

EXAMEN DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE

JUIN 2026

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



**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
Divulcation dans l'intérêt public	13
Confidentialité	14
Orientation des membres et formation permanente	15
Inclusion, diversité, équité et accessibilité (IDÉA)	18
Raison d'être de la gouvernance	19
Évaluation	20
Compétences et expérience	21
Assiduité	22
Comités	24
Rémunération	33

RÔLE DES MEMBRES DE LA COMMISSION

La Commission des services financiers et des services aux consommateurs du Nouveau-Brunswick (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 ils 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, tels que les recommandations de modifications à apporter à la législation et à la réglementation en matière de services financiers et de services aux consommateurs, ils établissent des règles qui ont force de loi. Toutes les recommandations relatives à de telles modifications sont soumises à l'approbation du ministre. Dans leur rôle de gouvernance, les membres encadrent la gestion des activités opérationnelles et financières de la Commission. Ils 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 2025-2026 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 du Nouveau-Brunswick 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

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 Nouveau-Brunswick
- 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

EXAMEN DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE DE 2025-2026

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



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 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 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.

M^{me} 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

Mandat renouvelé : 23 avril 2025

Fin du mandat : 22 avril 2028

Comité :

- Audit et gestion des risques

Domaines d'expertise et expérience sectorielle :

- Comptabilité
- Éducation et communications
- Littératie 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



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 : Son mandat devait se terminer le 14 décembre 2025, 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 :

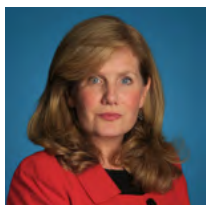
- Audit et gestion des risques (présidente)

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^{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 d'entreprises et commerciaux.

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 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^{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 (présidente depuis le 8 mai 2025)

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^{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 (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 :

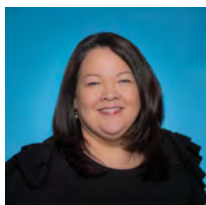
- Ressources humaines et gouvernance

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 :

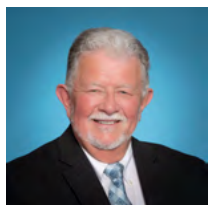
- Audit et gestion des risques

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 : Son mandat devait se terminer le 7 décembre 2025, conformément à la *Loi sur la Commission des services financiers et des services aux consommateurs*. Toutefois, il restera en poste jusqu'à ce qu'il démissionne, soit nommé à nouveau ou soit remplacé.

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



Douglas Gaudett

Lieu de résidence : St. George

M. Gaudett est un comptable professionnel agréé et gestionnaire chevronné qui possède plus de 40 ans d'expérience dans le monde des affaires et le secteur alimentaire. Il a occupé divers postes de direction à Ganong Bros. Limited, notamment à titre d'agent principal de l'administration, de secrétaire général, de trésorier et directeur des finances et, enfin, de président du comité des pensions. Il possède une solide expérience en prévisions budgétaires, en budgétisation, en constitution d'équipe, en stratégie commerciale, en gestion des activités et des contrats, en financement d'entreprise, en approvisionnement et en analyse financière.

Lorsqu'il était en fonction chez Ganong, M. Gaudett a accompagné les équipes des finances, de la chaîne d'approvisionnement et des services juridiques, et il a géré d'importants projets financiers, notamment des contrats de vente et des projets d'agrandissement de plusieurs millions de dollars. Il a également mis en place et maintenu un système de planification des ressources de l'entreprise ainsi que géré la restructuration financière de la société.

En plus de sa vaste expérience professionnelle, M. Gaudett possède une excellente connaissance des pratiques de gouvernance et de la direction des conseils d'administration. Il a présidé le comité des finances de l'aéroport de Saint John et le comité d'audit et des finances de Service Nouveau-Brunswick. De plus, il est bénévole au sein de divers organismes communautaires.

M. Gaudett possède un baccalauréat en administration des affaires de l'Université du Nouveau-Brunswick et il participe activement aux activités d'associations professionnelles.

Nomination : 23 avril 2025

Fin du mandat : 22 avril 2027

Comité :

- Audit et gestion des risques (depuis le 8 mai 2025)

Domaines d'expertise et expérience sectorielle :

- Comptabilité et audit
- Gouvernance et leadership du conseil d'administration
- Développement économique et commercial
- Gestion des risques
- Planification stratégique
- Littératie financière
- Pensions

Formation et titres professionnels :

- CPA, CA – Institut canadien des comptables agréés
- Baccalauréat en administration des affaires (avec distinction) – Université du Nouveau-Brunswick

Le mandat de Lucie Boucher (dont le lieu de résidence était Shediac-River) a pris fin le 23 avril 2025.

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 2025-2026.

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 la Commission, y compris sa *Politique sur la protection de la vie privée*.

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. 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, par l'entremise du comité d'audit et de gestion des risques, 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 juin 2025. 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. Chaque année, les membres reçoivent un rapport sur les possibilités d'apprentissage professionnel et les cours recommandés pour leur permettre de renforcer leur compréhension de la surveillance. Le ou la secrétaire générale fournit également des ressources tout au long de l'année.

Les séances de formation commune offertes aux membres au cours de l'exercice 2025-2026 sont décrites ci-après.

Séance de formation commune

Date	Topic	Presenters	Attendees
8 mai 2025 (1 heure)	Appareil gouvernemental et processus de nomination	Politiques, gouvernance et affaires législatives, Bureau du Conseil exécutif : - Mary-Clare White, directrice de la Gouvernance et des nominations - Mabel George, analyste en matière de politiques, Gouvernance et nominations - Carys Storey, directrice des Affaires législatives Ministère des finances et Conseil du Trésor : - Jessica Bernier, directrice des politiques et des services réglementaires	Paul Van Iderstine Norma Kelly Tania Morris Catherine Lahey Michèle Hébert Douglas Gaudett Ginny MacDonald Greg McKim
16 octobre 2025 (2 heures)	Décisions stratégiques qui ont façonné l'approche en matière de communication et de sensibilisation de la Commission	Marissa Sollows, directrice des Communications et des Relations publiques	Paul Van Iderstine Norma Kelly Tania Morris Catherine Lahey Michèle Hébert Douglas Gaudett Ginny MacDonald Greg McKim
11 février 2026 (1 heure)	Nouveau cadre réglementaire relatif à la <i>Loi sur la protection du consommateur</i>	Kathryn Finn, conseillère juridique principale Alaina Nicholson, directrice des Services à la consommation Anne MacLean, conseillère juridique principale, spécialiste en rédaction	Paul Van Iderstine Norma Kelly Tania Morris Catherine Lahey Douglas Gaudett Ginny MacDonald Greg McKim

Au total, quatre heures ont été consacrées aux séances de groupe pendant l'exercice financier 2025-2026.

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
Douglas Gaudett	Décembre 2025	Comptables professionnels agréés – Mastering Your Ethical Intelligence
	Décembre 2025	Comptables professionnels agréés – Fraud Happens 2025 : What to Do When You Suspect Fraud
	Janvier 2026	Institut canadien – Conférence sur la gouvernance des sociétés d'État
Ginny MacDonald	Mai 2025	Institut des administrateurs de sociétés – L'efficacité des administrateurs de sociétés d'État
	Octobre 2025	Institut des administrateurs de sociétés – La surveillance de l'intelligence artificielle par le conseil
	Janvier 2026	Institut canadien – Conférence sur la gouvernance des sociétés d'État
Greg McKim	Septembre 2025	Institut des administrateurs de sociétés – Concilier l'équilibre budgétaire, la dynamique du conseil d'administration et les résultats des mesures incitatives
Paul Van Iderstine	Avril 2025	Institut des administrateurs de sociétés – Module 3 du programme Présider le conseil – Utiliser la prise de décision à valeur ajoutée pour établir des stratégies orientées sur le long terme
	Mai 2025	Institut des administrateurs de sociétés – Module 4 du programme Présider le conseil – Mettre en place un conseil plus efficace : relève, composition, renouvellement et évaluation

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 par l'entremise du comité des ressources humaines et de gouvernance. 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 poursuivi l'élaboration d'un cadre IDÉA, à commencer par la mise sur pied du comité de projet et l'examen des résultats du questionnaire d'autoidentification lié au sondage sur l'engagement du personnel. Elle 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.

Afin de favoriser l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité, des membres du personnel, accompagnés de leur famille et d'amis, ont participé au défilé de la Fierté de Saint John, ce qui reflète l'engagement de la Commission à l'égard de ces principes. La Commission a également élaboré un cours en ligne sur l'accessibilité à l'intention du personnel, en préparation à l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'accessibilité* de la province. Le cours portera sur différents types de handicaps, les technologies d'assistance et les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité qui permettent d'assurer un accès équitable au contenu et aux services de la Commission. Le lancement du cours coïncidera avec la Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité, le 21 mai 2026.

RAISON D'ÊTRE DE LA GOUVERNANCE

Au cours de l'exercice 2025-2026, la Commission a achevé la deuxième et dernière année de son plan d'affirmation de la raison d'être sur deux ans. En s'appuyant sur les bases posées en 2024, elle a accordé une attention particulière à l'intégration à plus grande échelle de sa raison d'être – *Donner aux gens du Nouveau-Brunswick un sentiment de compétence et de confiance financières* – dans ses activités, sa culture et ses processus décisionnels. Avec la réalisation du plan, la Commission a établi une compréhension commune de la raison d'être au sein de l'organisation et en a fait un cadre de référence pour les initiatives stratégiques et opérationnelles en cours.

Évaluation biennale des membres, des comités et des pratiques de gouvernance

Au cours de l'exercice 2025-2026, la Commission a effectué l'évaluation biennale de l'efficacité de l'organisation, de ses comités permanents et de ses membres. Cette évaluation constitue une composante importante de l'engagement général de la Commission à l'égard de l'amélioration continue et des pratiques de gouvernance solides. Au moyen d'un sondage anonyme, les membres sont invités à évaluer, à la fois qualitativement et quantitativement, l'efficacité du conseil et des comités, les structures de gouvernance, et le rendement collectif. Les résultats ont été examinés par la présidente du comité des ressources humaines et de gouvernance, et communiqués à la Commission et au chef de la direction, afin d'orienter les pratiques de gouvernance courantes et la planification organisationnelle. Les données obtenues dans le cadre du processus permettent de soutenir la réflexion approfondie, de déterminer les possibilités d'amélioration et de renforcer l'engagement de la Commission à maintenir un cadre de gouvernance en constante évolution qui est axé sur le rendement élevé et la responsabilisation.

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. Cet examen par les pairs a été réalisé cette année, et le prochain aura lieu en 2027-2028.

Évaluation de la présidence 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. Cette grille est passée en revue chaque année dans le cadre du processus de planification de la relève des membres.

ASSIDUITÉ

La Commission demeure résolue à assurer une gouvernance efficace au moyen de réunions régulières et de la participation active des membres. Au cours de cette période, la Commission et ses comités se sont réunis selon les besoins afin de s'acquitter de leurs responsabilités en matière de contrôle et de gestion. L'assiduité a été forte et constante au sein de la Commission et des comités. À quelques rares exceptions près, les membres ont assisté à toutes les réunions auxquelles ils étaient admissibles; toutes les absences ont été consignées, et n'ont eu aucune incidence sur l'atteinte du quorum ou la réalisation des activités. La Commission est convaincue que les taux d'assiduité atteints au cours de l'année ont appuyé la prise de décisions efficace, la responsabilisation et les pratiques de gouvernance judicieuses.

Comité d'audit et de gestion des risques

Réunions tenues : 4 réunions ordinaires + 1 réunion conjointe avec le comité des ressources humaines et de gouvernance (5 au total)

Membre	Réunions – Présence admise	Réunions – Présence réelle	% d'assiduité	Remarques
Paul Van Iderstine	5	5	100 %	
Norma Kelly	5	5	100 %	
Tania Morris	5	5	100 %	
Michèle Hébert	5	5	100 %	
Douglas Gaudett	4	4	100 %	Nommé au comité d'audit et de gestion des risques après le 7 mai 2025

Comité des ressources humaines et de gouvernance

Réunions tenues : 4 réunions ordinaires + 3 réunions extraordinaires + 1 réunion conjointe avec le comité d'audit et de gestion des risques (8 au total)

Membre	Réunions – Présence admise	Réunions – Présence réelle	% d'assiduité	Remarques
Paul Van Iderstine	8	8	100 %	
Ginny MacDonald	8	8	100 %	
Catherine Lahey	8	8	100 %	
Greg McKim	7	7	100 %	Présence non admise à une réunion en raison d'un conflit d'intérêts.

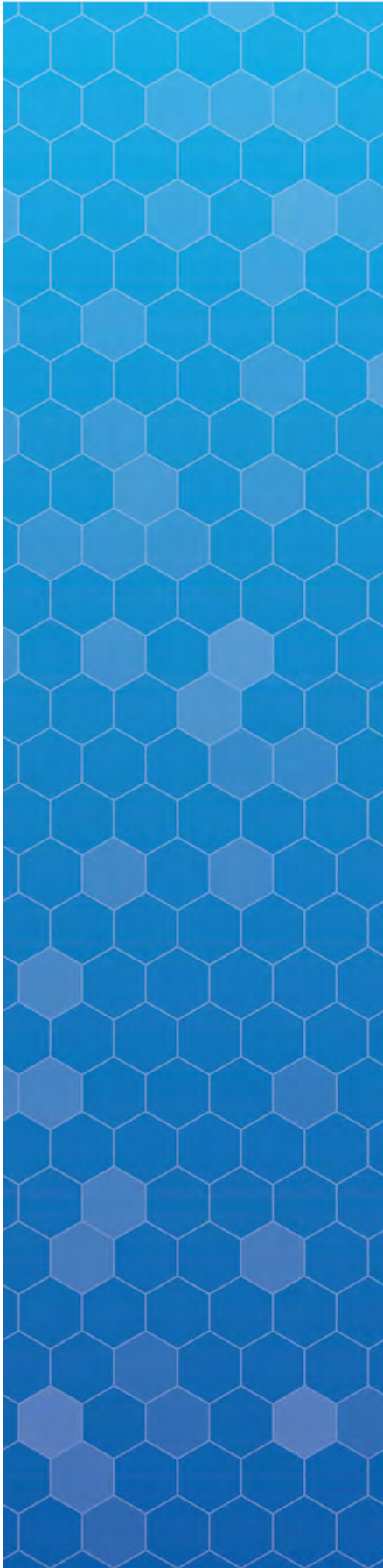
Commission

Réunions tenues : 9 (comprend la séance de planification stratégique)

Membre	Réunions – Présence admise	Réunions – Présence réelle	% d'assiduité	Remarques
Paul Van Iderstine	9	9	100 %	
Douglas Gaudett	9	9	100 %	
Norma Kelly	9	9	100 %	
Catherine Lahey	9	9	100 %	
Ginny MacDonald	9	9	100 %	
Greg McKim	9	9	100 %	
Tania Morris	9	9	100 %	
Michèle Hébert	9	8	89 %	Une absence avec excuse approuvée.

Remarques sur la méthodologie de contrôle des présences

1. Les présences sont comptées lorsqu'un membre assiste à une réunion parce qu'il a été désigné officiellement pour le faire ou qu'il y a été autrement admis en sa qualité de membre de la Commission ou du comité concerné.
2. La présence des observateurs et des invités qui ne sont pas membres du comité n'est pas comptée.
3. Les réunions extraordinaires sont comptées comme des réunions du comité concerné ou de la Commission.
4. Les absences ne sont consignées que lorsqu'elles sont expressément indiquées dans les procès-verbaux officiels.



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 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 sans droit de vote.

Comité d'audit et de gestion des risques (AGR)

Le comité AGR est chargé d'examiner les politiques relatives aux finances et à la 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 comprendre les états financiers de la Commission.

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

Au cours de l'exercice financier, le comité d'audit et de gestion des risques (AGR) 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 12 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 2026-2027 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 de tous les examens et activités du comité a été présenté à la Commission.

Gestion des risques et examen des risques stratégiques

Dans le cadre du programme de gestion du risque d'entreprise, la Commission a mené une évaluation des dix principaux risques stratégiques identifiés. Pour assurer une surveillance adéquate de ces risques, le programme prévoit que chacun des risques soit examiné et discuté annuellement par le comité responsable du risque en question. À chaque réunion, le comité a examiné l'exposition aux risques stratégiques définie par le programme de gestion du risque d'entreprise. Ces risques étaient surveillés tous les trimestres à l'aide de cartes thermiques.

De plus, le comité était responsable de l'examen de deux des dix risques stratégiques du registre, à savoir le risque lié aux systèmes et aux données et le risque lié aux finances. Le comité a reçu des rapports détaillés sur ces deux domaines de risques de la dirigeante principale de l'informatique et du directeur des Finances et des Installations, respectivement.

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

Contrôles internes

Le comité a examiné le rapport annuel de la direction sur les contrôles internes et a fait part de ses résultats à la Commission. Le comité a confirmé avec la direction après chaque réunion trimestrielle que la Commission s'était acquittée de ses obligations en matière de retenues à la source et de versements prévus par la loi.

Auditeurs externes

Pour la période d'audit de 2024-2025, le comité a rencontré des spécialistes du cabinet Deloitte LLP (Deloitte) au printemps 2025 afin de passer en revue les états financiers audités de la Commission, et conformément aux pratiques de gouvernance de la Commission, cette réunion s'est tenue sans la présence de la direction. Après l'achèvement de l'audit de 2024-2025, le comité, avec le soutien de la direction, a entrepris une évaluation de ses 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..

Sélection d'un auditeur externe

En juillet 2025, la Commission a émis une demande de propositions de services d'audit externe conjointement avec la Société d'assurance-dépôts des caisses populaires du Nouveau-Brunswick (SADCPNB). Un comité de sélection a été formé avec des représentants des conseils d'administration de la Commission et de la SADCPNB, le chef de la direction, la secrétaire générale et le directeur des Finances et des installations. Ce comité a examiné les propositions reçues et a choisi le candidat à recommander au vérificateur général. En octobre 2025, le vérificateur général a approuvé la recommandation et a nommé Deloitte LLP comme auditeur externe de la Commission et de la SADCPNB à compter de la fin de l'exercice se terminant le 31 mars 2026, pour une période de cinq années consécutives. En février, le comité a rencontré les représentants de Deloitte afin de passer en revue le plan d'audit de 2025-2026 et de recommander à la Commission d'approuver la mission d'audit de 2025-2026.

Cotisations des assurances

En mai 2025, le comité a examiné le montant mis à charge pour le secteur des assurances pour l'exercice prenant fin en mars 2025, 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 2025, 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 2025, 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 2025, le comité a effectué une évaluation annuelle du Fonds de protection des dépôts (le Fonds) en vertu de l'article 194 de la *Loi sur les caisses populaires*. Le rapport présenté à la Commission indique que le Fonds n'est pas déprécié et qu'il n'est pas sur le point de l'être. Le comité a en outre recommandé à la Commission de maintenir le niveau minimal actuel du Fonds, ses objectifs et son taux de cotisation.

En février 2026, conformément au paragraphe 193(1) de la *Loi sur les caisses populaires* et dans le cadre de l'élaboration du budget annuel, le comité a recommandé à la Commission le montant à percevoir et à recouvrer du réseau des caisses populaires du Nouveau-Brunswick afin de maintenir le Fonds durant l'année civile 2025. De plus, le comité a recommandé à la Commission que ce montant soit facturé en deux parts égales, soit en juin et en décembre 2026.

Stratégie et politique sur les placements

Le comité a terminé un examen de la politique sur les placements de la Commission à l'issue duquel il a recommandé des modifications qui définissent les paramètres d'investissement pour les fonds excédentaires, fournissent un cadre pour la gestion du fonds des biens non réclamés et de la réserve de stabilisation de la Commission dans les limites de risque acceptable, et permettent à la Commission de collaborer avec un gestionnaire de fonds. En mai 2025, le comité a décidé de retenir les services de l'entreprise Placements Louisbourg pour qu'elle gère le fonds des biens non réclamés et les réserves de la Commission.

Systèmes informatiques, projets et cybersécurité

La dirigeante principale de l'informatique a fourni au comité des rapports trimestriels au sujet de la posture de la Commission en matière de cybersécurité, des risques potentiels cernés et des contrôles qui y sont associés, ainsi que des mises à jour sur les vérifications internes des systèmes de cybersécurité de la Commission effectuées au cours de l'exercice financier. En outre, le comité a reçu des comptes rendus réguliers de la dirigeante principale de l'informatique concernant les activités et les projets en cours de la Division de l'infotechnologie et de l'informatique de la réglementation, ainsi qu'un rapport sur les contrôles de la Commission liés aux menaces potentielles et aux vulnérabilités qui peuvent avoir une incidence sur la Commission. Le rapport contenait aussi des mesures d'atténuation pour réduire ces risques. De plus, le comité a reçu des mises à jour concernant l'adoption d'outils de productivité alimentés par l'intelligence artificielle et le cadre de gestion des incidents de la Commission.

Rapport du responsable désigné à la protection des renseignements personnels

En février 2026, le comité a reçu le 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 adressées à la Commission relativement à l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels.

Audit interne

Au cours de l'exercice précédent, le cabinet KPMG LLP (KPMG) a été retenu à titre d'auditeur interne et le travail préliminaire a commencé par l'évaluation de l'univers d'audit de la Commission, dans le but d'élaborer un plan d'audit interne souple et adaptable. Cette année, KPMG a continué de développer cette nouvelle fonction d'audit interne en examinant les risques stratégiques, les procédures et les documents de gouvernance de la Commission, et en rencontrant la direction et le personnel de la Commission responsable de la gestion des risques stratégiques, ainsi que le président de la Commission et la présidente du comité AGR.

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

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

Processus de nomination des membres

La Commission, par l'entremise du comité, joue un rôle de premier plan dans le processus de nomination. Elle peut recommander des candidatures en vue de leur nomination à titre de membres de la Commission par le lieutenant-gouverneur en conseil.

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 deux membres a pris fin au cours de l'exercice financier, et un poste était vacant depuis l'exercice précédent. Par conséquent, le comité a aidé la Commission dans le processus de nomination en évaluant les candidatures et en effectuant les entrevues afin de présenter des recommandations sur trois postes au gouvernement.

Sondage sur l'engagement du personnel

Avec l'aide d'un consultant externe, le comité a pris connaissance et discuté des résultats du sondage sur l'engagement du personnel de 2024-2025. Comme il s'agissait d'un nouveau format de sondage qui sera utilisé à l'avenir, les résultats de cette année pourront servir de référence. Au mois de mai 2025, les résultats ont été présentés à tous les membres de la Commission. Le comité a examiné le plan d'action élaboré par la haute direction et l'équipe de direction à la lumière des résultats du sondage, et été tenu informé des progrès connexes au cours de l'année.

Inclusion, diversité, équité et accessibilité

Le comité a entrepris son dixième examen annuel des tendances relatives à l'inclusion, à la diversité, à l'équité et à l'accessibilité (IDÉA). Le rapport comprenait une vue d'ensemble des nouveautés, de la couverture médiatique et des rapports sur la diversité au sein des conseils, ainsi qu'un survol de l'évolution réglementaire et des avancées en matière d'IDÉA au niveau du leadership. Le rapport comprenait également un survol 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 cyclique des politiques visées en matière de ressources humaines et de gouvernance. Il a recommandé des modifications d'ordre administratif des politiques suivantes : *Principes relatifs aux ressources humaines*, *Code de déontologie et conflits d'intérêts*, *Rémunération*, et *Santé et sécurité*.

Examen du régime de rémunération

Le comité a mené un examen complet du programme de rémunération du personnel dans le cadre du cycle d'examen prévu de quatre ans. À la suite d'une demande de propositions diffusée au début de l'année 2025, un comité de sélection a été mis sur pied; le président de la Commission et un membre du comité des ressources humaines et de gouvernance en ont fait partie. L'examen des soumissions s'est déroulé en avril, et un consultant externe en rémunération a été retenu pour examiner le programme. Le rapport du consultant a été présenté au comité en octobre 2025. L'examen a porté sur la concurrence par rapport au marché, la cohérence interne et l'échelle de rémunération du chef de la direction. Il a permis de solidifier l'engagement de la Commission à l'égard de pratiques équitables, concurrentielles et durables en matière de rémunération, qui appuient l'attraction et le maintien en poste de talents spécialisés, tout en assurant la concordance avec les régimes de rémunération provinciaux.

Planification de la relève de la direction

En octobre 2025, le comité a reçu le cinquième rapport du chef de la direction sur la planification de la relève des cadres, 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.

Évaluation de la culture en milieu de travail

Au cours de l'année, la Commission a fait appel à un consultant externe pour évaluer la culture en milieu de travail. L'évaluation, qui a été réalisée au moyen d'entretiens confidentiels avec l'équipe de direction, faisait partie d'un plan d'action global concernant l'engagement du personnel. Les conclusions et les recommandations ont été présentées au comité; elles ont mis en évidence des possibilités d'accroître l'efficacité au niveau de l'organisation et de la direction, notamment dans les domaines liés à la gouvernance.

Évaluation biennale de la Commission

Conformément à son mandat dans le cadre de la politique sur la gouvernance, le comité a supervisé l'évaluation biennale de la Commission, qui est effectuée aux deux ans et qui s'inscrit dans le cadre de gouvernance de la Commission. Fondée sur les résultats d'un sondage anonyme, l'évaluation donne l'occasion aux membres de réfléchir à l'efficacité de la Commission, de ses comités permanents et de ses pratiques de gouvernance. La présidente a dirigé le processus d'évaluation au nom du comité. Elle a présenté les résultats et les mesures recommandées à la Commission en février 2026, à l'appui de la responsabilisation et de l'amélioration continue de la gouvernance.

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 organisationnel. Il a reçu des rapports exhaustifs sur ces risques en février 2026.

Évaluation et rajustement de salaire 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.

À l'issue de l'examen des résultats et de l'information financière disponible, y compris les résultats de l'examen de la rémunération, le comité a recommandé un rajustement de la rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2025-2026 et proposé des priorités concernant le chef de la direction pour le prochain exercice financier.

Évaluation de la présidence de la Commission

Le comité a mené son processus annuel d'évaluation du président de la Commission en mai 2025. La présidente du comité a distribué un questionnaire à tous les membres de la Commission pour évaluer, dans le cadre d'un processus anonyme, les compétences du président dans quatre domaines clés : le leadership; la culture du conseil; les relations et les 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.

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 2025-2026. 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*.

Membre	Provision	Indemnité journalière	Indemnité pour temps de déplacement ¹	Total	Frais et indemnités remboursés
Paul Van Iderstine, président (Moncton)	30 000 \$	21 750 \$	1 400 \$	53 150 \$	6 445 \$
Tania Morris (Dieppe)	12 000 \$	6 250 \$	600 \$	18 850 \$	1 269 \$
Norma Kelly (Sussex)	12 000 \$	8 000 \$	300 \$	20 300 \$	1 155 \$
Lucie Boucher (Shediac-River)	1 000 \$	- \$	- \$	1 000 \$	- \$
Douglas Gaudett (St. George)	9 390 \$	6 750 \$	500 \$	16 640 \$	6 242 \$
Catherine Lahey (Saint John)	11 790 \$	850 \$	- \$	20 290 \$	96 \$
Ginny MacDonald (Fredericton)	10 000 \$	7 250 \$	600 \$	17 850 \$	7 672 \$
Michèle Hébert (Shippagan)	10 000 \$	5 500 \$	800 \$	16 300 \$	1 376 \$
Greg McKim (Moncton)	10 000 \$	6 750 \$	600 \$	17 350 \$	1 656 \$

1. 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 que le programme de rémunération demeure concurrentiel, un examen exhaustif du programme est effectué tous les quatre ans, le dernier ayant eu lieu en 2021. Cette année, la Commission a fait appel à un consultant externe en rémunération pour réaliser l'examen, qui a porté sur la rémunération de l'ensemble du personnel, y compris des cadres, afin de s'assurer que la structure salariale de la Commission demeure concurrentielle par rapport au marché.

