouveau-Brunswick.

Elle a commencé sa carrière en droit au ministère de la Justice et au Bureau du Procureur de la Couronne du Nouveau-Brunswick. Elle a par la suite occupé pendant sept ans divers postes au sein d'UNI Coopération financière, notamment en conformité et gouvernance d'établissements financiers néo-brunswickois. Elle est maintenant directrice générale de KortoJura Inc., une organisation sans but lucratif qui offre des services d'évaluation en ligne visant à mesurer la compétence langagière en contexte juridique.

M^{me} Hébert est membre de plusieurs associations juridiques, notamment de l'Association du Barreau canadien, du Barreau du Nouveau-Brunswick et de l'Association des juristes d'expression française du Nouveau-Brunswick. Elle a été présidente de comités de parents-enseignants de deux écoles de Shippagan pendant 14 ans et est conseillère en éducation au Conseil d'éducation du District scolaire francophone Nord-Est.

Nomination : 8 décembre 2023

Fin du mandat : 7 décembre 2027

Comité :

- Audit et gestion des risques (depuis le 12 janvier 2024)

Expérience professionnelle :

- Services juridiques
- Institutions financières
- Gouvernance
- Conformité réglementaire
- Ressources humaines

Éducation :

- LL.B., Faculté de droit, Université de Moncton
- B.A. en psychologie, Université de Moncton



Greg McKim

Lieu de résidence : Moncton

M. McKim est un dirigeant accompli dans les domaines de l'exploitation et des ventes, ayant dirigé des organisations dans plusieurs secteurs dans l'est du Canada et en Ontario en plus d'être propriétaire de petites entreprises. Il possède de l'expérience en gestion de transition et du changement. En tant que président de McKim and Associates, il est un expert-conseil reconnu dans les secteurs privé et public, dans les domaines de la planification, du développement de cadres et de l'évaluation.

M. McKim a beaucoup d'expérience dans les services de santé communautaire et a coprésidé l'Association de soutien à domicile du Nouveau-Brunswick et le réseau de soins à domicile de la Nova Scotia Health Association en plus de représenter les intervenants des soins à domicile du Nova Scotia Continuing Care Council.

Il a été président de comités du Réseau de santé Horizon et est secrétaire du conseil d'administration de l'Athol Forestry Cooperative.

Nomination : 8 décembre 2023

Fin du mandat : 7 décembre 2025

Comité :

- Ressources humaines et gouvernance (depuis le 12 février 2024)

Expérience professionnelle :

- Ressources humaines
- Planification stratégique
- Gouvernance
- Coopératives

Éducation :

- B.Com. (affaires, gestion, marketing), Université Mount Allison



Sylvain Raymond

Lieu de résidence : Campbellton

M. Raymond a débuté sa carrière dans les Forces canadiennes en tant qu'officier de la logistique et des finances, acquérant une expérience précieuse dans divers postes tant au niveau national qu'international.

Très tôt, il s'est vu confier la gestion de personnes et de ressources dans les domaines de la finance, de l'administration, des projets et programmes, du contrôle de gestion, et de la logistique. Il a ensuite fait la transition vers le secteur privé où il a occupé des postes de haute direction, y compris à titre de partenaire principal de plusieurs cabinets de conseil pour lesquels il a soutenu et encadré divers dossiers, programmes et projets stratégiques.

Grâce à sa vaste expérience, à sa capacité d'adaptation et à ses compétences analytiques, il apporte à la Commission des connaissances approfondies en gestion financière, en contrôles internes et en planification stratégique.

M. Raymond a terminé le programme de perfectionnement des administrateurs IAS-Rotman ainsi que les programmes d'efficacité des administrateurs des sociétés d'État en 2017-2018. En plus de sa vaste expérience professionnelle, M. Raymond a servi en tant que co-président, trésorier et secrétaire exécutif de divers comités.

Nomination : 22 février 2024

Fin du mandat : 21 février 2027

Comité :

- À déterminer

Expérience professionnelle :

- Développement économique
- Gestion financière
- Gouvernance
- Contrôles internes et des systèmes
- Logistique
- Planification stratégique

Éducation :

- Comptable professionnel agréé (CPA), CPA Nouveau-Brunswick
- Comptable en gestion accrédité (CMA), CMA Ontario
- M.B.A., Collège militaire royal du Canada, Kingston (Ontario)
- Baccalauréat en administration (B.Adm.), Collège militaire royal de Saint-Jean (Québec)
- IAS.A, administrateur de société
- Logisticien professionnel (P.Log.)
- Certificats en gestion de projet PRINCE2® Fondation et Praticien
- Certificat en normes comptables internationales du secteur public (IPSAS)
- Certificat en analyse de données
- Certificat en gestion axée sur les droits et les résultats

Le mandat de Peter Klohn en tant que président s'est terminé le 31 décembre 2023, poste qu'il a occupé pendant 10 ans.

Le mandat de Marilyn Evans Born s'est terminé le 31 décembre 2023.

Le mandat de Donald French s'est terminé le 7 décembre 2023.

Le mandat de Gérald Lévesque s'est terminé le 20 janvier 2024.

Code de déontologie

La *Politique sur la gouvernance* de la Commission édicte que les membres et le personnel de la Commission doivent agir avec le niveau le plus élevé de probité professionnelle. La Commission s'est de plus dotée de la [Règle CO-001 sur les conflits d'intérêts](#) ainsi que d'une politique contenant un code de déontologie et des directives complémentaires concernant les conflits d'intérêts. Ces documents prévoient que tous les membres et le personnel doivent agir de manière à maintenir et à renforcer la confiance du public dans l'intégrité, l'objectivité et l'impartialité de la Commission.

Les membres et le personnel ont accès à des renseignements confidentiels. Pour cette raison, ils sont tenus de signaler immédiatement tout conflit d'intérêts réel ou apparent qui pourrait donner l'impression d'influencer leurs décisions. Chaque année, un rappel des exigences prévues dans la règle et dans la politique est envoyé aux membres et au personnel. Ils doivent en accuser réception et confirmer par écrit qu'ils ont bel et bien lu la règle et la politique afférente. Cette attestation doit être remise au cadre responsable, dans le cas du personnel, ou à la présidence dans le cas des membres.

Langues officielles

Nous nous engageons à fournir des services de qualité au public dans la langue officielle de son choix. Toutes nos ressources et tous nos programmes de sensibilisation sont offerts dans les deux langues officielles. Nous nous efforçons de respecter l'esprit de la politique et des lignes directrices sur la langue de travail de la province du Nouveau-Brunswick en encourageant l'utilisation opportune des deux langues officielles au travail. Bien que la langue de travail et la langue de service ne soient pas assujetties aux mêmes obligations, nous les considérons toutes les deux comme des éléments essentiels à l'engagement de l'organisation en matière de langues officielles.

Transparence et responsabilisation

La Commission accorde beaucoup d'importance aux pratiques de communication transparente et à la responsabilisation, et elle publie chaque année un rapport sur les pratiques de gouvernance pour en témoigner.

La *Loi sur la reddition de comptes et l'amélioration continue* exige que la Commission fasse partie d'un **protocole d'entente** avec le ministre des Finances et du Conseil du Trésor. Le protocole est un cadre qui permet à toutes les parties de travailler de manière collaborative et efficace dans la poursuite de leurs objectifs législatifs et stratégiques respectifs. Le protocole définit la relation entre les parties ainsi que le rôle et les responsabilités de chacune et garantit une communication complète et exhaustive des informations. Conformément à la *Loi sur la reddition de comptes et l'amélioration continue*, le protocole d'entente est passé en revue tous les trois ans et publié sur notre site Web. Cette loi exige également que la Commission prépare, présente au ministre et publie un plan d'activités qui énonce les buts et les objectifs permettant de soutenir l'orientation stratégique et opérationnelle du gouvernement dans les secteurs touchant le mandat de la Commission, tel que communiqué par le ministre dans sa lettre de mandat annuelle. En vertu de cette loi, la Commission, à titre de société de la Couronne, doit aussi préparer et présenter au ministre et à l'Assemblée législative le rapport annuel de l'exercice précédent. Ce rapport doit aussi être publié sur le site Web de la Commission.

Bien que cela ne fasse pas partie de ses obligations de communication, la Commission publie aussi sur son site Web sa *Politique sur la gouvernance*, la Règle sur les *conflits d'intérêts* et autres documents connexes.

Divulgation dans l'intérêt public

La *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public* encourage les fonctionnaires de la province à signaler tout acte répréhensible qui s'est produit ou qui est sur le point de se produire dans leur milieu de travail et qui pourrait être illégal, dangereux pour le public ou préjudiciable à l'intérêt public. Cette loi protège les fonctionnaires qui signalent un acte répréhensible contre d'éventuelles représailles et elle permet aux fonctionnaires qui sont soupçonnés d'avoir commis un acte répréhensible de bénéficier d'un processus équitable et objectif. En tant que lieu de travail du secteur public, la Commission est tenue d'adopter une procédure écrite pour recevoir les divulgations et mener des enquêtes. L'ensemble du personnel de la Commission reçoit périodiquement une formation sur le thème de la divulgation d'intérêt public, la procédure de la Commission et les autres options de déclaration disponibles en vertu de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*.

En tant que société de la Couronne, la Commission est tenue de déclarer dans son rapport annuel le nombre de plaintes déposées chaque année et les mesures prises; le nombre d'enquêtes ouvertes à la suite d'une plainte; le nombre de plaintes déferées par l'ombudsman et les mesures prises; et le nombre d'enquêtes ouvertes à la suite de ces plaintes.

Nous sommes heureux de signaler qu'aucune plainte ou allégation n'a été faite contre le personnel de la Commission sous le régime de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public* en 2023-2024.

Confidentialité

La Commission est déterminée à respecter la vie privée et à protéger la confidentialité des renseignements personnels. Nous gérons et protégeons les renseignements personnels conformément à la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée*, à la *Loi sur la Commission des services financiers et des services aux consommateurs*, aux divers textes législatifs en matière de services financiers et de services à la consommation dont l'application relève de la Commission, et aux politiques, directives et procédures de protection des renseignements personnels de la Commission.

La politique sur la *protection de la vie privée* de la Commission est fondée sur les dix principes du *Code type sur la protection des renseignements personnels* de l'Association canadienne de normalisation (une norme canadienne établie par le Conseil canadien des normes). La personne responsable de la protection de la vie privée s'assure que des procédures adéquates sont en place afin d'encourager le respect de la politique. Chaque année, la Commission reçoit un compte rendu des questions liées à la protection des renseignements personnels et au droit à l'information qui ont été traitées par la Commission pendant l'année.

Pour maximiser la sécurité des informations échangées entre la direction et les membres, la Commission utilise un portail réservé aux membres du conseil pour y déposer les informations qui leur sont destinées.

Orientation des membres et formation permanente

Les nouveaux membres suivent un programme d'orientation exhaustif et obligatoire. Cette formation leur donne une vue d'ensemble de la réglementation des services financiers et des services à la consommation au Canada et au Nouveau-Brunswick. Dirigé par la haute direction, le programme offre un survol complet du cadre juridique, de l'orientation stratégique, des opérations et initiatives clés, des affaires financières ainsi que des pratiques en matière de gouvernance, de technologies de l'information et de cybersécurité de la Commission. Trois nouveaux membres ont suivi le programme d'orientation offert en janvier 2024. Ils ont également reçu des documents préparatoires à la séance d'orientation qui contenaient des informations détaillées sur l'organisation et les activités réglementées.

Au cours du même mois, le président a participé à une séance d'orientation sur le rôle, les fonctions et les responsabilités de la présidence.

La Commission accorde beaucoup d'importance à la formation permanente et ses programmes contiennent des cours de formation commune et de formation individuelle. Au fil des ans, les membres ont suivi des cours qui leur ont permis de parfaire leurs connaissances des secteurs réglementés par la Commission et leurs compétences en matière de gouvernance.

Les séances de formation commune offertes aux membres au cours de l'exercice 2023-2024 sont décrites ci-après.

Séances de formation commune

Date	Thème	Présentateurs	Membres participants
25 mai 2023 (2 heures)	Introduction au secteur des pensions et rôle de l'organisme de réglementation	Angela Mazerolle, vice-présidente des Activités de réglementation (Commission), et Maryse Gagnon-Ouellette, directrice des Pensions (Commission)	Peter Klohn Marilyn Evans Born Donald French Paul Van Iderstine Norma Kelly Gérald Lévesque Lucie Boucher Tania Morris Catherine Lahey
	Introduction à l'IA générative	Jake van der Laan, directeur de l'informatique et premier dirigeant par intérim de l'application de la loi (Commission)	
18 octobre 2023 (3 heures)	Atelier sur les principes ESG	Professeur Margaret McKee, Sobey School of Business, Saint Mary's University	Peter Klohn Marilyn Evans Born Donald French Paul Van Iderstine Norma Kelly Gérald Lévesque Lucie Boucher Tania Morris Catherine Lahey
12 février 2024 (2 heures)	Les biens non réclamés au N.-B. : d'hier à demain	Erin Toole, directrice des Biens non réclamés (Commission)	Paul Van Iderstine Tania Morris Norma Kelly Lucie Boucher Catherine Lahey Ginny MacDonald Michèle Hébert Greg McKim
	Les tendances en ressources humaines : le plan 2023-2026 pour gérer les effectifs de la Commission	Natasha Arseneault, directrice des ressources humaines, de la planification des activités et de la responsabilisation (Commission)	

Au total, sept heures ont été consacrées aux séances de groupe pendant l'exercice 2023-2024.

Outre les séances de groupe offertes par la Commission, les membres sont invités à poursuivre des initiatives d'apprentissage individuel qui ont trait aux travaux de la Commission. Notre *Politique sur le perfectionnement professionnel des membres* prévoit un montant annuel de 4 000 \$ par membre pour couvrir les activités de formation. Vous trouverez ci-après une liste des cours suivis par les membres pendant l'exercice.

Activités d'apprentissage individuel

Membre	Date	Activité de formation
Gérald Lévesque	Septembre-octobre 2023	<i>ESG, Climate, Risk, and the Law</i> , Faculté de droit Osgoode Hall
Tania Morris	Avril 2023	Module I du <i>Programme de perfectionnement des administrateurs</i> , PPA IAS-Rotman
	Juin 2023	Module II du <i>Programme de perfectionnement des administrateurs</i> , PPA IAS-Rotman
Paul Van Iderstine	Décembre 2023	<i>Not-For-Profit Certificate 1: Foundation Concepts</i> , cours de CPA
	Décembre 2023	<i>Canadian Business Ethics</i> , cours de CPA
Ginny MacDonald	Mars 2024	L'efficacité du comité des ressources humaines et de la rémunération, cours de l'IAS
	Mars 2024	<i>AI in the Boardroom: Catch Up to Keep Up</i> , Governance Solutions

Cette année, conformément au plan stratégique de la Commission, les membres se sont également engagés à suivre deux heures d'autoformation sur l'équité, la diversité et l'inclusion.

Inclusion, diversité, équité et accessibilité (IDÉA)

La Commission estime que les principes d'inclusion, de diversité et d'équité enrichissent à la fois le processus de prise de décision du conseil et le rôle de réglementation de la Commission en apportant une variété de perspectives aux discussions. Au cours de l'année qui vient de s'écouler, la Commission a voulu élargir sa démarche rassembleuse en retenant un quatrième principe, celui de l'accessibilité, afin d'éliminer les obstacles à la pleine participation. En effet, certains facteurs personnels peuvent entraver la participation des gens dans leur milieu de travail et la Commission espère que l'application des principes IDÉA encouragera la participation et la contribution de tous les membres du personnel.

La Commission est convaincue qu'une meilleure connaissance des principes IDÉA et de leur application peut soutenir le rendement individuel et organisationnel. Elle estime que l'accessibilité, l'inclusion, la diversité et l'équité ouvrent la voie à l'excellence organisationnelle et permettent d'amorcer des changements positifs.

Elle appuie la nomination de candidats et candidates qui reflètent la représentation linguistique et la parité des genres ainsi que la diversité culturelle et géographique de la province.

Depuis 2015, le personnel de la Commission suit l'évolution de la réflexion sur l'inclusion, la diversité et l'équité (et maintenant, l'accessibilité). Ses constatations sont présentées chaque année aux membres de la Commission. Ce sujet est un point permanent de discussion annuelle dans le cadre d'un engagement à maintenir les meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise. Les membres de la Commission peuvent ainsi suivre l'évolution des pratiques au Canada, de la diversité au sein des conseils d'administration, et de l'importance accrue du trio équité-inclusion-accessibilité dans le recrutement et le maintien en poste d'effectifs et de membres de tout horizon.

Par ailleurs, la Commission s'engage à adopter les valeurs éthiques et pratiques des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) en vue d'un avenir plus inclusif, durable et prospère. Par conséquent, les facteurs ESG constituent l'un des piliers du plan stratégique de la Commission. Afin d'atteindre cet objectif stratégique, la Commission demande à son personnel de suivre quatre heures d'autoformation, tandis que cet objectif est de deux heures dans le cas des membres. La Commission s'est également engagée à offrir à ses membres trois heures de formation de groupe sur le thème des facteurs ESG.

Depuis 2022, la Commission est un employeur affilié du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI), un organisme de bienfaisance enregistré dont le but est d'aider les organisations avec lesquelles il travaille à être inclusives et exemptes de préjugés et de discrimination.

Examen des pratiques de gouvernance

Le déploiement des recommandations issues de l'examen de la gouvernance réalisée en 2021 s'est poursuivi au cours de l'année qui vient de s'écouler. La Commission a investi des efforts considérables dans la planification de la relève du président sortant, la concrétisation de son cadre de gestion du risque d'entreprise (GRE) et la création d'une fonction d'audit interne.

Le comité des ressources humaines et de gouvernance de la Commission a passé en revue le rôle, les fonctions et le mode de rémunération de la présidence, en consultation avec le gouvernement. Cet exercice a mené au remaniement de la structure de rémunération de la présidence et des membres du conseil, laquelle est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023. Cette année a aussi été celle du déploiement du nouveau programme de gestion du risque d'entreprise. En parallèle, la Commission s'est dotée d'une politique et d'une charte d'audit interne fondées sur un modèle de services externalisés afin d'avoir une évaluation indépendante et une assurance objective de l'efficacité de ses programmes. Ces nouveaux outils ont été choisis aux termes de recherches sur différents modèles et démontrent l'engagement de la Commission à respecter de solides principes de gouvernance.

Évaluation

L'efficacité de la Commission, de ses comités permanents et de ses membres est scrutée tous les deux ans par le comité des ressources humaines et de gouvernance. Une évaluation a été réalisée au cours de l'exercice 2023-2024. Cet exercice comprend un questionnaire en ligne rempli par les membres afin de recueillir des données qualitatives et quantitatives sur plusieurs aspects de leurs activités. L'information recueillie est anonymisée et envoyée à la présidence du comité des ressources humaines et de gouvernance, qui rédige un rapport à l'intention de son comité. Ce rapport est ensuite présenté à la Commission. Enfin, les résultats de l'évaluation sont présentés au chef de la direction qui en tient compte dans le plan de travail de l'organisation du prochain exercice, s'il y a lieu de le faire.

Le président rencontre les membres séparément de temps en temps pour faire le point et les convie à une entrevue d'évaluation annuelle plus structurée. Les membres reçoivent un questionnaire avant ces discussions afin d'assurer la cohérence du processus d'évaluation. Ce processus vise également à cerner les besoins de formation des membres. Tous les deux ans, la portée de la rencontre individuelle est élargie pour inclure un examen par les pairs à l'aide d'un questionnaire fourni aux membres avant leur rencontre avec le président ou la présidente. Un examen par les pairs a eu lieu cette année.

La Commission accorde une grande importance à la rétroaction de la haute direction. Dans le cadre du processus d'évaluation de 2023, le chef de la direction a recueilli les commentaires des membres du comité de la haute direction et a transmis l'information au président de la Commission pour qu'il en tienne compte dans le cadre du processus d'évaluation.

Évaluation de la présidence de la Commission et du chef de la direction

Chaque année, le comité des ressources humaines et de gouvernance examine la performance du président de la Commission. Le comité demande aux membres et à la haute direction de remplir un questionnaire qui porte sur les compétences en leadership du président. L'évaluation porte également sur son efficacité au chapitre de la communication, de la promotion d'une culture saine du conseil, de la présentation de comptes rendus au ministère, de la gestion des réunions et de la gestion des conflits d'intérêts.

La performance du chef de la direction est mesurée à l'aide d'un questionnaire et le processus est mené par le président ou la présidente de la Commission en consultation avec les membres. L'évaluation annuelle est basée sur les objectifs fixés par le chef de la direction au début de l'exercice ainsi que sur ses compétences en stratégie, en leadership, en relation avec les intervenants et en gestion du personnel.

Compétences et expérience

Le comité examine régulièrement les qualités, les attributs, les aptitudes et l'expérience des membres pour s'assurer que ceux-ci, individuellement et collectivement, possèdent les compétences nécessaires pour exercer leurs fonctions efficacement. La Commission se sert d'une grille de compétences pour déterminer les compétences, les habiletés et les qualités complémentaires à rechercher dans le cas d'un poste à pourvoir.

Assiduité

Au cours de l'exercice, la Commission a tenu dix réunions, soit huit réunions ordinaires, deux réunions extraordinaires et une séance de planification stratégique.

L'assiduité des membres de la Commission et des comités est représentée dans le tableau ci-dessous. Les chiffres montrent le nombre total de réunions auxquelles le membre a assisté par rapport au nombre total de réunions auxquelles il aurait pu assister au cours de son mandat :

Membres	Réunions de la Commission	Réunions du comité d'audit et de gestion des risques ^[1]	Réunions du comité des ressources humaines et de gouvernance ^[2]	Réunions conjointes des comités
Peter Klohn	8/8	3/3	4/4	1/1
Donald French	7/7	1/1	4/4	S.O.
Lucie Boucher	10/10	1/1	5/5	1/1
Marilyn Evans Born	8/8	3/3	S.O.	1/1
Norma Kelly	10/10	4/4	2/2	1/1
I. Gérald Lévesque	6/7	1/1	2/2	0/1
Tania Morris	10/10	4/4	S.O.	1/1
Paul Van Iderstine	9/9	4/4	1/1	1/1
Catherine Lahey	9/10	1/1	5/5	1/1
Ginny MacDonald ^[3]	3/3	S.O.	1/1	1/1
Michèle Hébert ^[3]	3/3	1/1	S.O.	1/1
Greg McKim ^[3]	3/3	S.O.	1/1	1/1
Sylvain Raymond	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

1. Le comité d'AGR a invité les membres qui ne faisaient pas partie du comité à examiner le rapport d'audit annuel avec lui lors de la réunion du 27 juin 2023.
2. Le comité des RHG a tenu des réunions extraordinaires le 31 août et le 28 septembre 2023 pour discuter de la relève du président et de plusieurs membres. M^{me} Kelly a été invitée à assister à une partie de ces deux réunions en sa qualité de membre du comité de sélection pour le poste de la présidence. Les membres en situation de conflit d'intérêts n'ont pas assisté à la réunion.
3. M^{me} MacDonald et M. McKim sont devenus membres du comité des RHG et M^{me} Hébert a intégré le comité d'AGR le 12 février 2024.

Comités

La Commission dispose de deux comités permanents, soit le comité d'audit et de gestion des risques et le comité des ressources humaines et de gouvernance. Le mandat de chacun des comités est décrit dans la *Politique de gouvernance*. On s'attend à ce que les membres de la Commission disposent du temps, de l'expérience et des connaissances nécessaires pour siéger à un comité. La capacité d'un membre à participer à un comité ne doit pas être compromise par sa participation au sein d'autres conseils ou comités externes. Les membres des comités permanents sont tous indépendants de la Commission. Le président ou la présidente de la Commission assiste aux réunions des comités en tant que membre d'office et n'a pas droit de vote.

Comité d'audit et de gestion des risques

Le comité d'audit et de gestion des risques est chargé d'examiner les politiques et les procédures de gestion des risques de la Commission, de la communication de l'information financière, des divulgations publiques, des audits, et des contrôles internes mis en place par la direction et la Commission. Ses membres se réunissent au moins cinq fois par année.

Les membres du comité d'audit et de gestion des risques doivent posséder des connaissances financières suffisantes pour être en mesure de comprendre les états financiers de la Commission.

Rapport annuel du comité d'audit et de gestion des risques

Au cours de l'exercice, le comité d'audit et de gestion des risques a tenu cinq réunions, soit quatre réunions ordinaires et une réunion conjointe avec le comité des ressources humaines et de gouvernance. Le travail du comité a porté sur 11 grands dossiers :

Examens financiers, déclarations financières et divulgation publique

Le comité a examiné les états financiers trimestriels de la Commission et a recommandé l'approbation, par la Commission, des états financiers audités de fin d'exercice et du rapport de gestion. Le comité a également passé en revue l'avant-projet de budget de 2024-2025 afin d'en recommander l'approbation à la Commission, et il a examiné les demandes trimestrielles de remboursement des dépenses des membres. Tous les trimestres, le comité a examiné et approuvé les dépenses du président de la Commission et du chef de la direction. Un compte rendu des activités du comité a été présenté à la Commission.

Gestion du risque et examen des risques stratégiques

Dans le cadre des initiatives stratégiques de cette année, la Commission a mis en œuvre un nouveau programme de gestion du risque d'entreprise. Le programme recense dix domaines de risques stratégiques clés. Ces risques sont étroitement surveillés grâce à un examen annuel mené par les groupes responsables des risques. À chaque réunion, le comité a examiné l'exposition aux risques stratégiques définis par le programme de gestion du risque d'entreprise. Un suivi trimestriel des risques a été assuré à l'aide de cartes thermiques.

Le comité est également responsable de l'examen des risques recensés dans le registre du risque d'entreprise sous les rubriques Systèmes et données et Finances. Le comité a reçu des rapports détaillés à ce sujet de la directrice de l'informatique et du responsable désigné de la protection des renseignements personnels.

Le comité a également étudié les risques financiers et autres de la Commission au cours du processus budgétaire.

Contrôles internes

Le comité a passé en revue le rapport annuel de la direction sur les mécanismes de contrôle interne et de conformité à la loi et communiqué ses constatations à la Commission. À chacune de ses réunions, le comité a vérifié que la Commission était à jour en ce qui concerne les retenues et les remises exigées par la loi.

Auditeurs externes

Au printemps 2023, le comité a rencontré des représentants du cabinet Deloitte LLP («Deloitte») afin de passer en revue les états financiers audités de la Commission pour l'exercice 2022-2023, et conformément aux pratiques de gouvernance de la Commission, cette réunion s'est tenue sans la présence de la direction. À la fin de l'audit de 2022-2023, le comité, avec le soutien de la direction, a entrepris une évaluation des auditeurs externes à l'aide d'un outil adapté à la structure de la Commission et fondé sur les lignes directrices publiées par les Comptables professionnels agréés du Canada, le Conseil canadien des comptables publics et l'Institut des administrateurs de sociétés.

En octobre 2023, le comité a recommandé à la Commission de retenir, encore cette année, les services de Deloitte pour l'audit de 2023-2024. En février, le comité a rencontré les représentants de Deloitte afin de passer en revue le plan d'audit de 2023-2024 et de recommander à la Commission l'approbation de la mission d'audit de 2023-2024.

Cotisations des assurances

En mai 2023, le comité a examiné le montant mis à charge pour le secteur des assurances pour l'exercice financier qui a pris fin en mars 2023, tel que déterminé par le personnel de la Division des assurances et conformément à la *Loi sur les assurances*, et il a recommandé son approbation à la Commission.

Biens non réclamés

En mai 2023, le comité a passé en revue et recommandé l'approbation de la quote-part annuelle des coûts encourus pour l'administration du programme des biens non réclamés au cours de l'exercice qui a pris fin le 31 mars 2023, conformément à l'article 20 de la *Loi sur les biens non réclamés*.

Contributions annuelles des caisses populaires et évaluation du Fonds de protection des dépôts

En juin 2023, le comité a examiné le montant proposé à prélever et à percevoir auprès du réseau des caisses populaires du Nouveau-Brunswick pour maintenir le Fonds de protection des dépôts (Fonds) pendant l'année civile 2023 et a recommandé son approbation à la Commission.

En octobre 2023, le comité a procédé à l'évaluation annuelle du Fonds en vertu de l'article 194 de la *Loi sur les caisses populaires* et il a informé la Commission que le fonds n'était pas insuffisant ni sur le point de le devenir. Le comité a également recommandé à la Commission de retenir les services d'un consultant indépendant pour évaluer la suffisance du Fonds en 2024.

Politiques financières

Le comité a terminé l'examen des politiques financières de la Commission. La terminologie a été mise à jour, le nouveau système comptable a été intégré aux tâches administratives, et d'autres changements ont été apportés pour refléter des modifications à la *Loi sur la Commission des services financiers et des services aux consommateurs* et à la *Loi sur les assurances*.

Systemes informatiques, projets et cybersécurité

Le comité a reçu les rapports trimestriels de la direction de l'informatique concernant l'état de cybersécurité de la Commission, dans lesquels elle avait répertorié les domaines de risques potentiels et les contrôles afférents. En outre, le comité a reçu des comptes rendus des activités et des projets de la Division de l'infotechnologie et de l'informatique de la réglementation ainsi qu'un rapport de la directrice de l'informatique sur les mesures de contrôle et de protection contre les escroqueries courantes qui ont une incidence sur les organisations.

Rapport du responsable désigné à la protection des renseignements personnels

En février 2024, le comité a reçu le troisième rapport annuel du responsable désigné à la protection des renseignements personnels. Ce rapport brossait un tableau exhaustif des demandes et des questions adressées à la Commission relativement à l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels.

Audit interne

En mai 2023, la Commission a décidé de créer une fonction d'audit interne fondée sur un modèle externe, avec le comité responsable de la surveillance du nouveau programme. En octobre 2023, le membre du personnel désigné pour le nouveau rôle de coordonnateur d'audit interne a présenté un rapport au comité et a rédigé, avec la présidente du comité, la première politique d'audit interne de la Commission.

En février 2024, le comité a recommandé l'adoption de la *Politique d'audit interne* et de la charte. La nouvelle politique établit les responsabilités du coordonnateur d'audit interne, de la Commission (par l'entremise du comité), du chef de la direction et du comité de la haute direction. La charte est un cadre qui fixe l'objectif et le champ d'application de l'audit interne afin d'en assurer la pertinence, et elle permet d'améliorer la gouvernance en conférant l'autorité requise pour réaliser les audits, produire des rapports, formuler des recommandations et évaluer les mesures correctives.

Comité des ressources humaines et de gouvernance

Le comité des ressources humaines et de gouvernance est chargé d'examiner et d'approuver les politiques en matière de ressources humaines ainsi que d'établir la structure de rémunération des cadres. Il est également responsable des questions de gouvernance. Ses membres se réunissent au moins quatre fois par année.

Rapport annuel du comité des ressources humaines et de gouvernance

Au cours de l'exercice, le comité des ressources humaines et de gouvernance a tenu six réunions, à savoir trois réunions ordinaires, deux réunions extraordinaires et une réunion conjointe avec le comité d'audit et de gestion des risques. Le travail du comité a porté sur 12 grands dossiers :

Nomination de nouveaux membres

Le 12 février 2024, Ginny MacDonald et Greg McKim ont été nommés membres du comité.

Processus de nomination des membres

La Commission participe à la nomination de ses membres avec l'aide du comité, en proposant au lieutenant-gouverneur en conseil des candidatures pour les postes à remplir.

Les candidatures sont recommandées en fonction du profil qui se trouve dans la *Politique sur la gouvernance*. Ce profil décrit l'ensemble des compétences et de l'expérience recherchées chez les membres de la Commission et reflète la nécessité d'une représentation géographique, linguistique et hommes-femmes équitable.

Le mandat de quatre membres a pris fin au cours de l'exercice financier. Par conséquent, le processus de nomination a été amorcé et le comité a examiné les candidatures, mené des entrevues et formulé des recommandations à présenter au gouvernement au nom de la Commission. Ce processus a abouti à la nomination de quatre nouveaux membres dont la durée du mandat varie de deux à quatre ans.

Planification de la relève du président

Le comité a procédé à la planification de la relève du président dont le mandat de dix ans devait se terminer le 31 décembre 2023, et notamment à l'élaboration d'une description de poste et au lancement du processus de nomination public. La description de poste a été publiée sur le site Web de la Commission et du gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB) et sur divers autres médias. Les membres du comité des ressources humaines et de gouvernance ainsi que la présidente du comité d'audit et de gestion des risques ont passé en revue les candidatures, mené des entrevues et fait des recommandations au gouvernement. La candidature retenue était celle d'un membre de la Commission. Monsieur Paul Van Iderstine est entré en fonction le 1^{er} janvier 2024.

Structure de rémunération pour le président et les membres

En 2023, le comité a procédé, au nom de la Commission, à l'examen des fonctions de la présidence afin d'assurer une relève harmonieuse. Le plan de relève comprenait également l'examen de différents modes de rémunération qui reflèteraient les nouvelles fonctions de ce poste. Au terme de cet examen commencé en 2022-2023 en consultation avec le gouvernement, le comité a proposé à la Commission des modifications au Règlement administratif n° 3 et à la *Politique sur la rémunération des membres*, dont une nouvelle structure de rémunération pour le président et les membres qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

Équité, diversité et inclusion

Le comité a entrepris son huitième examen annuel des tendances relatives à l'équité, la diversité et l'inclusion sociale (EDI). Le rapport comprenait une vue d'ensemble des développements, de la couverture médiatique et des rapports sur la diversité au sein des conseils, ainsi qu'un survol de l'évolution réglementaire et de l'avancement des principes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au niveau du leadership. Il traitait également des initiatives de la Commission en matière d'EDI.

Examen des politiques de la Commission et des ressources humaines

Le comité a recommandé des modifications d'ordre administratif à la *Politique sur la planification de la relève* et à la *Politique sur la santé et la sécurité*.

Le comité a également passé en revue la *Politique sur les frais de déplacement et dépenses des membres* et recommandé des modifications au processus de remboursement des dépenses des membres ainsi que la hausse de l'indemnité de repas et du taux kilométrique conformément aux taux du gouvernement.

Planification de la relève de la direction

Le comité a reçu le troisième rapport du chef de la direction sur la planification de la relève de la direction, conformément à la Politique CM3-103 sur la *planification de la relève*. Le rapport résume les activités réalisées pour exécuter le processus de planification de la relève à court, à moyen et à long terme pour les postes jugés essentiels.

Plan triennal des ressources humaines

Le comité a reçu, pour information, un rapport sur les tendances les plus déterminantes en matière de ressources humaines susceptibles de façonner les années à venir, ainsi que le plan triennal de la Commission sur les ressources humaines, qui décrit les principales initiatives proposées pour répondre aux changements.

Examen des risques stratégiques

Le comité a examiné deux catégories de risques stratégiques (gouvernance et ressources humaines) parmi les dix catégories recensées dans le registre des risques, conformément au nouveau programme de gestion du risque d'entreprise. Aux fins de cet examen, la secrétaire générale et la directrice des ressources humaines lui avaient remis des rapports exhaustifs sur les risques relevant de leur domaine de compétence.

Évaluation du conseil

Cette année, le comité a dirigé un processus d'évaluation complet de la Commission. Le processus est entrepris tous les deux ans et consiste à évaluer la performance de la Commission, de ses membres et de ses comités permanents. La performance de la Commission et de ses comités permanents a été évaluée au moyen d'un sondage en ligne, tandis que celle des membres était basée sur les résultats d'entretiens en privé avec le président, d'un questionnaire d'auto-évaluation et d'un examen par les pairs.

Évaluation et rajustement salarial du chef de la direction

Cette année, l'évaluation du chef de la direction a été dirigée par le président de la Commission. Elle était fondée sur les résultats d'un questionnaire d'auto-évaluation et d'un questionnaire rempli par les membres de la Commission. Le comité a examiné les résultats de l'évaluation et les priorités proposées par le chef de la direction pour le prochain exercice financier.

À l'issue de l'examen des résultats et de l'information financière disponible, le comité a recommandé un rajustement de la rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2023-2024.

Évaluation de la présidence de la Commission

Le comité a mené son processus annuel d'évaluation du président de la Commission. La présidente du comité a distribué un questionnaire à tous les membres de la Commission pour évaluer les compétences du président dans quatre domaines clés : le leadership, la culture du conseil, les relations et communications et les autres responsabilités énoncées dans la *Politique sur la gouvernance*. Elle a ensuite regroupé les résultats, qui ont été présentés au comité et à la Commission, puis communiqués au président de la Commission.

Rémunération

Les membres de la Commission et le président sont rémunérés conformément aux dispositions du Règlement administratif n° 3 sur la *rémunération des membres de la Commission*, sous réserve de l'approbation du ministre.

Au cours du présent exercice, la Commission a examiné, en consultation avec le gouvernement, son modèle de rémunération, ce qui a entraîné la nécessité de modifier le Règlement n° 3. Le 30 juin 2023, le ministre a approuvé les changements proposés pour appuyer la transition vers un rôle et des responsabilités redéfinis pour le président de la Commission. En effet, le 1^{er} juillet 2023, la Commission est passée d'un modèle de frais de service à un modèle d'indemnité journalière, tant pour ses membres que pour le président.

Le nouveau règlement administratif prévoit les honoraires annuels et les indemnités journalières du président et de la vice-présidente ainsi que des présidents et des membres des comités permanents, comme il est indiqué ci-après.

Poste	Provision annuelle	Indemnité journalière
Présidence	Jusqu'à 30 000 \$	Jusqu'à 500 \$
Vice-présidence	Jusqu'à 12 000 \$	Jusqu'à 500 \$
Présidence d'un comité	Jusqu'à 12 000 \$	Jusqu'à 500 \$
Membres	Jusqu'à 10 000 \$	Jusqu'à 500 \$

Sauf directives contraires du ministre, le modèle de rémunération des membres est examiné tous les quatre ans au moyen d'une analyse comparative qui englobe différents modèles et niveaux de rémunération utilisés par d'autres organismes, conseils et commissions du Nouveau-Brunswick. Cette initiative est dirigée par le personnel.

Président

Selon le modèle de rémunération précédent, le président pouvait recevoir une rémunération annuelle pouvant aller jusqu'à 137 000 \$ pour services rendus et il était admissible au remboursement par la Commission pour un régime d'assurance-maladie et dentaire jusqu'à concurrence du montant que la Commission verse pour la participation d'un membre du personnel à ces deux régimes.

M. Klohn a reçu une rémunération de 34 250 \$ pour les services rendus au cours de la période s'échelonnant du 1^{er} avril au 30 juin 2023. En remplacement d'un régime de retraite, il a reçu un versement de 3 083 \$ (tous les ans, 9 % de la rémunération annuelle totale pour la période, jusqu'à concurrence de 50 % de la limite de cotisation du régime d'épargne-retraite enregistré établi par l'Agence du revenu du Canada pour l'année d'imposition).

En vertu du nouveau modèle de rémunération, M. Klohn a reçu une rémunération de 27 050 \$ pour les services rendus entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2023, soit une rémunération totale de 61 300 \$ pour l'exercice 2023-2024.

Les dépenses annuelles du président de la Commission, qui incluent principalement les voyages professionnels et la formation, se sont élevés à 987 \$ au cours l'exercice.

Rémunération et frais des membres

Le tableau ci-après contient les provisions et les indemnités versées aux membres ainsi que les frais de déplacement, de repas, d'hébergement, de stationnement et de formation pour l'exercice 2023-2024. Jusqu'au 30 juin 2023, les membres recevaient une rémunération pour le temps consacré aux activités de la Commission, par exemple, en vue de la préparation de ses réunions. Depuis le 1^{er} juillet 2023, les membres reçoivent une indemnité journalière pour leur participation aux réunions ou à l'exercice de fonctions pour la Commission, y compris la préparation en vue des réunions de la Commission, conformément au Règlement administratif n° 3.

Membres	Date de nomination ou de renouvellement	Fin du mandat	Provision	Indemnité jusqu'au 30 juin 2023	Indemnité journalière depuis le 1 ^{er} juillet 2023	Indemnité pour temps de déplacement ^[4]	Rémunération totale ^[4]	Frais et indemnités remboursés
Paul Van Iderstine, président (Moncton)	1 ^{er} janvier 2024	3 novembre 2026	7 500 \$	S.O.	4 500 \$	200 \$	12 200 \$	422 \$
Paul Van Iderstine, membre (Moncton)	31 octobre 2019, mandat renouvelé le 4 novembre 2021	3 novembre 2026	7 500 \$	2 450 \$	3 250 \$	600 \$	13 800 \$	3 097 \$
Norma Kelly (Sussex)	31 octobre 2019, mandat renouvelé le 15 décembre 2022	15 décembre 2025	12 000 \$	2 450 \$	5 750 \$	300 \$	20 500 \$	925 \$
Donald French (Dieppe)	31 octobre 2019	30 octobre 2023	6 827 \$	2 450 \$	3 500 \$	600 \$	13 377 \$	814 \$
Marilyn Evans Born (Fredericton)	1 ^{er} janvier 2020, mandat renouvelé le 4 novembre 2021	31 décembre 2023	7 500 \$	2 450 \$	3 000 \$	S.O	12 950 \$	309 \$
I. Gérald Lévesque (Saint-Basile)	21 janvier 2021	20 janvier 2024	8 038 \$	2 450 \$	2 500 \$	800 \$	13 788 \$	5 785 \$
Lucie Boucher (Moncton)	4 novembre 2021	3 novembre 2024	12 000 \$	2 450 \$	6 250 \$	800 \$	21 500 \$	1 991 \$
Tania Morris (Dieppe)	4 novembre 2021	3 novembre 2024	12 000 \$	2 450 \$	3 750 \$	600 \$	18 800 \$	7 918 \$
Catherine Lahey (Saint John)	15 décembre 2022	14 décembre 2027	10 000 \$	2 450 \$	5 000 \$	S.O	17 450 \$	556 \$
Ginny MacDonald (Fredericton)	8 décembre 2023	7 décembre 2026	3 172 \$	S.O	2 500 \$	200 \$	5 872 \$	1 820 \$
Michèle Hébert (Shippagan)	8 décembre 2023	7 décembre 2027	3 172 \$	S.O	2 500 \$	400 \$	6 072 \$	671 \$
Greg McKim (Moncton)	8 décembre 2023	7 décembre 2025	3 172 \$	S.O	2 500 \$	200 \$	5 872 \$	414 \$
Sylvain Raymond (Campbellton)	22 février 2024	21 février 2027	1 065 \$	S.O	S.O	S.O	S.O	S.O

4. L'écart des dépenses reflète en partie la distance pour les déplacements liés à des activités de la Commission.

Rémunération du chef de la direction

La structure de rémunération et d'avantages sociaux du chef de la direction est établie par la Commission, conformément aux recommandations d'un consultant externe. Le rajustement salarial est approuvé chaque année par la Commission, en fonction de la performance du chef de la direction, conformément à son contrat de travail.

Rémunération du personnel

La philosophie de la Commission en matière de ressources humaines englobe l'emploi et l'équité salariale, la diversité et l'inclusion, la reconnaissance du personnel, une rémunération équitable, un milieu de travail sécuritaire et des possibilités de perfectionnement professionnel. La Commission est déterminée à répondre adéquatement à l'évolution des conditions d'emploi et des attentes du personnel.

En général, les pratiques relatives à la rémunération et aux avantages sociaux offerts au personnel de la Commission sont conformes aux politiques et directives de la province du Nouveau-Brunswick en cette matière. Toutefois, la Commission et le ministère des Finances et du Conseil du Trésor reconnaissent les compétences spécialisées requises du personnel de la Commission et le marché du travail concurrentiel au sein duquel la Commission mène ses activités. Par conséquent, pour s'assurer que le programme de rémunération et d'avantages sociaux demeure concurrentiel, un examen exhaustif du programme est effectué tous les quatre ans. L'examen comprend la rémunération des cadres supérieur.