

# EXAMEN DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE



JUIN 2025



COMMISSION DES SERVICES  
FINANCIERS ET DES SERVICES  
AUX CONSOMMATEURS  
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Préparé par la Commission des  
services financiers et des services aux  
consommateurs du Nouveau-Brunswick

# CONTENU

Rôle des membres de la Commission	3
Indépendance	3
Les membres de la Commission	4
Code de déontologie	12
Langues officielles	12
Transparence et responsabilisation	13
Divulgence dans l'intérêt public	13
Confidentialité	14
Orientation des membres et formation permanente	14
Inclusion, diversité, équité et accessibilité (IDÉA)	17
Examen des pratiques de gouvernance	18
Raison d'être de la gouvernance	18
Évaluation	19
Compétences et expérience	20
Assiduité	20
Comités	21
Rémunération	28

# 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 : elle établit des politiques et des règles (réglementation) et elle agit 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, ils 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 comprend le président ou la présidente, et compte de cinq à 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 chaque réunion de la Commission et des comités.

# LES MEMBRES DE LA COMMISSION



Les membres de la Commission des services financiers et des services aux consommateurs du Nouveau-Brunswick en 2024-2025 étaient les suivants :



**PAUL VAN IDERSTINE (PRÉSIDENT)**

**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<sup>er</sup> 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 qui 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<sup>er</sup> janvier 2024

**Fin du mandat :** 3 novembre 2026

## **Comités :**

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

## **Domaines d'expertise et expérience sectorielle :**

- Surveillance financière et organisationnelle
- Planification stratégique
- Gestion des risques
- Cybersécurité et gestion du changement
- Surveillance réglementaire
- Gouvernance
- Audit et conseil
- Contrôles internes et des systèmes

## **Formation et titres professionnels :**

- Comptable professionnel agréé (CPA, CA), CPA Nouvelle-Écosse

- Série de 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 organismes sans but lucratif (OSBL), CPA Canada
- Certificat d'étude 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
- Baccalauréat en ingénierie (B. Ing.), Technical University of Nova Scotia
- Diplôme en ingénierie, Université de l'Île-du-Prince-Édouard



## TANIA MORRIS (VICE-PRÉSIDENTE)

### Lieu de résidence : Dieppe

M<sup>me</sup> 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 littérature 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 littérature financière, à discuter d'enjeux financiers à Radio-Canada à de 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 littérature financière.

À l'université, M<sup>me</sup> 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 littérature financière qui a été offert pour la première fois à l'Université de Moncton en 2020.

M<sup>me</sup> Morris a terminé le Programme de perfectionnement des administrateurs (PPA) de l'Institut des administrateurs de sociétés en 2024. Outre sa vaste expérience professionnelle, elle a siégé à divers conseils d'administration, à titre de trésorière. Elle a notamment été membre du comité de retraite de l'Université de Moncton. Elle siège actuellement au conseil d'administration de l'École de gestion CPA Atlantique.

**Nomination :** 4 novembre 2021

**Fin du mandat :** Son mandat devait se terminer le 3 novembre 2024, conformément à la *Loi sur la Commission des services financiers et des services aux consommateurs*. Toutefois, elle restera en poste jusqu'à ce qu'elle démissionne, soit nommée à nouveau ou soit remplacée.

### Comité :

- Audit et gestion des risques

### Domaines d'expertise et expérience sectorielle :

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

### Formation et titres professionnels :

- Doctorat et D.E.A. (sciences financières), Université Pierre Mendès-France (Grenoble II)
- Maîtrise ès sciences (M. Sc.) (sciences financières), Université de Sherbrooke
- Baccalauréat en administration des affaires (B.A.A.) (sciences financières), Université de Moncton
- Comptable professionnelle agréée (CPA), CPA Nouveau-Brunswick
- Programme de perfectionnement des administrateurs (PPA), Institut des administrateurs de sociétés



## LUCIE BOUCHER

**Lieu de résidence : Shediac-River**

M<sup>me</sup> 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 mars 2019.

Au fil des ans, M<sup>me</sup> 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 :** Son mandat devait se terminer le 3 novembre 2024, conformément à la *Loi sur la Commission des services financiers et des services aux consommateurs*. Toutefois, elle restera en poste jusqu'à ce qu'elle démissionne, soit nommée à nouveau ou soit remplacée.

### **Comité :**

- Ressources humaines et gouvernance (présidente)

### **Domaines d'expertise et expérience sectorielle :**

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

### **Formation et titres professionnels :**

- 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)
- 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, Canadian Securities Institute



## NORMA KELLY

**Lieu de résidence : Sussex**

M<sup>me</sup> 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)

### **Domaines d'expertise et expérience sectorielle :**

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

### **Formation et titres professionnels :**

- 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), New Brunswick Community College



**CATHERINE LAHEY, c.r.**

**Lieu de résidence : Saint John**

M<sup>me</sup> 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 d'entreprises et commerciaux.

M<sup>me</sup> 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 le bureau de la division du Nouveau-Brunswick de l'Association du barreau canadien.

De plus, elle fait du bénévolat auprès de nombreux organismes caritatifs régionaux. Pendant presque 20 ans, M<sup>me</sup> 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

### **Domaines d'expertise et expérience sectorielle :**

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

### **Formation et titres professionnels :**

- Baccalauréat en droit (LL.B.), Université Dalhousie
- Baccalauréat ès arts (B.A.), Université du Nouveau-Brunswick (avec distinction)



## GINNY MacDONALD

**Lieu de résidence : Fredericton**

M<sup>me</sup> 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<sup>me</sup> MacDonald a suivi le Programme de perfectionnement des administrateurs (PPA) de l'Institut des administrateurs de sociétés de l'école 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. Elle met à profit ses nombreuses compétences et son expérience en siégeant à différents conseils d'administration d'entreprises, de sociétés de la Couronne, d'organisations municipales et d'organismes sans but lucratif. Elle siège également au conseil d'administration de la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick et de Conservation de la nature Canada de l'Atlantique.

**Nomination :** 8 décembre 2023

**Fin du mandat :** 7 décembre 2026

### **Comité :**

- Ressources humaines et gouvernance

### **Domaines d'expertise et expérience sectorielle :**

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

### **Formation et titres professionnels :**

- Baccalauréat ès sciences (B. Sc.) (spécialisation en biologie et en chimie), Université du Nouveau-Brunswick
- Maîtrise en administration des affaires (M.B.A.) (gestion générale, exploitation, marketing et commerce électronique), Strathclyde Business School
- Programme de perfectionnement des administrateurs (PPA), Institut des administrateurs de sociétés
- Programme de désignation ESG de Competent Boards (GCB.D), certificat en administration de sociétés ESG



## MICHÈLE HÉBERT

### Lieu de résidence : Shippagan

Michèle Hébert est une avocate comptant 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 procureure de la Couronne, et a travaillé dans des établissements financiers du Nouveau-Brunswick.

Elle a débuté sa carrière en droit au ministère de la Justice et au Bureau des Procureurs de la Couronne du Nouveau-Brunswick. Elle a ensuite œuvré pendant sept ans au sein d'UNI Coopération financière, où elle a occupé divers postes en conformité et gouvernance des établissements financiers néo-brunswickois. Elle est actuellement directrice générale de KortoJura Inc., une organisation sans but lucratif offrant des services d'évaluation en ligne visant à mesurer la compétence langagière en contexte juridique.

Michèle 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.

Engagée dans sa communauté, elle a été présidente des comités de parents-enseignants de deux écoles de Shippagan pendant 14 ans et est actuellement 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

### Domaines d'expertise et expérience sectorielle :

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

### Formation et titres professionnels :

- Baccalauréat en droit (LL.B.), Faculté de droit, Université de Moncton
- Baccalauréat ès arts (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 possède une vaste expérience dans le domaine des services de santé communautaire et a co-présidé 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 le secteur des soins à domicile au sein du Nova Scotia Continuing Care Council.

Il a été président d'un comité du Réseau de santé Horizon et 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

**Domaines d'expertise et expérience sectorielle :**

- Ressources humaines
- Planification stratégique
- Gouvernance
- Coopératives

**Formation et titres professionnels :**

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

Le mandat de Sylvain Raymond (dont le lieu de résidence était Campbellton) a pris fin le 31 octobre 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 additionnelles 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 accuser réception du rappel 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 à la transparence de ses pratiques de divulgation et à sa 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. Il 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*, le protocole d'entente est passé en revue tous les trois ans et publié sur notre site Web. La *Loi* exige également que la Commission prépare, présente au ministre et publie son 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 tant que société de la Couronne, la Commission doit également préparer et présenter au ministre et à l'Assemblée législative un rapport annuel de l'exercice financier précédent et le publier 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. Le 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 prévues par 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 souligner 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 2024-2025.

# CONFIDENTIALITÉ

La Commission est déterminée à respecter les normes de confidentialité et de protection 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 aux consommateurs 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 des renseignements personnels 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 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 aux consommateurs au Canada et au Nouveau-Brunswick. Dirigé par la haute direction, le programme offre un survol complet du cadre juridique, des secteurs réglementés, 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. Un nouveau membre a suivi le programme d'orientation en avril 2024. Il a également reçu des documents préparatoires à la séance d'orientation qui contenaient des informations détaillées sur l'organisation et les activités réglementées.

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 2024-2025 sont décrites ci-après.

## SÉANCE DE FORMATION COMMUNE

Date	Thème	Présentateurs	Membres participants
15 mai 2024 (4 heures)	Colloque sur les crimes financiers : <i>Des placements frauduleux au vu et au su de tous</i>	Maude Blanchette, présidente, Groupe d'intervention sur la fraude en matière d'investissement, Autorités canadiennes en valeurs mobilières	Paul Van Iderstine Norma Kelly Tania Morris Catherine Lahey Ginny MacDonald Michèle Hébert Greg McKim Sylvain Raymond
	Colloque sur les crimes financiers : <i>Intelligence artificielle : Un tout nouveau monde</i>	Jake van der Laan, instructeur, Département d'informatique de l'UNB	
	Colloque sur les crimes financiers : <i>La nouvelle Loi sur la protection du consommateur et autres sujets</i>	Susan Powell, directrice de l'application de la loi, Commission  Alaina Nicholson, directrice des services à la consommation, Commission	
17 octobre 2024 (3,5 heures)	La mobilisation par des communications efficaces	Ross Preston, Adroit Solutions	Paul Van Iderstine Norma Kelly Gérald Lévesque Lucie Boucher Tania Morris Catherine Lahey Ginny MacDonald Greg McKim Michèle Hébert Sylvain Raymond
12 février 2025 (2,75 heures)	Résumé des points à retenir de la Conférence sur la gouvernance des sociétés de la Couronne	Alicia Love, secrétaire générale et conseillère juridique en gouvernance, Commission	Paul Van Iderstine Tania Morris Norma Kelly Lucie Boucher Catherine Lahey Ginny MacDonald Michèle Hébert Greg McKim
	Survol du mandat et des responsabilités de la Division des valeurs mobilières, et de son implication avec les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM)	To-Linh Huynh, directrice générale de la Division des valeurs mobilières, Commission	
	Cybersécurité : Principales menaces et interventions	Leanne Kinnear, gestionnaire des systèmes de données et chef de la sécurité de l'information, Commission	

Au total, 10,25 heures ont été consacrées aux séances de groupe pendant l'exercice financier de 2024-2025.

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 auxquels les membres ont participé pendant l'exercice financier :

## ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE INDIVIDUEL

Membre	Date	Activité de formation
Michèle Hébert	Août 2024	<i>Démystifier la finance : pour apprécier l'information financière</i> , École des dirigeantes et dirigeants HEC Montréal
Ginny MacDonald	Février 2025	Micro-titre de compétence en développement durable – <i>Améliorer la surveillance de la gestion du capital humain et de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'appartenance</i>
Tania Morris	Septembre 2024	Module 3 du Programme de perfectionnement des administrateurs (PPA), Institut des administrateurs de sociétés (IAS) – Rotman
	Novembre 2024	Module 4 du Programme de perfectionnement des administrateurs (PPA), Institut des administrateurs de sociétés (IAS) – Rotman
Paul Van Iderstine	Février 2025	Module 1 du programme Présider le conseil – <i>Améliorer l'efficacité du leadership de votre conseil : des stratégies de gestion des relations pour dynamiser vos administrateurs et chef de la direction</i> , Institut des administrateurs de sociétés (IAS) – Rotman
	Mars 2025	Module 2 du programme Présider le conseil – <i>Organiser et animer des réunions du conseil à la fois engageantes et efficaces</i> , Institut des administrateurs de sociétés (IAS) – Rotman

Dans le cadre du plan stratégique de cette année, les membres se sont engagés à suivre deux heures d'autoformation sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (IDÉA).

# INCLUSION, DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET ACCESSIBILITÉ (IDÉA)



La Commission estime que les principes d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité (IDÉA) 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. 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 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.

Le personnel de la Commission suit l'évolution de la réflexion sur IDÉA en matière de gouvernance, de leadership et de législation tout au long de l'année. 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 de son plan stratégique. Afin d'atteindre cet objectif stratégique, la Commission a prévu quatre heures de formation en matière d'IDÉA pour tout le personnel, et deux heures pour les membres du conseil d'administration. 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 de promouvoir l'inclusion et d'éliminer les préjugés et la discrimination. Ce partenariat permet au personnel de la Commission d'avoir accès à des ressources bilingues, à des webinaires et à des conférences pendant l'année.

# EXAMEN DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE



Au cours de l'année qui vient de s'écouler, la Commission a terminé l'adoption des recommandations issues de l'examen de la gouvernance réalisé en 2021, et a mené des travaux importants pour l'établissement d'une fonction d'audit interne. Ces travaux ont consisté en la préparation d'une demande de propositions, l'examen des propositions et la sélection d'un cabinet externe pour réaliser la fonction d'audit interne pour la Commission. Le choix d'un modèle externalisé pour la mise en œuvre du cadre d'audit interne permettra à la Commission d'obtenir une évaluation indépendante et une assurance objective de l'efficacité de ses programmes. Ce cadre instaurera une approche systématique et disciplinée pour l'évaluation et l'amélioration de nos processus de gestion des risques, de contrôle et de gouvernance.

# RAISON D'ÊTRE DE LA GOUVERNANCE



En 2023, la Commission a énoncé sa raison d'être – *Donner aux gens du Nouveau-Brunswick un sentiment de compétence et de confiance financières*. L'intégration de la raison d'être dans l'ensemble de l'organisation est un travail de longue haleine. En 2024, un groupe de travail dirigé par le personnel a établi un plan d'activation pour sa mise en œuvre progressive dans l'organisation. Ce plan, d'une durée de deux ans, vise à illustrer notre raison d'être de façon authentique dans nos activités, notre culture et, finalement, pour nos parties prenantes.

# ÉVALUATION

L'efficacité de la Commission, de ses comités permanents et de ses membres est scrutée tous les deux ans par le comité RHG. La plus récente évaluation a été réalisée en 2023-2024. Dans le cadre de ce processus, les membres sont invités à évaluer un certain nombre de domaines, à la fois qualitativement et numériquement, par le biais d'un questionnaire en ligne. Les données recueillies sont anonymisées et envoyées au président ou à la présidente du comité RHG, qui rédige un rapport à l'intention du comité. Ce rapport est ensuite présenté à la Commission. Enfin, les résultats sont présentés à la ou 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. La prochaine évaluation est prévue en 2025-2026.

Le président ou la présidente rencontre les membres séparément de temps en temps pour faire le point, et les convie à une entrevue d'évaluation annuelle plus structurée. Cette discussion est guidée par une série de questions, qui sont communiquées aux membres avant la réunion et qui garantissent également la cohérence du processus d'évaluation. Ce processus a également pour but de contribuer à la détermination des besoins de formation des membres. Tous les deux ans, la portée de la rencontre individuelle est élargie pour inclure un examen par les pairs guidé par une série de questions préétablies, qui sont également communiquées aux membres avant la réunion. Le prochain examen par les pairs aura lieu en 2025-2026.

La Commission accorde une grande importance au retour d'information de la part de la haute direction. Dans le cadre du processus d'évaluation de 2025-2026, le ou la chef de la direction recueillera les observations des membres du comité de la haute direction et les transmettra au président ou à la présidente pour qu'elles soient prises en compte lors du prochain processus d'évaluation.

## ÉVALUATION DE LA PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION ET DE LA OU DU CHEF DE LA DIRECTION

Chaque année, le comité des ressources humaines et de gouvernance (RHG) examine la performance du président ou de la présidente 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 ou de la présidente. 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 des conflits d'intérêts.

La performance du ou de la chef de la direction est mesurée à l'aide d'un questionnaire et le processus est mené par la présidence de la Commission, en consultation avec les membres. L'évaluation annuelle est basée sur les objectifs fixés par la ou 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 RHG 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 voulues pour exercer efficacement leurs fonctions. La Commission se sert d'une « grille de compétences » pour l'aider à 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 neuf réunions, soit huit réunions ordinaires 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 <sup>1</sup>	Réunions du comité des ressources humaines et de gouvernance <sup>2</sup>	Réunion conjointe des comités
Paul Van Iderstine	9/9	5/5	4/4	1/1
Lucie Boucher	6/9	1/1	4/4	0/1
Norma Kelly	9/9	5/5	s.o.	1/1
Tania Morris	9/9	5/5	s.o.	1/1
Catherine Lahey	9/9	0/1	3/4	1/1
Ginny MacDonald	9/9	1/1	4/4	1/1
Michèle Hébert	7/9	5/5	s.o.	1/1
Greg McKim	9/9	1/1	4/4	1/1
Sylvain Raymond	4/4	4/4	1/1	s.o.

- 1 Tous les membres du conseil ont été invités à participer à la réunion du comité AGR du 26 juin 2024 afin de passer en revue le rapport d'audit de fin d'exercice avec les auditeurs externes. De plus, M<sup>me</sup> MacDonald, M<sup>me</sup> Boucher et M<sup>me</sup> Lahey ont assisté à la réunion du comité AGR du 5 septembre 2024 à titre d'observatrices alors que le comité procédait à la sélection d'un auditeur interne. M<sup>me</sup> MacDonald a également participé aux réunions du comité AGR les 16 octobre 2024 et 11 février 2025 à titre d'observatrice.
- 2 Une réunion extraordinaire du comité RHG a été tenue le 30 juillet 2024 pour discuter de la planification de la relève des membres. Les membres en situation de conflit d'intérêts n'ont pas assisté à la réunion.

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 est décrit dans la *Politique sur la gouvernance*. Les membres de la Commission doivent avoir le temps, l'expérience et les connaissances voulues pour siéger à un comité. Leur disponibilité ne doit pas être compromise par leur participation au sein d'autres conseils ou comités externes. Le président ou la présidente de la Commission assiste aux réunions des comités en tant que membre d'office et sans droit de vote.

## COMITÉ D'AUDIT ET DE GESTION DES RISQUES (AGR)

Le comité AGR est chargé d'examiner les politiques et les procédures de gestion des risques de la Commission, de la communication de l'information financière et 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 AGR 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 (AGR)**

Au cours de l'exercice, le comité AGR a tenu six réunions, soit quatre réunions ordinaires, une réunion conjointe avec le comité RHG et une réunion extraordinaire. 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 2025-2026 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 du programme de gestion du risque d'entreprise, la Commission a évalué 10 domaines de risques stratégiques clés. Pour assurer une surveillance adéquate de ces principaux risques, le programme prévoit que chacun soit examiné annuellement par le comité responsable du risque en question. À chaque réunion, le comité a examiné l'exposition aux risques stratégiques définis par le programme de gestion du risque d'entreprise. Ces risques étaient surveillés tous les trimestres à l'aide de cartes thermiques.

Le comité est également responsable de l'examen de deux des dix risques répertoriés dans le registre du risque d'entreprise sous les rubriques Systèmes et données et Finances. Le comité a reçu des rapports détaillés sur ces deux domaines de risques de la direction de l'informatique et de la direction des Finances et des Installations.

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 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 2024, 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 2023-2024, 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 2023-2024, le comité, avec le soutien de la direction, a entrepris une évaluation des auditeurs externes à l'aide d'un outil conçu pour 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 2024, le comité a recommandé à la Commission de continuer à travailler avec le cabinet pour l'audit de 2024-2025. En février, le comité a rencontré des représentants de Deloitte pour examiner le plan d'audit pour 2024-2025 et a recommandé à la Commission d'approuver la mission d'audit pour 2024-2025.

### **Cotisations des assurances**

En mai 2024, le comité a examiné la contribution du secteur des assurances pour l'exercice financier qui a pris fin en mars 2024, telle que déterminée par la Division des assurances, conformément à la *Loi sur les assurances*, et il a recommandé son approbation à la Commission.

### **Biens non réclamés**

En mai 2024, le comité a passé en revue et recommandé l'approbation de la quote-part annuelle pour les coûts associés à l'administration du Programme des biens non réclamés pour l'exercice financier qui a pris fin le 31 mars 2024, 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 2024, le comité a procédé à l'évaluation annuelle du Fonds de protection des dépôts (Fonds) en vertu de l'article 194 de la *Loi sur les caisses populaires*, avec l'aide d'actuaire du cabinet de consultation Eckler Ltd. Les consultants ont confirmé que la situation financière du Fonds était adéquate et le comité a informé la Commission que le Fonds n'était pas insuffisant ni sur le point de le devenir. Le comité a recommandé à la Commission de conserver le niveau minimum de capitalisation, les objectifs et le taux de cotisation actuels du Fonds.

En février 2025, en vertu du paragraphe 193(1) de la *Loi sur les caisses populaires* et afin d'élaborer le budget annuel, le comité a recommandé à la Commission le montant de la cotisation des caisses populaires du Nouveau-Brunswick pour le maintien du Fonds au cours de l'année civile 2025.

### **Politiques financières**

Le comité a procédé à l'examen des politiques financières de la Commission, à l'issue duquel il a apporté des changements de nature terminologique, principalement pour refléter la nouvelle structure du Tribunal, et modifié le cycle d'examen des politiques.

## **Systemes informatiques, projets et cybersécurité**

Le comité a reçu les rapports trimestriels de la direction de l'informatique sur l'état de cybersécurité de la Commission, les facteurs de risque possibles et les contrôles afférents, et l'état d'avancement des examens des systèmes de cybersécurité de la Commission menés par de tierces parties. Ces examens ont été menés tout au long de l'exercice. 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 2025, le comité a reçu le quatrième rapport annuel du responsable désigné à la protection des renseignements personnels de la Commission. Ce rapport brossait un tableau exhaustif des demandes et des questions traitées par la Commission relativement à l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels.

## **Audit interne**

Au cours de l'année, la Commission a poursuivi l'élaboration d'une nouvelle fonction d'audit interne et le comité a mis en place un comité de sélection pour choisir l'auditeur interne externalisé par le biais d'une procédure de demande de propositions. La demande a été publiée tout au long du mois de juillet et le comité de sélection a procédé à l'évaluation des propositions en août. En septembre, le comité a recommandé à la Commission la sélection de l'auditeur interne. En janvier 2025, le cabinet KPMG LLP (KPMG) a été engagé à titre d'auditeur interne externalisé de la Commission. Après l'attribution du contrat, la présidente du comité et la coordonnatrice de l'audit interne ont organisé des séances d'information avec chacun des soumissionnaires non retenus qui l'ont demandé. En février et mars, la présidente du comité, le président de la Commission et les membres de l'équipe de direction et les cadres ont rencontré KPMG pour commencer à élaborer un plan d'audit interne flexible qui s'adaptera à l'évolution des risques.

## COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE GOUVERNANCE (RHG)

Le comité RHG est chargé d'examiner et d'approuver les politiques en matière de ressources humaines ainsi que d'établir le régime 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 (RHG)

Au cours de l'exercice, le comité RHG a tenu cinq réunions, soit quatre réunions ordinaires et une réunion conjointe avec le comité AGR. Le travail du comité a porté sur neuf grands dossiers.

#### 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 l'expérience recherchées chez les membres de la Commission, et il témoigne du souci d'assurer une représentation géographique et linguistique et la parité hommes-femmes.

Le mandat de deux membres a pris fin au cours de l'exercice. 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.

#### Sondage sur l'engagement du personnel

Le comité a examiné les résultats du sondage sur l'engagement du personnel de 2023-2024 ainsi que le plan d'action en découlant, qui a été préparé par l'équipe de la haute de direction et les cadres.

## **Inclusion, diversité, équité et accessibilité (IDÉA)**

Le comité a entrepris son neuvième examen annuel des tendances en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité (IDÉA). 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 résumé des changements réglementaires et des progrès réalisés en matière d'IDÉA dans le domaine du leadership. Il traitait également des initiatives de la Commission en matière d'IDÉA.

## **Examen des politiques des ressources humaines et de la Commission**

Le comité a mené un examen périodique des politiques applicables aux ressources humaines et en matière de gouvernance. Il a recommandé l'approbation de modifications d'ordre administratif à la *Politique sur le perfectionnement professionnel des membres*, à la *Politique sur la rémunération des membres* et à la *Politique sur la santé et la sécurité*.

Dans le cadre de l'examen biennal des pratiques de gouvernance de la Commission, le comité a passé en revue et recommandé des modifications à la *Politique sur la gouvernance* de la Commission. Les mises à jour comprenaient des révisions au mandat des deux comités permanents de la Commission ainsi que l'insertion d'un libellé traitant du respect sur le lieu de travail et la prévention du harcèlement afin d'aborder les procédures de traitement des plaintes.

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 et l'augmentation des indemnités de repas et du taux kilométrique afin de les aligner sur les taux d'indemnité fournis par le gouvernement.

## **Examen complet de la rémunération**

Le comité a examiné et recommandé à la Commission de procéder à une demande de propositions en vue d'un examen complet des salaires et des avantages sociaux du personnel, qui doit inclure une évaluation de la fourchette de rémunération du chef de la direction. Cet examen a lieu tous les quatre ans. En outre, le comité a recommandé la nomination d'un comité de sélection pour étudier les propositions reçues. Le comité a rencontré un consultant indépendant qui a été engagé pour l'assister tout au long du processus afin de discuter de la portée du projet. Cette réunion s'est déroulée sans la présence du personnel ou de la direction.

## **Planification de la relève de la direction**

Le comité a reçu le quatrième rapport du chef de la direction sur la planification de la relève de la direction, conformément à la *Politique 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 névralgiques.

## **Examen des risques stratégiques**

Conformément au programme refondu de gestion du risque d'entreprise, le comité a examiné deux catégories de risques stratégiques (gouvernance et ressources humaines) parmi les dix catégories répertoriées dans le registre des risques. Le comité a reçu un rapport complet sur le risque de gouvernance de la part de la secrétaire générale en février 2025.

## **Évaluation et rajustement salarial du chef de la direction**

Cette année, le processus d'évaluation du chef de la direction, dirigé par le président de la Commission, comprenait une auto-évaluation par le chef de la direction, une évaluation du chef de la direction par chaque membre de la Commission à l'aide d'un questionnaire, ainsi qu'un examen, par le comité, des résultats de l'évaluation et des priorités proposées par le chef de la direction pour l'exercice à venir.

Sur la base des résultats de l'évaluation du chef de la direction et des informations financières fournies, le comité a également formulé une recommandation pour l'examen par la Commission du rajustement salarial du chef de la direction pour l'exercice 2024-2025.

## **Évaluation de la présidence de la Commission**

Le comité a mené le processus annuel d'évaluation du président de la Commission en mai 2024 pour l'exercice précédent. Étant donné que le président était nouveau dans son rôle, ayant entré en fonction le 1<sup>er</sup> janvier 2024, la présidente du comité a mené le processus par une approche informelle en rencontrant individuellement chaque membre pour obtenir des commentaires et discuter des attentes pour le nouveau président de la Commission. Dans le cadre de ce processus informel, elle s'est entretenue avec les membres de son comité à la réunion de mai puis avec les membres de la Commission lors d'une séance à huis clos, après quoi elle a communiqué les résultats 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.

Ce règlement administratif fixe les honoraires annuels et les indemnités journalières du président et de la vice-présidente ainsi que des présidentes et des membres des comités permanents, comme il est indiqué ci-après :

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

Sauf indication contraire du ministre, le modèle de rémunération des membres est revu tous les quatre ans au moyen d'une analyse comparative, menée par le personnel, des différents modèles et niveaux de rémunération utilisés par d'autres organismes, conseils et commissions du Nouveau-Brunswick.

## RÉMUNÉRATION ET FRAIS DES MEMBRES

Le tableau ci-après contient les provisions et les indemnités versées aux membres, qui comprennent les frais de déplacement, de repas, d'hébergement, de stationnement et de formation pour l'exercice 2024-2025. Les membres reçoivent une indemnité journalière pour leur participation aux réunions ou à l'exercice de fonctions pour la Commission, y compris la préparation de chaque réunion de la Commission, conformément au *Règlement administratif n° 3*. Le coût des formations de groupe offertes aux membres afin qu'ils puissent remplir leurs fonctions s'élevait à 5 202 \$.

Membre	Provision	Indemnité journalière	Indemnité pour temps de déplacement <sup>3</sup>	Rémunération totale <sup>3</sup>	Frais et indemnités remboursés
Paul Van Iderstine, président (Moncton)	30 000 \$	18 000 \$	1 000 \$	49 000 \$	4 499 \$
Tania Morris (Dieppe)	12 000 \$	6 250 \$	600 \$	18 850 \$	7 041 \$
Norma Kelly (Sussex)	12 000 \$	9 000 \$	300 \$	21 300 \$	1 132 \$
Lucie Boucher (Shediac-River)	12 000 \$	7 000 \$	400 \$	19 400 \$	1 135 \$
Catherine Lahey (Saint John)	10 000 \$	6 000 \$	- \$	16 000 \$	62 \$
Ginny MacDonald (Fredericton)	10 000 \$	6 250 \$	600 \$	16 850 \$	1 799 \$
Michèle Hébert (Shippagan)	10 000 \$	5 500 \$	1 200 \$	16 700 \$	4 086 \$
Greg McKim (Moncton)	10 000 \$	6 500 \$	600 \$	17 100 \$	1 395 \$
Sylvain Raymond (Campbellton)	5 833 \$	4 500 \$	1 500 \$	11 833 \$	2 836 \$

3 L'écart des dépenses reflète en partie la distance à parcourir pour se rendre à des activités liées à la Commission.

## RÉMUNÉRATION DU OU DE LA CHEF DE LA DIRECTION

Le régime de rémunération et d'avantages sociaux du ou de la chef de la direction est établi par la Commission, conformément aux recommandations d'un consultant externe. Les rajustements de rémunération sont approuvés chaque année par la Commission, en fonction de l'évaluation de la performance du ou de la 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 dans lequel la Commission évolue. 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, le prochain examen étant prévu en 2025-2026. L'examen porte également sur la rémunération des cadres.