



Examen des pratiques de gouvernance

Commission des services
financiers et des services
aux consommateurs

Juin 2022



COMMISSION DES SERVICES
FINANCIERS ET DES SERVICES
AUX CONSOMMATEURS

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, par l'entremise du ministre des Finances et du Conseil du Trésor. La Commission fonctionne sous la direction des membres de la Commission qui agissent à titre de conseil d'administration. Le personnel de la Commission s'acquitte des responsabilités prescrites par la législation et est supervisé par les membres de la Commission.

Dans leur rôle de réglementation, les membres sont responsables de déterminer les politiques, de formuler des recommandations pour la modification des lois et des règlements sur les services financiers et les services à la consommation ainsi que d'étudier et d'approuver de nouvelles règles. Dans leur rôle de gouvernance et d'encadrement, les membres définissent l'orientation stratégique de l'organisation et veillent à sa mise en œuvre, et ils surveillent les activités de la Commission, comme le budget annuel, l'affectation des ressources, la gestion du risque, la communication de l'information financière et le maintien de contrôles internes et de systèmes informatiques efficaces. 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 présidence dirige les réunions de la Commission et a l'ultime responsabilité de fournir un leadership solide. Il ou elle s'assure également qu'un certain nombre de produits livrables élaborés chaque année et intégrés à un plan de travail sont approuvés par les membres et soumis au ministre des Finances et au Conseil du Trésor dans les délais prescrits, conformément aux exigences législatives. Les responsabilités de la présidence sont décrites dans la *Politique sur la gouvernance*.

Indépendance

Les membres de la Commission et la personne occupant le poste de la présidence sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil. Le nombre de membres ne peut pas être inférieur à cinq ou supérieur à dix. Le mandat d'un membre ne peut pas dépasser cinq ans, mais il peut être renouvelé pour une période maximale de dix ans. Les membres sont responsables de la gouvernance indépendante de la Commission. La Commission assure également l'indépendance du conseil en incluant des séances à huis clos sans que la direction soit présente, à chaque réunion du conseil et des comités.

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

Les membres de la Commission en 2021-2022 étaient :



Peter Klohn (président)

Lieu de résidence : Rothesay

M. Klohn a été nommé à la présidence de la Commission des services financiers et des services aux consommateurs le 1^{er} janvier 2014 pour un premier mandat quinquennal qui a été renouvelé le 1^{er} janvier 2019. Avant sa nomination, il était associé principal au sein du cabinet d'avocats Stewart McKelvey où il s'occupait des dossiers dans les domaines du droit des valeurs mobilières, des secteurs réglementés, du droit des sociétés et du financement des sociétés.

Il est l'auteur d'un rapport intitulé *Responding to the Challenge of Borderless Markets: Recommendations for Reform of Securities Law in New Brunswick*, qui a donné lieu à la création de la Commission des valeurs mobilières du Nouveau-Brunswick en 2004. M. Klohn est un administrateur de sociétés accrédité (IAS.A) de l'Institut des administrateurs de sociétés de l'École de gestion Rotman (2011). En 2013, il a été présenté dans le répertoire Lexpert comme un praticien de premier plan au Canada dans le domaine du financement des sociétés et des fusions et acquisitions. Il est ancien membre du conseil d'administration de la Division du Nouveau-Brunswick de l'Association du Barreau canadien et il demeure actif dans la communauté. M. Klohn a représenté le Nouveau-Brunswick au sein du comité consultatif du Bureau de transition canadien en valeurs mobilières chargé d'examiner les propositions relatives à la réglementation fédérale des valeurs mobilières au Canada. Il a récemment été membre du conseil d'administration de l'Organisme de mise en place de l'Autorité des marchés des capitaux (OMAMC), une organisation provisoire constituée afin d'appuyer la transition et l'établissement de l'Autorité de réglementation des marchés des capitaux (ARMC). En mars 2019, il a reçu un certificat pour avoir terminé avec succès le programme de gestion stratégique des organismes de réglementation et d'application de la loi, et en février 2020 il a terminé le volet *Leadership Decision Making : Optimizing Organizational Performance* du programme de formation des cadres de la John F. Kennedy School of Government (Université Harvard).

Nomination : 1^{er} janvier 2014

Mandat renouvelé : 1^{er} janvier 2019

Fin du mandat : 31 décembre 2023

Comités :

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

Expérience professionnelle :

- Gouvernance
- Pensions
- Services juridiques
- Valeurs mobilières

Éducation :

- B.A.A., Université du Nouveau-Brunswick
- LL. B., École de droit Osgoode Hall (Université York)
- IAS.A, administrateur de sociétés accrédité



Donald French (vice-président)

Lieu de résidence : Dieppe

M. French est un comptable professionnel agréé à la retraite avec plus d'une quarantaine d'années d'expérience. Il a également travaillé à l'Université de Moncton pendant plus d'une vingtaine d'années à titre de gestionnaire et de chargé de cours en comptabilité et en assurances. Outre ses antécédents en comptabilité, M. French a anciennement occupé le poste de surintendant des caisses populaires et directeur d'examen qui, à l'époque, comprenait également la réglementation des autres institutions financières de la province, notamment les compagnies d'assurance et les sociétés de fiducie. Il a aussi occupé le poste d'administrateur général du Fonds de stabilisation des caisses populaires. Fort d'une vaste expérience dans les secteurs public et privé, son expertise en comptabilité, en audit, en gouvernance, en réglementation des institutions financières et dans des domaines connexes a été acquise grâce à ses initiatives professionnelles et sa participation au sein de conseils et de comités.

M. French a été membre et président du conseil d'administration de la Société d'assurance-dépôts des caisses populaires du Nouveau-Brunswick (SADCPNB), ainsi que de l'Office de stabilisation de la Fédération des caisses populaires acadiennes. En plus de ces responsabilités, il a été membre du Fonds d'assurance-dépôts et du Fonds de stabilisation du Canada (maintenant l'Association des superviseurs prudeniels des caisses), et a participé aux travaux de nombreux autres conseils et comités.

Nomination : 31 octobre 2019

Fin du mandat : 30 octobre 2023

Comité :

- Ressources humaines et gouvernance

Expérience professionnelle :

- Assurances
- Audit
- Comptabilité
- Gouvernance
- Institutions financières
- Ressources humaines

Éducation :

- Fellow de CPA (FCPA), Fellow de CA (FCA), Institut des comptables professionnels agréés
- Comptable agréé, Institut des comptables professionnels agréés (N.-B.)



Lucie Boucher

Lieu de résidence : Grand-Barachois

M^{me} Boucher a travaillé pendant plus de 25 ans dans le secteur financier comme conseillère financière, gestionnaire de patrimoine et agente d'assurance. Au cours de sa carrière, elle a occupé plusieurs postes dans des entreprises privées et dans une institution financière nationale. Jusqu'au moment de prendre sa retraite en mars 2019, 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.

Au fil des ans, M^{me} Boucher a occupé les postes de vice-présidente régionale et directrice régionale du Canada atlantique pour Gestion 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 actuellement administratrice à la Fondation Louis-J.-Robichaud et membre de son comité de placement. Elle est également représentante du public pour l'Association des orthophonistes et des audiologistes du Nouveau-Brunswick.

Nomination : 4 novembre 2021

Fin du mandat : 3 novembre 2024

Comité :

- Ressources humaines et gouvernance (depuis le 23 novembre 2021)

Expérience professionnelle :

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

Éducation :

- FCSI, Fellow de la Canadian Securities Institute (jusqu'à sa retraite en 2019)
- CFP, planificatrice financière agréée (jusqu'à sa retraite en 2019)
- Conseillère en gestion financière (CGF) (jusqu'à sa retraite en 2019)
- Cours de planification financière professionnelle (PFP), Canadian Securities Institute

- Méthodes de gestion du patrimoine, Canadian Securities Institute
- Cours à l'intention des directeurs de succursale (CDS), Canadian Securities Institute
- CCVM/MNC, cours sur le commerce des valeurs mobilières au Canada/ Cours relatif au manuel sur les normes de conduite, Canadian Securities Institute



Marilyn Evans Born

Lieu de résidence : Fredericton

M^{me} Evans Born a eu une longue carrière au sein de la fonction publique du Nouveau-Brunswick. Elle occupait les fonctions de sous-ministre adjointe des Services aux tribunaux et de shérif en chef pour la province du Nouveau-Brunswick à son départ à la retraite.

Elle apporte une grande expertise dans le domaine des politiques et le secteur des caisses populaires, d'abord grâce à son ancien rôle de directrice des lois et des politiques au ministère de la Santé, poste qu'elle a occupé pendant 21 ans, et de directrice générale de la Direction des politiques et de l'éducation au ministère de l'Environnement, ainsi qu'à son rôle d'administratrice au sein du conseil de la Société d'assurance-dépôts des caisses populaires du Nouveau-Brunswick (SADCPNB). Elle possède également de l'expérience dans le secteur des services à la consommation, ayant auparavant occupé le poste de médiatrice des loyers (anciennement appelé médiatrice en chef des loyers) et celui de directrice des services à la consommation.

En plus de son expérience dans la fonction publique, elle a participé à la vie communautaire en siégeant au conseil d'administration du York Care Centre, au conseil de l'Association des ergothérapeutes du Nouveau-Brunswick et de l'Association canadienne de la surdité (Nouveau-Brunswick).

Nomination : 30 octobre 2019, avec effet au 1^{er} janvier 2020

Mandat renouvelé : 4 novembre 2021, avec effet au 1^{er} janvier 2022

Fin du mandat : 31 décembre 2023

Expérience professionnelle :

- Institutions financières
- Politiques publiques
- Services à la consommation
- Services juridiques

Éducation :

- B.A.A., Université du Nouveau-Brunswick
- LL. B., Faculté de droit, Université du Nouveau-Brunswick

Comité :

- Audit et gestion des risques



Norma Kelly

Lieu de résidence : Sussex

M^{me} Kelly est une comptable professionnelle agréée et une auditrice interne chevronnée, ayant occupé de nombreux postes dans le cadre de ses fonctions professionnelles au sein de sociétés privées. Elle est actuellement 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 d'autres conseils.

Nomination : 31 octobre 2019

Fin du mandat : 30 octobre 2022

Comité :

- Audit et gestion des risques (présidente)

Expérience professionnelle :

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

Éducation :

- Comptable professionnelle agréée (CPA), CPA Nouveau-Brunswick
- Programme de gestion du risque d'entreprise de la 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), New Brunswick Community College



I. Gérald Lévesque

Lieu de résidence : Saint-Basile

M. Gérald Lévesque exerce le droit dans la région d'Edmundston depuis plus d'une trentaine d'années. Ses compétences relèvent du litige civil et criminel, ayant comparu devant tous les tribunaux de la province, y compris la Cour d'appel. Il a également occupé divers postes au sein de nombreux tribunaux et conseils d'administration, notamment pour l'Association du Barreau canadien (division du Nouveau-Brunswick), la Fondation pour l'avancement du droit au Nouveau-Brunswick, le Barreau du Nouveau-Brunswick et le Barreau du Madawaska.

M. Lévesque est un membre actif de sa collectivité où il a œuvré pour de nombreux organismes locaux, dont la Fondation du Centre Maillet, Hockey Nouveau-Brunswick, la Fondation Rêves d'enfants et les Chevaliers de Colomb.

Nomination : 21 janvier 2021

Fin du mandat : 20 janvier 2024

Comité :

- Ressources humaines et gouvernance

Expérience professionnelle :

- Arbitrage et médiation
- Assurances
- Élaboration de politique
- Services juridiques

Éducation :

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



Tania Morris

Lieu de résidence : Dieppe

M^{me} Morris est professeure de finance à la faculté d'administration de l'Université de Moncton. Pendant sa carrière, elle a contribué à la recherche en gouvernance d'entreprise et en littérature financière, et elle a publié des articles dans de nombreuses 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 colloques sur le sujet, à participer à de nombreuses entrevues à Radio-Canada pour discuter de questions financières, et à donner de nombreuses conférences à des séminaires, colloques et tables rondes sur des sujets tels que la gouvernance d'entreprise, la rémunération des dirigeants et la littérature financière.

Dans son rôle 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, 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.

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

Nomination : 4 novembre 2021

Fin du mandat : 3 novembre 2024

Comité :

- Audit et gestion des risques (depuis le 23 novembre 2021)

Expérience professionnelle :

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

Éducation :

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



Paul Van Iderstine

Lieu de résidence : Moncton

M. Van Iderstine est un ancien associé d'un cabinet de comptables professionnels agréés, où il occupait la fonction d'auditeur. Il a aussi occupé le poste de chef de la sécurité de l'information pour une compagnie d'assurance nationale. 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, de Moncton Headstart Inc. et de divers autres organismes.

Nomination : 31 octobre 2019

Mandat renouvelé : 4 novembre 2021

Fin du mandat : 3 novembre 2026

Comité :

- Audit et gestion des risques

Expérience professionnelle :

- Assurances
- Audit
- Comptabilité

- Cybersécurité
- Gestion des risques
- Planification stratégique

Éducation :

- B. Ing., Technical University of Nova Scotia (TUNS)
- Comptable professionnel agréé (CPA, CA), CPA Nova Scotia

- 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



Michael D. Wennberg

Lieu de résidence : Rothesay

M. Wennberg a exercé le droit pendant 30 ans au cabinet Stewart McKelvey et à celui de ses prédécesseurs. Il a été gestionnaire du groupe de pratique en droit corporatif et commercial et associé dirigeant. Il a aussi siégé au conseil d'administration des partenariats du cabinet au Canada atlantique. Il a dirigé une pratique diversifiée dans les domaines du droit commercial, des contrats d'entreprises et industriels, de l'insolvabilité et de la technologie. Il est membre de l'Association du barreau canadien, de l'American Bar Association, du Barreau du Nouveau-Brunswick, du Barreau du Haut-Canada (1976 à 2018) et de la Saint John Law Society.

M. Wennberg est l'auteur de nombreux articles sur le droit commercial, et il a été un membre actif du Barreau du Nouveau-Brunswick, à titre de conseiller dans plusieurs comités, de conférencier pour le programme de préparation au barreau, de président du comité des stagiaires et d'agent provincial de révision. Il est l'ancien président du comité d'examen des dossiers de préservation du patrimoine de la municipalité de Rothesay.

Ses activités culturelles au sein de sa collectivité sont nombreuses : ancien président et chef de la direction du théâtre Impérial; ancien président et membre actuel du conseil de la Fondation du théâtre Impérial; ancien membre du conseil de Saint John 225, de Sculpture Saint John et d'ArtsLink NB; ancien président et membre du conseil d'administration du Conseil des arts de Saint John et membre actuel du conseil d'administration de Symphonie Nouveau-Brunswick. En 2012, M. Wennberg a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II.

Nomination : 21 août 2013

Mandat renouvelé : 21 août 2018

Fin du mandat : 20 août 2022

Comité :

- Ressources humaines et gouvernance (président)

Expérience professionnelle :

- Gestion
- Gouvernance
- Ressources humaines
- Services juridiques

Éducation :

- B. Com., Université de Toronto
- LL. B., École de droit Osgoode Hall (Université York)

Les mandats de M. Yves Gagnon et de M. Vincent L. Duff se sont terminés le 3 novembre 2021.

Code de déontologie

La politique de gouvernance de la Commission édicte que les membres et le personnel de la Commission doivent se comporter avec le plus haut niveau de probité professionnelle. La Commission s'est de plus dotée d'une [règle sur les conflits d'intérêts](#) (Règle CO-001) 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 sont exposés à des renseignements confidentiels. À cet effet, 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 comprises dans la règle et dans la politique est envoyé aux membres et au personnel. Ceux-ci doivent ensuite remettre une confirmation écrite au personnel de supervision concerné, ou à la présidence dans le cas des membres, attestant qu'ils ont reçu le rappel et examiné la règle et la politique connexe.

Langues officielles

Nous reconnaissons notre obligation en vertu de la *Loi sur les langues officielles du Nouveau-Brunswick* et sommes engagés à fournir des services de qualité aux membres du public dans la langue officielle de leur choix. Nous avons notre propre service de traduction interne qui a veillé à la traduction de plus d'un demi-million de mots en 2021-2022 pour un public externe et interne (y compris le conseil d'administration). Nous nous efforçons de respecter l'esprit de la politique et des lignes directrices de la province du Nouveau-Brunswick en matière de langue de travail en encourageant une utilisation équilibrée des deux langues officielles sur le lieu de travail. Bien que la langue de travail et la langue de service ne soient pas assujetties aux mêmes obligations, nous les considérons toutes les deux comme des éléments essentiels à l'engagement de l'organisation en matière de langues officielles.

Transparence et responsabilisation

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

Conformément à la *Loi sur la reddition de compte et l'amélioration continue*, la Commission publie sur son site Web le [protocole d'entente](#) conclu avec le ministère des Finances et du Conseil du Trésor. L'objectif du protocole est de mettre en place un cadre permettant de renforcer la capacité des parties d'atteindre leurs objectifs législatifs et stratégiques respectifs, en collaboration et de façon efficace. Le protocole définit la relation entre les parties ainsi que les rôles et les responsabilités de chacune et garantit une communication complète et exhaustive des informations. Conformément à la *Loi sur la reddition de comptes et l'amélioration continue*, la Commission prépare et publie sa stratégie et son plan d'activités qui énoncent les buts et les objectifs permettant de soutenir l'orientation stratégique et opérationnelle du gouvernement dans les secteurs touchant la Commission, tels que communiqués par le ministre dans sa lettre de mandat annuelle.

En plus de ses obligations de communication prévues par la loi, la Commission publie sur son site Web ses diverses politiques en matière de gouvernance, y compris sa *Politique sur la gouvernance* et la *Règle sur les conflits d'intérêts*.

Divuligation dans l'intérêt public

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

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

Nous sommes heureux de signaler qu'aucune plainte ou allégation n'a été faite contre le personnel de la Commission sous le régime de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public* en 2021-2022.

Confidentialité

La Commission est déterminée à respecter la vie privée et à protéger la confidentialité des renseignements personnels. Nous gérons et protégeons les renseignements personnels conformément à la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée*, à la *Loi sur la Commission des services financiers et des services aux consommateurs*, aux divers textes législatifs en matière de services financiers et de services 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 (qui a été publié à titre de norme nationale du Canada par le Conseil canadien des normes). La personne responsable de la protection de la vie privée est chargée de veiller à ce que des procédures appropriées soient mises en place pour assurer le respect de la politique. La Commission a reçu de la responsable de la protection de la vie privée un rapport sur la protection des renseignements personnels et le droit à l'information, qui contenait un aperçu annuel des questions d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels abordées par la Commission. Ce rapport continuera à être présenté annuellement.

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

Orientation des membres et formation permanente

Les nouveaux membres doivent suivre un programme d'orientation exhaustif et obligatoire. Cette formation leur donne une vue d'ensemble du contexte de la réglementation, de la conformité et de l'exécution de règles dans les domaines des services financiers et des services à la consommation au Canada et au Nouveau-Brunswick. Le programme est dirigé par la haute direction et comprend un aperçu détaillé de notre cadre juridique, de notre orientation stratégique, de nos opérations et initiatives clés, de nos affaires financières ainsi que de nos pratiques de gouvernance et en ce qui a trait aux technologies de l'information et à la cybersécurité. Deux nouveaux membres ont suivi une orientation au cours de l'exercice 2021-2022, qui s'est déroulée par le biais d'une série de présentations virtuelles en novembre. Ils ont également reçu des informations détaillées sur l'organisation et les secteurs que nous réglementons en préparation au programme d'orientation et tout au long de son déroulement.

La Commission accorde beaucoup d'importance à la formation permanente. Ses programmes comprennent des séances obligatoires de formation commune et de formation individualisée. Au fil des années, les membres ont suivi des cours qui leur ont permis d'améliorer leurs connaissances sur les domaines réglementés par la Commission et leur efficacité lors des réunions du conseil.

Les séances de formation commune offertes aux membres au cours de l'exercice 2021-2022 sont décrites ci-après.

Séances de formation commune

Date	Thème	Présentation de :	Membres participants
21 mai 2021 (2,25 heures)	Aperçu des rôles et responsabilités de l'organisme de réglementation des pensions La cyberassurance Le bitcoin et les cryptomonnaies	Angela Mazerolle, v.-p., Activités de réglementation de la FCNB Jeff Mills, directeur général de Marsh-McLennan Jake van der Laan, directeur de l'informatique, de l'infotechnologie et de l'information de la réglementation	Peter Klohn Michael D. Wennberg Yves Gagnon Gérald Lévesque Vincent L. Duff Marilyn Evans Born Norma Kelly Paul Van Iderstine Donald French
22 juin 2021 (1 heure)	La réglementation conjointe du secteur immobilier au Nouveau-Brunswick	Jamie Rye, PDG, Association des agents immobiliers du Nouveau-Brunswick et Alaina Nicholson, directrice de la Division des services à la consommation	Peter Klohn Michael D. Wennberg Yves Gagnon Gérald Lévesque Vincent L. Duff Marilyn Evans Born Norma Kelly Paul Van Iderstine Donald French
17 décembre 2021 (3 heures)	La communication efficace et la dynamique d'équipe	Ross Preston et Catherine Lavers, Adroit Solutions	Peter Klohn Michael D. Wennberg Tania Morris Gérald Lévesque Lucie Boucher Marilyn Evans Born Norma Kelly Paul Van Iderstine Donald French

Au total, 6,25 heures ont été consacrées aux séances de groupe pendant l'exercice financier de 2021-2022.

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-dessous une liste des cours auxquels les membres ont participé pendant l'exercice financier :

Activités d'apprentissage individuel

Membre	Date	Activité de formation
Peter Klohn	21-23 juin 2021	City Week 2021 : 11 ^e Colloque international annuel sur les services financiers : Financer une reprise mondiale durable
	8-9 novembre 2021	Northwind : 15 ^e Colloque annuel sur les marchés financiers
	11 février 2022	Diriger le conseil : comment être un excellent président de conseil d'administration, Institut des administrateurs de sociétés
Donald French	13 avril 2021	Cybersecurity: The Board's Role and Assessing the Evolving Risk, Institut des administrateurs de sociétés
	3 juin 2021	Congrès national de l'IAS de 2021 : La gouvernance de niveau supérieur dans une ère de grands changements transformationnels.
	9-10 septembre 2021	L'UNIQUE Congrès National, offert par CPA Canada
	9 novembre 2021	Programme « Administrateurs avertis » à l'intention des comités d'audit de Deloitte
	1 décembre 2021	Gouvernance inclusive et diversifiée au sein des conseils d'administration des organismes à but non lucratif, Institut des administrateurs de sociétés
	27 janvier 2022	Modèles de gouvernance et meilleures pratiques, Institut des administrateurs de sociétés
	11 mars 2022	Surveillance de la stratégie par le conseil, Institut des administrateurs de sociétés
Vincent L. Duff	25 septembre 2021	Les quatre saisons de réconciliation, cours virtuel offert par la First Nations University of Canada
Marilyn Evans Born	8 avril 2021	Surveillance de la stratégie par le conseil, Institut des administrateurs de sociétés
	15 avril 2021	L'efficacité du comité des ressources humaines et de la rémunération, Institut des administrateurs de sociétés
	28 avril 2021	L'efficacité du comité de vérification, Institut des administrateurs de sociétés
	31 août 2021	Les quatre saisons de réconciliation, cours virtuel offert par la First Nations University of Canada
	3 février 2022	Notions essentielles de comptabilité et de finances, programme de formation des cadres de l'Université Queen's
	Mars 2022	Cours en 4 volets menant à l'obtention d'un certificat sur les comités d'audit, offert par CPA Canada

Membre	Date	Activité de formation
Norma Kelly	3 juin 2021	Congrès national de l'IAS de 2021 : La gouvernance de niveau supérieur dans une ère de grands changements transformationnels.
	Mars 2022	Cours en 4 volets menant à l'obtention d'un certificat sur les comités d'audit, offert par CPA Canada
Gérald Lévesque	19 octobre 2021	Thinking Fast & Slow: Strategies and Tools to Enhance Decision Making, programme de l'Université York
	30 novembre 2021	Camp d'entraînement de l'ACCJE pour les juristes d'entreprise, Association du Barreau canadien
	26 janvier 2022	Intensive course in Canadian Securities Law and Practice, programme du Osgoode Professional Development
Tania Morris	27 janvier 2022	Modèles de gouvernance et meilleures pratiques, Institut des administrateurs de sociétés
Paul Van Iderstine	9 novembre 2021	Programme « Administrateurs avertis » à l'intention des comités d'audit, offert par Deloitte
	25 septembre 2021	Les quatre saisons de réconciliation, cours virtuel offert par la First Nations University of Canada
	Mars 2022	Cours en 4 volets menant à l'obtention d'un certificat sur les comités d'audit, offert par CPA Canada
Michael D. Wennberg	3 juin 2021	Congrès national de l'IAS de 2021 : La gouvernance de niveau supérieur dans une ère de grands changements transformationnels.
	Octobre 2021	Crown Corporate Governance, The Canadian Institute
	22 février 2022	Diriger le conseil : comment être un excellent président de conseil d'administration, Institut des administrateurs de sociétés

Diversité, équité et inclusion

La Commission estime que la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) des membres et du personnel enrichit 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. 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.

La Commission croit qu'une connaissance accrue de la diversité, de l'équité et de l'inclusion améliore les actions individuelles et organisationnelles. Depuis 2015, le personnel de la Commission suit les développements sur le thème de la DEI. Ses constatations sont présentées chaque année aux membres de la Commission. Ce sujet est un point permanent de discussion annuelle dans le cadre de notre engagement à maintenir les meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise. Ce rapport tient les membres de la Commission au courant de l'évolution au Canada des tendances en matière de diversité dans les conseils d'administration, ainsi que de l'importance de la diversité et de l'inclusion en général dans le milieu de travail pour attirer et retenir un bassin plus diversifié de candidats et candidates, aussi bien pour les postes du conseil que du personnel.

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. C'est pourquoi elle a intégré des facteurs ESG dans son processus de planification stratégique.

Examen des pratiques de gouvernance

Au cours de la dernière année, la Commission s'est concentrée sur la mise en œuvre des recommandations découlant d'un examen exhaustif de ses pratiques de gouvernance, ce qui a mené à l'adoption de processus de gouvernance plus efficaces. Conformément aux recommandations, le conseil a participé à un exercice visant à actualiser sa stratégie et son plan d'activités ainsi qu'à mieux définir les principaux indicateurs de performance afin qu'ils soient clairs et pertinents. De plus, le conseil a entrepris d'actualiser le programme de gestion des risques d'entreprise de la Commission et d'examiner les avantages de souscrire une assurance distincte contre ces risques, au-delà des risques financiers et de conformité.

Évaluations

Tous les deux ans, le comité des ressources humaines et de gouvernance réalise une évaluation de l'efficacité de la Commission, de ses comités permanents et de ses membres. Cette évaluation a eu lieu au cours de l'exercice 2021-2022. Dans le cadre de ce processus, un questionnaire demandant des évaluations quantitatives et qualitatives sur un certain nombre de domaines est distribué aux membres. Les réponses des membres sont traitées de façon confidentielle et sont remises à la présidence du comité des ressources humaines et de gouvernance, qui rédige un rapport à l'intention du comité, qui le présente à son tour à la Commission. Enfin, les résultats de l'évaluation sont présentés au chef de la direction afin qu'il examine les problèmes soulevés et les améliorations possibles au cours du prochain exercice.

La présidence de la Commission tient de temps à autre des rencontres individuelles avec chacun et chacune des membres du conseil pour évaluer leur apport. Une fois par année, la présidence tient également une discussion organisée avec les membres individuels, cette discussion étant guidée par une série de questions qui sont fournies aux membres au préalable afin d'assurer la cohérence du processus d'évaluation. Ce processus vise également à cerner les besoins de formation des membres. Tous les deux ans, la rencontre individuelle comprend aussi une évaluation par les pairs. Cette discussion est également guidée par une série de questions qui sont fournies aux membres avant leur rencontre avec le président ou la présidente. Le volet de l'évaluation par les pairs a eu lieu cette année.

La Commission reconnaît que la rétroaction de la haute direction est importante. Dans le cadre du processus d'évaluation de 2021, le président a également rencontré les membres du comité de la haute direction individuellement pour discuter des commentaires de la direction sur le conseil d'administration.

Évaluation de la présidence et de la direction

Chaque année, le comité des ressources humaines et de gouvernance réalise une évaluation de la présidence. Le comité distribue un questionnaire qui porte sur les compétences en leadership de la présidence tant auprès des membres que de la haute direction. L'évaluation porte également sur son efficacité au chapitre de la communication, de la promotion d'une culture saine au sein du conseil, de la présentation de comptes rendus au ministère, de la gestion des réunions et des conflits d'intérêts.

En ce qui concerne la performance du ou de la chef de la direction, elle est évaluée par la présidence de la Commission, en consultation avec les membres. L'évaluation annuelle est basée sur les objectifs fixés par le ou la chef de la direction au début de l'exercice.

Compétences et expérience

La Commission s'efforce de maintenir une composition équilibrée au sein du conseil et celle-ci est examinée périodiquement. Ce profil décrit la combinaison d'antécédents, de compétences et d'expérience dont la Commission a besoin pour soutenir sa stratégie et ses activités courantes. Lorsqu'un poste devient vacant, les compétences exigées des candidats et candidates sont déterminées à partir de ce profil.

Assiduité

L'assiduité des membres de la Commission et des comités est représentée dans le tableau ci-dessous.

Membres	Réunion de la Commission (11) ¹	Réunions du comité d'audit et de gestion des risques (4) ²	Réunions du comité des ressources humaines et de gouvernance (6) ³	Réunion conjointe des comités (1)	Séance de gouvernance dirigée ⁴
Peter Klohn	11	4	6	1	1
Donald French	11	1	6	1	1
Lucie Boucher ⁵	4	S.O.	1	1	S.O.
Vincent L. Duff ⁶	6	1	4	S.O.	1
Marilyn Evans Born	11	4	1	1	1
Yves Gagnon ⁶	6	3	S.O.	S.O.	1
Norma Kelly	11	4	1	1	1
I. Gérald Lévesque	11	1	6	1	1
Tania Morris ⁵	4	1	S.O.	1	S.O.
Paul Van Iderstine	11	4	1	1	1
Michael D. Wennberg	11	1	6	1	1

1. Les réunions de la Commission comprennent des réunions extraordinaires ainsi qu'une séance de planification stratégique dirigée par Governance Solutions Inc.
2. Le comité d'audit et de gestion des risques avait invité les membres qui ne faisaient pas partie du comité à examiner le rapport d'audit annuel avec lui lors de la réunion du 22 juin 2021.
3. Le comité des ressources humaines et de gouvernance a tenu des réunions extraordinaires le 28 juillet, le 9 août et le 10 novembre 2021. Les membres de la Commission qui ne faisaient pas partie du comité ont été invités à la réunion du 10 novembre afin d'examiner les recommandations des spécialistes concernant la structure de rémunération et d'avantages sociaux et le programme d'évaluation du rendement.
4. Les recommandations issues de l'examen des pratiques de gouvernance ont été étudiées lors d'une séance dirigée par Governance Solutions Inc. le 13 juillet 2021.
5. M^{mes} Lucie Boucher et Tania Morris ont été nommées à la Commission le 4 novembre 2021, et ensuite nommées respectivement au comité des ressources humaines et de gouvernance et au comité d'audit et de gestion des risques le 23 novembre 2021.
6. Les mandats de MM. Yves Gagnon et de Vincent L. Duff ont expiré le 3 novembre 2021. Ils étaient membres du comité d'audit et de gestion des risques et du comité des ressources humaines et de gouvernance respectivement, jusqu'à cette date.

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 chaque comité est établi dans la *Politique sur la gouvernance*. On s'attend à ce que les membres de la Commission disposent du temps, de l'expérience et des connaissances nécessaires pour siéger à un comité. La capacité d'un membre à participer à un comité ne doit pas être compromise par son statut de membre au sein d'autres conseils ou comités externes. Les membres des comités permanents sont tous indépendants de la Commission. La présidence de la Commission assiste aux réunions des comités en tant que membre d'office sans droit de vote.

Audit et gestion des risques

Le comité d'audit et de gestion des risques est chargé d'examiner les politiques en matière de risques et de gestion, l'information financière, les renseignements communiqués au public, les processus d'audit ainsi que les contrôles internes mis en place par la direction et la Commission. Ses membres se réunissent au moins cinq fois par année.

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

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

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

Examens financiers, déclarations financières et information publique

Le comité a examiné les états financiers trimestriels de la Commission et a recommandé l'adoption, 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 afin d'en recommander l'adoption 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

La pandémie de la COVID-19 étant encore bien présente, le comité a poursuivi son examen ciblé de la surveillance des risques liés à la continuité des activités. En 2020, au cours de la première phase de la pandémie, la haute direction a élaboré un plan de continuité des activités très précis pour cette phase de la pandémie, qui porte sur la façon dont nous continuerions de fonctionner si nos activités normales étaient touchées. Le plan, qui comprend un registre des risques propres à la pandémie, a été mis à jour régulièrement par la suite en prévision de la deuxième, de la troisième et de la quatrième vague de la COVID-19 et de ses variants viraux. Ce registre dresse la liste des risques cernés pendant la pandémie et le processus de planification de la continuité; détermine leur incidence sur la capacité de la Commission à atteindre les objectifs stratégiques et opérationnels; et propose des stratégies d'atténuation. Il a été mis à jour régulièrement en plus d'être examiné par le comité lors de ses réunions ordinaires. Il complète désormais la matrice traditionnelle des risques perpétuels utilisée par le comité pour examiner les risques financiers ainsi que les risques liés à l'atteinte à la réputation, aux opérations et au capital humain. Le comité a également étudié les risques financiers et autres de la Commission au cours du processus budgétaire et il a réévalué les risques dans le cadre de ses examens périodiques des états financiers.

Contrôles internes

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

Auditeurs externes

Pour la période d'audit de 2020-2021, le comité a rencontré des spécialistes du cabinet Deloitte LLP («Deloitte») 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 2020-2021, 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.

Cotisations des assurances

En mai 2021, le comité a examiné le montant mis à charge des assureurs pour l'exercice 2020-2021, tel que déterminé par le personnel de la Division des assurances, et a recommandé son approbation à la Commission.

Contributions annuelles des caisses populaires

En juin 2021, le comité a examiné les coûts et les dépenses d'administration de la *Loi sur les caisses populaires* pour l'exercice de 2020-2021 comme déterminés par le personnel de la Division des institutions financières. Il a recommandé à la Commission de les approuver et de les recouvrer auprès du Fonds de protection des dépôts. En outre, le comité a examiné le montant proposé à prélever et à percevoir auprès du réseau des caisses populaires du Nouveau-Brunswick en vertu du paragraphe 280(2) de la *Loi* pour le maintien du Fonds de protection des dépôts pendant l'année civile 2021, et a recommandé son approbation à la Commission.

Politiques financières

Il a aussi terminé l'examen des politiques financières de la Commission. Les changements apportés comprenaient des mises à jour terminologiques, des mises à jour des renseignements à inclure dans les rapports au comité et au conseil d'administration, et des mises à jour pour tenir compte de l'incidence du nouveau régime de la *Loi sur les biens non réclamés* sur les fonds remis à la Commission.

Systèmes informatiques, projets et cybersécurité

Le comité a reçu des rapports trimestriels du directeur de l'information concernant l'état de cybersécurité de la Commission, dans lesquels il avait répertorié les domaines de risques potentiels et les contrôles associés. En outre, le comité a reçu des comptes rendus périodiques de la Division de l'infotechnologie et de l'informatique de la réglementation de la Commission, notamment sur ses activités et les projets en cours, ainsi qu'un rapport du directeur de l'informatique sur les contrôles de la Commission liés aux escroqueries courantes qui ont une incidence sur les organisations et sur la façon d'atténuer le risque de devenir la proie de ces escroqueries.

Rapport de la déléguée à la protection des renseignements personnels

En janvier 2022, le comité a reçu un rapport de la déléguée à la protection des renseignements personnels de la Commission. Ce rapport initial (dans ce format) couvrait une période de deux ans et fournissait un aperçu complet des types de demandes et de problèmes touchant l'accès à l'information ou la protection des renseignements personnels que la Commission est amenée à traiter dans le cours normal de ses activités. Il a également permis de mettre en lumière des défis particuliers auxquels elle a fait face au cours des 22 derniers mois en raison de la pandémie de la COVID-19.

Ressources humaines et gouvernance

Le comité des ressources humaines et de gouvernance est chargé de maintenir les politiques de ressources humaines et de fixer la structure de rémunération de la direction. 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 a tenu sept réunions, à savoir trois réunions ordinaires, trois réunions extraordinaires et une réunion avec le comité d'audit et de gestion des risques. Le travail du comité a porté sur huit grands dossiers :

Nomination d'un nouveau membre

M^{me} Lucie Boucher a été nommée au comité des ressources humaines et de gouvernance le 23 novembre 2021.

Processus de nomination des membres de la Commission et du Tribunal

Le comité des ressources humaines et de gouvernance et la Commission jouent un rôle actif dans le processus de nomination, en recommandant des candidatures en vue de leur nomination à titre de membres de la Commission ou du Tribunal par le lieutenant-gouverneur.

Les candidatures aux postes de membres de la Commission sont recommandées en fonction du profil qui se trouve dans la *Politique sur la gouvernance*. Ce profil décrit la combinaison de compétences et d'expérience recherchées chez nos membres pour les besoins du groupe et fait état de la nécessité d'une représentation diversifiée sur le plan géographique, linguistique et de la parité hommes-femmes.

Au cours de l'exercice, le mandat de deux membres a pris fin et deux nouveaux membres ont été nommés à la Commission pour un mandat de trois ans.

Les postes vacants et les détails des nominations au Tribunal figurent dans le rapport annuel du Tribunal qui se trouve sur son [site Web](#).

Examen de la rémunération et des avantages sociaux et du programme de gestion du rendement

Le comité a reçu les recommandations définitives du cabinet d'expert-conseil retenu en 2020 pour effectuer l'examen périodique par la Commission de son programme de gestion du rendement et de sa structure de rémunération et d'avantages sociaux. À la lumière des constatations, le comité a présenté plusieurs recommandations à la Commission. Les recommandations finales ont été approuvées en novembre 2021 et ont mené à la mise en œuvre d'une nouvelle structure de rémunération par échelon, et d'un nouveau programme de gestion du rendement axé sur le perfectionnement au cours du prochain exercice.

Examen des pratiques de gouvernance

Le comité a étudié les recommandations issues de l'examen des pratiques de gouvernance mené en 2020-2021 et a approuvé l'approche proposée par le personnel pour la mise en œuvre progressive des recommandations au fil du temps.

Parmi les recommandations présentées par le comité et adoptées par la Commission en 2021-2022, mentionnons l'ajout de rencontres à huis clos avec le chef de la direction au début et à la fin de chaque réunion de la Commission et du comité pour évaluer, entre autres, l'efficacité de la réunion, ainsi qu'une approche simplifiée concernant la présentation de documents au conseil relativement aux normes réglementaires des valeurs mobilières.

Diversité, équité et inclusion

Le comité a entrepris son sixième examen annuel des tendances relatives à la diversité, à l'équité et à l'inclusion. Le rapport de cette année comprend un aperçu des mesures réglementaires prises pour promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion parmi les têtes dirigeantes ainsi qu'un survol des rapports publiés à ce sujet, des progrès réalisés à cet égard, des recherches sur les meilleures pratiques des sociétés de la Couronne, et des tendances observées dans les secteurs d'activité.

Examen des politiques de la Commission

Le comité a procédé à un examen approfondi des politiques des ressources humaines pour appuyer la transition vers les nouveaux programmes de rémunération et de gestion du rendement. Il a ensuite recommandé des changements à six politiques des ressources humaines. Le comité a aussi été mis au courant des modifications corrélatives apportées à neuf directives des ressources humaines. Il a de plus recommandé l'approbation de modifications proposées à la Politique HS1-100 sur *l'hygiène et la sécurité* afin de refléter les récentes modifications apportées à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.

Dans le cadre de son cycle d'examen courant, le comité a également examiné un certain nombre de politiques de gouvernance applicables aux membres et a recommandé des changements aux politiques suivantes : CM5-101 *Conflits potentiels relativement aux nominations au sein de conseils, organismes ou comités externes* et CM1-104 *Frais de déplacement et dépenses des membres*.

Planification de la relève des cadres

Le comité a étudié les informations rassemblées par le personnel sur les pratiques exemplaires dans le domaine de la planification de la relève de la direction et des cadres. À la lumière des constatations, le comité a recommandé à la Commission l'adoption d'une approche structurée pour la planification de la direction et des cadres, ainsi que d'une nouvelle politique de planification de la relève. La Commission a approuvé l'approche proposée en mai 2021.

En octobre 2021, le comité a reçu son premier rapport du chef de la direction sur le nouveau processus de planification de la relève pour la direction et les postes clés qui a eu lieu au cours de l'été. Le rapport résumait les mesures prises pour mettre en œuvre la nouvelle politique de planification de la relève et traitait des activités liées à la planification de la relève à court, à moyen et à long terme.

Évaluation du conseil

Cette année, le comité a dirigé un processus d'évaluation complet de la Commission. Le processus est entrepris tous les deux ans et consiste à évaluer la performance de la Commission, de ses membres et de ses comités permanents.

La performance de la Commission et de ses comités permanents est évaluée à l'aide d'un questionnaire rempli par les membres. Les membres sont évalués pour leur part au moyen de rencontres individuelles avec la présidence de la Commission, d'une évaluation par les pairs et d'un questionnaire d'auto-évaluation.

Évaluation de la présidence de la Commission

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

Rémunération

Le règlement administratif n° 3 de la FCNB sur la *Rémunération des membres de la Commission et du Tribunal* prescrit la rémunération, les provisions et les indemnités, s'il y a lieu, pour la présidence de la Commission, les membres, la vice-présidence de la Commission et la présidence des comités, comme il est indiqué ci-dessous :

Poste	Rémunération	Provision annuelle	Indemnité
Présidence	Jusqu'à 137 000 \$	S.O.	S.O.
Membres	S.O.	10 000 \$	350 \$

Remarque : la vice-présidence de la Commission et la présidence des comités donnent lieu à provision additionnelle de 2 000 \$ par année.

Le modèle de rémunération des membres est examiné tous les quatre ans au moyen d'une analyse comparative dirigée par le personnel qui englobe différents modèles et niveaux de rémunération utilisés par d'autres organismes, conseils et commission du Nouveau-Brunswick. Le prochain examen doit avoir lieu en 2024.

Présidence

Le rôle de la présidence exige un engagement important auprès de l'organisation. Le ou la titulaire de ce poste participe aux discussions sur les politiques et agit à titre de conseil auprès du conseil d'administration. Ce modèle est appuyé par une structure de rémunération qui vise à reconnaître le vaste mandat de la Commission, la participation active de la présidence et ses compétences particulières.

M. Klohn a reçu une compensation annuelle de 137 000 \$ pour ses services pour la période s'échelonnant du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022. Il est admissible au remboursement par la Commission pour un régime d'assurance-maladie et dentaire jusqu'à concurrence du montant que la Commission verse pour la participation d'un employé à ces deux régimes. En remplacement d'une pension, il a reçu un versement de 12 330 \$ (tous les ans, 9 % de la rémunération annuelle totale pour la période, jusqu'à concurrence de 50 % de la limite de cotisation du régime d'épargne-retraite enregistré établi par l'Agence du revenu du Canada pour l'année d'imposition). Les frais annuels du président de la Commission, qui incluent principalement les voyages professionnels et la formation, se sont élevés à 742 \$.

Rémunération et frais des membres

Le tableau ci-dessous contient les provisions et les indemnités versées aux membres ainsi que les frais de déplacement, de repas, d'hébergement, de stationnement et de formation pour l'exercice 2021-2022. Les membres reçoivent une indemnité à l'égard de chaque activité effectuée pour le compte de la Commission, y compris pour la préparation de chacune de ses réunions.

Membres	Date de nomination/ date de renouvellement	Fin du mandat	Provision	Indemnité	Indemnité pour temps de déplacement ¹	Rémunération totale ¹	Frais et indemnités remboursés
Michael D. Wennberg (Rothesay)	21 août 2013/ 21 août 2018	20 août 2022	12 000 \$	11 900 \$	S.O.	23 900 \$	2 381 \$
Yves Gagnon (Campbellton)	6 février 2014/ 16 août 2018	15 août 2021	7 109 \$	5 950 \$	S.O.	13 059 \$	80 \$
Vincent L. Duff (Hampton)	16 août 2018	15 août 2021	5 924 \$	6 300 \$	S.O.	12 224 \$	80 \$
Norma Kelly (Saint John, Sussex)	31 octobre 2019	30 octobre 2022	12 000 \$	11 200 \$	S.O.	23 200 \$	1 746 \$
Donald French (Dieppe)	31 octobre 2019	30 octobre 2023	10 712 \$	11 550 \$	S.O.	22 262 \$	2 171 \$
Paul Van Iderstine (Moncton)	31 octobre 2019/ 4 novembre 2021	3 novembre 2026	10 000 \$	10 850 \$	S.O.	20 850 \$	1 679 \$
Marilyn Evans Born (Fredericton)	1 ^{er} janvier 2020/ 4 novembre 2021	31 décembre 2023	10 000 \$	10 850 \$	S.O.	20 850 \$	5 684 \$
I. Gérald Lévesque (Edmundston)	21 janvier 2021	20 janvier 2024	10 000 \$	11 550 \$	S.O.	21 550 \$	2 512 \$
Lucie Boucher (Grand-Barachois)	4 novembre 2021	3 novembre 2024	4 076 \$	4 550 \$	S.O.	8 626 \$	504 \$
Tania Morris (Dieppe)	4 novembre 2021	3 novembre 2024	4 076 \$	4 550 \$	S.O.	8 626 \$	524 \$

1. Toutes les réunions se sont tenues virtuellement en raison de la pandémie. Par conséquent, aucune allocation pour le temps de déplacement n'a été versée au cours de l'exercice.

Rémunération du personnel

La philosophie de la Commission en matière de ressources humaines incarne les principes fondamentaux dans les domaines de l'emploi et de l'équité salariale, de la diversité et de l'inclusion, de la reconnaissance du personnel, de la rémunération équitable et des possibilités de carrière et de perfectionnement professionnel. La Commission s'est engagée à répondre à l'évolution rapide des conditions d'emploi et aux besoins des employés.

En général, les pratiques relatives à la rémunération et aux avantages sociaux offerts au personnel de la Commission reflètent les politiques et directives de la province du Nouveau-Brunswick en matière de rémunération et d'avantages sociaux. Toutefois, la Commission et le ministère des Finances et du Conseil du Trésor reconnaissent les ensembles de compétences spécialisées requises du personnel de la Commission et le marché du travail concurrentiel au sein duquel la Commission mène ses activités.

Par conséquent, pour s'assurer que le programme de rémunération et d'avantages sociaux demeure concurrentiel, un examen complet du programme est effectué tous les quatre ans. L'examen comprend la rémunération des cadres supérieurs.