



Examen des pratiques de gouvernance

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

Juin 2023



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 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 : établir des politiques et des règles (réglementation) et agir à titre de conseil d'administration (gouvernance).

Dans leur rôle d'établissement de politiques et de règles, les membres approuvent et étudient les politiques proposées, comme les changements recommandés à la législation des services financiers et de consommation et à la réglementation, et établissent des règles qui ont force de loi. Dans leur rôle de gouvernance, les membres surveillent la gestion des activités opérationnelles et financières de la Commission. Les membres sont essentiellement responsables de la gérance globale 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 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 du 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 présidence sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil sur recommandation du ministre et de son cabinet. La Commission recommande au ministre les candidatures aux fins de nomination, à la suite du processus de recrutement mené par le comité des ressources humaines et de gouvernance (RHG). Le conseil compte au moins cinq membres et au plus 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. La Commission assure également l'indépendance du conseil en incluant 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 des services financiers et des services aux consommateurs

Les membres de la Commission en 2022-2023 étaient les suivants :



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 a obtenu en 2011 l'accréditation d'administrateur de sociétés (ICD. D) de l'Institut des administrateurs de sociétés de l'École de gestion Rotman. 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 complété le programme de gestion stratégique des organismes de réglementation et d'application de la loi du programme de formation des cadres de la John F. Kennedy School of Government. En février 2020, il a terminé le volet *Leadership Decision Making : Optimizing Organizational Performance* de l'université Harvard. Enfin, en janvier 2023, il a terminé le volet *Leadership for the 21st Century* de la Harvard Kennedy School Executive Education.

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
- Services juridiques
- Pensions
- Valeurs mobilières

Éducation :

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



Donald French (vice-président jusqu'au 7 février 2023)

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'examens 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 à 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 :

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

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 financière MD limitée, une filiale de l'Association médicale canadienne, ainsi que d'autres postes de direction, accumulant de vastes connaissances en conformité, budgétisation, gouvernance et réflexion stratégique.

Elle est présentement 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 (présidente depuis le 8 février 2023)

Expérience professionnelle :

- Audit
- Institutions financières
- Gouvernance
- Gestion

- Assurances
- Valeurs mobilières

Éducation :

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

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



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 au conseil du Canadian Deafblind Association-NB Inc.

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 :

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

Éducation :

- B.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 chevronnée, ayant occupé de nombreux postes dans le cadre de ses fonctions professionnelles au sein de sociétés privées, dont à titre de dirigeante principale de la vérification d'une société de la Couronne provinciale. 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

Mandat renouvelé : 15 décembre 2022

Fin du mandat : 14 décembre 2025

Éducation :

- Certificat sur les comités d'audit, Comptables professionnels agréés du Canada
- Comptable professionnelle agréée (CPA), CPA Nouveau-Brunswick
- Programme de gestion du risque d'entreprise, COSO
- Auditrice interne agréée (CIA)
- Certificat de perfectionnement professionnel pour les administrateurs de caisses populaires

- Comptable en gestion accréditée (CMA)
- Certificat d'études supérieures en comptabilité, Université du Nouveau-Brunswick
- Diplôme de spécialisation en technologie des affaires (automatisation) (avec distinction), Collège communautaire du Nouveau-Brunswick

Comité :

- Audit et gestion des risques (présidente)

Expérience professionnelle :

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



I. Gérald Lévesque

Lieu de résidence : Saint-Basile

M. Lévesque est un avocat chevronné qui a consacré les trente-cinq dernières années à la pratique du droit dans la région d'Edmundston. Fort de son expertise en matière de litiges civils et criminels, il a représenté des clients à tous les échelons du système judiciaire de la province. En plus de ses compétences en matière de litiges, il a occupé des postes au sein de tribunaux administratifs, notamment celui de président du conseil arbitral de l'assurance-emploi et d'arbitre pour le ministère de la Justice.

Il contribue activement à la profession juridique en participant à des conseils et comités tels que le Barreau du Nouveau-Brunswick et l'Association du Barreau canadien (ABC). Il a également été membre de la Fondation pour le droit au Nouveau-Brunswick et du comité sur les contrôles professionnels, démontrant ainsi son engagement à maintenir des normes professionnelles élevées.

En plus de son expertise juridique, M. Lévesque a acquis une compréhension approfondie du processus bancaire commercial et de l'analyse financière grâce à son implication dans l'industrie privée.

Il a récemment obtenu un certificat en droit des régimes de retraite de l'Osgoode Law School, ce qui lui a permis de parfaire son expertise dans ce domaine spécialisé.

M. Lévesque est également un membre très actif au sein de la communauté. Au fil des ans, il a généreusement consacré du temps et offert son expertise au comité directeur du Centre Maillet et à sa fondation, ainsi qu'à la Fondation Rêves d'enfants, à la bibliothèque régionale et à des programmes sportifs pour les jeunes.

Nomination : 1^{er} janvier 2021

Fin du mandat : 20 janvier 2024

Comité :

- Ressources humaines et gouvernance

Expérience professionnelle :

- Arbitrage et médiation
- Assurances
- Services juridiques
- Établissement de la politique

Éducation :

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



Tania Morris (vice-présidente depuis le 8 février 2023)

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 de nombreux articles dans des revues scientifiques. Son vif intérêt pour le bien-être financier des gens du Nouveau-Brunswick l'a menée au fil des ans à organiser plusieurs conférences sur des sujets liés à la littérature financière, à discuter d'enjeux financiers sur Radio-Canada à multiples reprises et à participer en tant que conférencière à de nombreux séminaires, colloques et tables rondes sur des sujets tels que la gouvernance d'entreprise, la rémunération des dirigeants et la 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

Expérience professionnelle :

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

Éducation :

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



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

- Assurances
- Gestion des risques
- Planification stratégique

- Professionnel certifié de la sécurité des systèmes d'information (CISSP), Institut ISC2
- Certification des éléments essentiels de sécurité du GIAC (GSEC), Institut SANS
- Certification DDS contrôles critiques du GIAC (GCCC), Institut SANS

Comité :

- Audit et gestion des risques

Éducation :

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

Expérience professionnelle :

- Comptabilité
- Audit
- Cybersécurité



Catherine Lahey, c.r.

Lieu de résidence : Saint John

M^{me} Lahey est associée principale au cabinet d'avocats Stewart McKelvey où elle exerce dans les domaines de pratique suivants : services bancaires et financement, valeurs mobilières, assurances, faillite, mise sous séquestre, création d'entreprises, travail et emploi. En 2021, elle a été nommée « avocate de l'année » à Saint John 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 conférencière régulière pour le bureau de la division du Nouveau-Brunswick de l'Association du barreau canadien.

De plus, par son travail, elle est bénévole pour plusieurs organismes caritatifs locaux. Pendant presque 20 ans, M^{me} Lahey a travaillé avec la section locale de Centraide, d'abord à titre de bénévole du cabinet lors de la campagne en 2004, puis à titre de présidente de la campagne annuelle de 2022 de Centraide, comtés de Saint John, Kings et Charlotte. Elle a également consacré du temps à la Chambre de commerce de Saint John et à l'initiative Business Community Anti-Poverty Initiative.

Nomination : 15 décembre 2022

Fin du mandat : 14 décembre 2027

Comité :

- Ressources humaines et gouvernance (depuis le 8 février 2023)

Expérience professionnelle :

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

Éducation :

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

Le mandat de Michael D. Wennberg, qui a été membre du conseil d'administration pendant 10 ans, a pris fin le 14 décembre 2022.

Code de déontologie

La *Politique sur la 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 CO-001 sur les conflits d'intérêts](#) ([la 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 nous sommes déterminés à fournir des services de qualité aux membres du public dans la langue de leur choix. Toutes nos ressources et tous nos programmes de sensibilisation sont offerts dans les deux langues officielles. Nous nous efforçons de respecter l'esprit de la politique et des lignes directrices sur la langue de travail de la province du Nouveau-Brunswick en encourageant l'utilisation opportune des deux langues officielles au travail. Bien que la langue de travail et la langue de service ne soient pas assujetties aux mêmes obligations, nous les considérons toutes les deux comme des éléments essentiels à l'engagement de l'organisation en matière de langues officielles.

Transparence et responsabilisation

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

La *Loi sur la reddition de comptes et l'amélioration continue* exige que la Commission fasse partie d'un [protocole d'entente](#) avec le ministre des Finances et du Conseil du Trésor. 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. Cette loi prévoit que le protocole d'entente doit être révisé tous les trois ans et publié sur notre site Web. Le protocole d'entente a été révisé au cours de l'exercice 2022-2023 et est entré en vigueur le 31 janvier 2023. La *Loi sur la reddition de comptes et l'amélioration continue* 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 vertu de cette loi, la Commission, à titre de société de la Couronne, doit aussi préparer et présenter au ministre et à l'Assemblée législative le rapport annuel de l'exercice précédent. Ce rapport doit aussi être publié sur le site Web de la Commission.

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*.

Divulgation dans l'intérêt public

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

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

Nous sommes heureux de signaler qu'aucune plainte ou allégation n'a été faite contre le personnel de la Commission sous le régime de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public* en 2022-2023.

Vie privée

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. Chaque année, la Commission reçoit un rapport sur le droit à l'information et la protection des renseignements personnels qui fournit un aperçu des questions liées à la protection des renseignements personnels et au droit à l'information traitées par la Commission pendant l'année écoulée.

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 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 aux consommateurs au Canada et au Nouveau-Brunswick. Le programme est dirigé par la haute direction et comprend un aperçu complet 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, des technologies de l'information et de la cybersécurité. Pendant l'exercice de 2022-2023, un nouveau membre a participé à des séances d'orientation tenues en janvier et février 2023. Des documents détaillés sur l'organisation et les secteurs d'activité que nous réglementons ont été mis à la disposition du membre en prévision du programme d'orientation et tout au long de celui-ci.

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 2022-2023 sont décrites ci-après.

Séances de formation commune

Date	Thème	Présentateurs	Membres participants
23 juin 2022 (3 heures)	L'appareil gouvernemental Principes clés pour l'élaboration de politiques réglementaires Système bancaire ouvert	Jamie Yeamans, conseiller principal en politiques, ministère des Finances et du Conseil du Trésor, GNB Angela Mazerolle, vice-présidente, Activités de réglementation Représentants de Finance Canada	Peter Klohn Lucie Boucher Marilyn Evans Born Donald French Norma Kelly Gérald Lévesque Tania Morris Paul Van Iderstine Michael D. Wennberg
21 octobre 2022 (3 heures)	Le rôle et les responsabilités des chefs de file pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion dans les entreprises	Dr Manju Varma et Jill Esson, Engaging Matters Diversity Consultants Inc.	Peter Klohn Lucie Boucher Marilyn Evans Born Donald French Norma Kelly Gérald Lévesque Tania Morris Paul Van Iderstine Michael D. Wennberg
29 mars 2023 (1 heure)	Dialogue sur les initiatives réalisées par la CVMO pour favoriser et améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) et mise en œuvre d'une stratégie DEI	Gestionnaire, Diversité et inclusion, Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (CVMO)	Peter Klohn Lucie Boucher Marilyn Evans Born Donald French Norma Kelly Catherine Lahey Gérald Lévesque Tania Morris Paul Van Iderstine

Au total, 7 heures ont été consacrées aux séances de groupe pendant l'exercice de 2022-2023.

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
Peter Klohn	22 au 27 janvier 2023	École Harvard Kennedy - Leadership for the 21 st Century
	21 juillet 2022	Conférence de l'International Credit Union Regulators' Network (ICURN)
Lucie Boucher	17 au 19 janvier 2023	18 th Annual Conference on Crown Corporate Governance, The Canadian Institute, et ateliers A et B
Marilyn Evans Born	22 novembre 2022	Deloitte - Série Administrateurs avertis pour les comités d'audit - Des risques en évolution : ce que les comités d'audit doivent savoir
Donald French	10 mai 2022	Comptables professionnels agréés (Nouveau-Brunswick) - Key issues and trends in governance
	Septembre 2022	Governance Solutions - How Boards Oversee ESG
	Septembre 2022	Governance Solutions - C-Suite Succession: The Great Resignation
	22 novembre 2022	Institut des administrateurs de sociétés - Surveillance des risques pour l'entreprise
	22 novembre 2022	Deloitte - Série Administrateurs avertis pour les comités d'audit - Des risques en évolution : ce que les comités d'audit doivent savoir
Norma Kelly	Février 2023	Governance Solutions - Professional Directors Certification Program (3 modules sur 6)
Gérald Lévesque	Février-mars 2023	Osgoode Professional Development - Certificate in Pension Law
Tania Morris	5 mai 2022	Institut des administrateurs de sociétés - Congrès national des administrateurs 2022
	11 mai 2022	Institut des administrateurs de sociétés - Surveillance des cyberrisques : faire de la cyberrésilience
	16 juin 2022	Institut des administrateurs de sociétés - L'efficacité du comité de vérification
	7 novembre 2022	Comptables professionnels agréés du Nouveau-Brunswick - Ethics and the Changing Role of Corporations in Society
Paul Van Iderstine	21 mars 2023	Institut des administrateurs de sociétés - L'efficacité des administrateurs de sociétés d'État

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

Diversité, équité et inclusion (DEI)

La Commission estime que la 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 DEI améliore les actions individuelles et organisationnelles. Ainsi, 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 l'équité 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. Par conséquent, les facteurs ESG constituent l'un des piliers du plan stratégique de la Commission.

Afin d'atteindre cet objectif stratégique, la FCNB a prévu pour son personnel et ses membres une formation de six heures sur la DEI, dont deux heures d'autoformation. La Commission s'est également engagée à offrir aux membres quatre heures de formation de groupe sur le thème de la DEI.

Durant l'année qui vient de s'écouler, la FCNB est devenue un employeur affilié du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI), un organisme de bienfaisance enregistré dont le but est d'aider les organisations avec lesquelles il travaille à être inclusives et exemptes de préjugés et de discrimination.

Examen des pratiques de gouvernance

Au cours de la dernière année, la Commission a continué de se concentrer 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. Ainsi, parmi les dix grandes recommandations issues de cet examen, la Commission en a réalisé huit. Elles comprenaient la création d'un tableau de bord stratégique, le renouvellement de son programme de gestion du risque d'entreprise, l'élaboration d'un plan de relève pour le poste de présidence et la détermination des efficacités dans les rapports au conseil.

Nous continuons de déployer des efforts pour maintenir notre politique de gouvernance à jour et conforme aux pratiques exemplaires en matière de gouvernance. La recherche sur les options pour une évaluation indépendante de l'efficacité de nos programmes est également en cours.

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. La prochaine évaluation aura lieu au cours de l'exercice 2023-2024. Dans le cadre de ce processus, un questionnaire demandant des évaluations quantitatives et qualitatives sur plusieurs aspects de leurs activités 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 présente à son tour son rapport 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 réunions individuelles avec chacun et chacune des membres du conseil pour évaluer leur apport et une fois l'an, dans le cadre d'une discussion officielle. Cette discussion est guidée par une série de questions qui sont fournies aux membres au préalable afin d'assurer une certaine cohérence du processus d'évaluation. Ce processus vise également à cerner les besoins de formation des membres. Tous les deux ans, la réunion 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. L'évaluation par les pairs aura lieu au cours de l'exercice 2023-2024.

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

Chaque année, le comité des ressources humaines et de gouvernance réalise une évaluation de la présidence de la Commission. 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 du conseil, de la présentation de comptes rendus au ministère, de la gestion des réunions et des conflits d'intérêts.

En ce qui concerne le rendement 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

Le comité des ressources humaines et de gouvernance examine régulièrement les qualifications, les attributs, les aptitudes et l'expérience des membres pour s'assurer que ceux-ci, individuellement et collectivement, possèdent les compétences nécessaires pour exercer leurs fonctions efficacement. La Commission se sert de son tableau des compétences pour déterminer les besoins en attributs, compétences et qualifications qui pourraient découler des postes à pourvoir.

Assiduité

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

Membres	Réunions 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 (5) ^[3]	Réunion conjointe des comités (1)
Peter Klohn	11	4	5	1
Donald French	11	1	5	1
Lucie Boucher	10	1	5	1
Marilyn Evans Born	11	4	1	1
Norma Kelly	11	4	1	1
I. Gérald Lévesque	9	1	5	1
Tania Morris	11	4	1	1
Paul Van Iderstine	11	4	1	1
Michael D. Wennberg ^[4]	8	1	3	1
Catherine Lahey ^[5]	3	Sans objet	1	Sans objet

1. La Commission a tenu des réunions extraordinaires les 3 octobre 2022 et 13 mars 2023 ainsi qu'une séance de planification stratégique dirigée par Governance Solutions le 24 novembre 2022
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 2022.
3. Le comité des ressources humaines et de gouvernance a tenu des réunions extraordinaires les 20 avril et 17 août 2022. Les membres de la Commission qui ne faisaient pas partie du comité ont été invités à la réunion du 20 avril 2022 afin d'examiner les recommandations des spécialistes concernant la structure de rémunération et d'avantages sociaux et le programme d'évaluation du rendement.
4. Le mandat de M. Wennberg devait prendre fin le 20 août 2022. Toutefois, conformément à la *Loi sur la Commission des services financiers et des services aux consommateurs*, M. Wennberg a continué à siéger au comité jusqu'à ce que son poste soit pourvu le 15 décembre 2022. Il était le président du comité des ressources humaines et de gouvernance jusqu'à cette date. M. Wennberg n'a pas participé à la réunion extraordinaire du comité le 17 août, puisqu'elle portait sur l'évaluation des candidatures aux fins de son remplacement.
5. M^{me} Lahey a été nommée à la Commission le 15 décembre 2022 et nommée au comité des ressources humaines et de gouvernance le 8 février 2023.

Comités

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

Comité d'audit et de gestion des risques

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

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

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

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

Examens financiers, déclarations financières et 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 du risque

À chaque réunion, le comité a passé en revue les risques financiers, de réputation, opérationnels (y compris en matière de cybersécurité) et de ressources humaines auxquels la FCNB était exposée et les mesures prévues par la direction pour y faire face, au moyen de la matrice des risques qui indique la probabilité qu'un risque se réalise, son indice possible et les mesures prévues pour atténuer les risques. 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 2021-2022, le comité a rencontré des spécialistes du cabinet Deloitte LLP (« Deloitte ») au printemps 2022 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 2021-2022, 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 sur la reddition de comptes et l'Institut des administrateurs de sociétés.

Cotisations des assurances

En mai 2022, le comité a examiné le montant mis à charge des assureurs pour l'exercice 2021-2022, 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 2022, 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 2022, conformément à l'article 20 de la *Loi sur les biens non réclamés*.

Contributions annuelles des caisses populaires

En juin 2022, le comité a examiné le montant proposé à prélever et à percevoir auprès du réseau des caisses populaires du Nouveau-Brunswick pour maintenir le Fonds de protection des dépôts (FPD) pendant l'année civile 2022 et a recommandé son approbation à la Commission. En octobre 2022, le comité a procédé à l'évaluation annuelle du FPD en vertu de l'article 194 de la *Loi sur les caisses populaires* et il a informé la Commission que le fonds n'était pas insuffisant ni sur le point de le devenir. Le comité a également recommandé à la Commission qu'elle retienne les services d'un expert indépendant tous les trois ans pour évaluer et préparer un rapport sur la dépréciation du FPD.

Politiques financières

Le comité a terminé l'examen des politiques financières de la Commission. Il a effectué des changements qui touchent la terminologie, les tâches administratives relatives aux autorisations et aux approbations de dépenses et la réserve de stabilisation de la Commission. Le comité a également recommandé à la Commission l'approbation du repaiement de la réserve de restructuration au fonds consolidé de la Province d'un montant de 10 millions de dollars.

Systèmes informatiques, projets et cybersécurité

Le comité a reçu des rapports trimestriels du directeur de l'informatique 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 réguliers sur 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 février 2023, le comité a reçu le second rapport annuel de la déléguée à la protection des renseignements personnels de la Commission. Ce rapport a brossé un tableau exhaustif des genres de demandes et de questions que la FCNB rencontre souvent relativement à l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels.

Programme et plan de travail annuel pour le prochain exercice financier

En février 2023, le comité a approuvé le programme et plan de travail annuel pour l'exercice financier 2023-2024. Ce document indique les dates de réunions du comité et permet d'établir l'ordre du jour des réunions de cet exercice. Un changement important au plan de travail du comité comprend la façon dont les risques seront présentés en application du nouveau programme du risque. Le programme et plan de travail annuel prévoit que le comité sera responsable de l'examen annuel de deux (2) des dix (10) risques stratégiques, soit (i) les données et les systèmes et (ii) les finances. En outre, le comité recevra tous les trimestres une représentation visuelle des dix (10) risques stratégiques et il sera responsable d'examiner la politique globale sur les risques tous les deux ans.

Comité des ressources humaines et de gouvernance

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

Rapport annuel du comité des ressources humaines et de gouvernance

Au cours de l'exercice, le comité des ressources humaines et de gouvernance a tenu six réunions, à savoir trois réunions ordinaires, deux réunions extraordinaires et une réunion conjointe avec le comité d'audit et de gestion des risques. Le travail du comité a porté sur 10 grands dossiers :

Nomination aux postes de vice-présidence de la Commission, présidence et membre du comité

Le 8 février 2023, M^{me} Tania Morris a été nommée vice-présidente de la Commission. À la même date, M^{me} Lucie Boucher et M^{me} Cathy Lahey ont été nommées présidente et membre du comité respectivement.

Processus de nomination des membres

Le comité et la Commission jouent un rôle de premier plan dans le processus de nomination. Ils peuvent recommander des candidats en vue de leur nomination à titre de membres de la Commission par le lieutenant-gouverneur en conseil.

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.

Pendant l'exercice financier, le mandat de deux membres a pris fin. Un nouveau membre a été nommé à la Commission pour un mandat de cinq (5) ans et le mandat d'un membre actuel a été renouvelé pour une période de trois (3) ans.

Évaluation de l'organisation

À l'aide d'une spécialiste des ressources humaines à l'interne, le comité a examiné une proposition de structure organisationnelle conçue pour améliorer la capacité de la Commission à atteindre ses besoins opérationnels à court terme et ses priorités stratégiques à long terme. Selon la recommandation du comité, en mai 2022 la Commission a approuvé la structure proposée qui est entrée en vigueur le 1^{er} juin de la même année.

Examen des pratiques de gouvernance

Le comité a poursuivi son travail de mise en œuvre des recommandations issues de l'examen des pratiques de gouvernance mené en 2020-2021.

Certaines des recommandations émises par le comité et adoptées par la Commission en 2022-2023 comprenaient un projet de plan de relève pour le rôle de présidence ainsi que des changements à la *Politique sur la gouvernance* pour permettre la transition vers un nouveau rôle et de nouvelles responsabilités. Le comité a également commencé à étudier des options pour un nouveau modèle de rémunération pour la présidence afin de tenir compte du nouveau rôle. L'étude des options se poursuivra durant l'exercice 2023-2024 en consultation avec le gouvernement.

Afin de moderniser ses pratiques de planification de la relève des membres, le comité a également adopté un tableau des compétences remodelé pour tenir compte des exigences en matière de diversité et autres en vue de déterminer des attributs, compétences et qualités qui peuvent être nécessaires pour mieux compléter la composition du conseil et fixer des exigences en matière de formation.

Le Rapport sur les pratiques de gouvernance améliore également la transparence quant à l'indépendance des membres, les pratiques de communication de la Commission et ses responsabilités, ainsi que la rémunération du président, des membres et du personnel.

Diversité, équité et inclusion

Le comité a entrepris son septième examen annuel des tendances relatives à la diversité, à l'équité et à l'inclusion (DEI). Le rapport comprend un aperçu des développements, de la couverture médiatique et des comptes rendus sur la diversité du conseil ainsi qu'un sommaire sur les mesures réglementaires et les progrès réalisés pour promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion parmi les têtes dirigeantes. Cette année, le rapport comprend également un survol des initiatives de la Commission liées à la DEI.

Examen des politiques des ressources humaines et de la Commission

Le comité a recommandé l'approbation de modifications proposées à la *Politique sur l'hygiène et la sécurité* afin de refléter les récentes modifications apportées à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.

Il a aussi examiné et recommandé des modifications à la *Politique sur les frais de déplacement et dépenses des membres* afin d'augmenter le taux par kilomètre pour qu'il soit harmonisé avec les taux alloués aux fonctionnaires.

Planification de la relève des cadres

Le comité a reçu le deuxième rapport du chef de la direction sur la planification de la relève des cadres, conformément à la politique du même nom. Le rapport résumait les activités réalisées pour mettre en œuvre le processus de planification de la relève à court, à moyen et à long terme pour les postes clés.

Engagement du personnel

Le comité a discuté des résultats du sondage de 2021-2022 sur l'engagement du personnel mené en mai 2022.

Rémunération et avantages sociaux du chef de la direction

Le comité a étudié les recommandations d'un consultant indépendant sur la structure de rémunération et des avantages sociaux du chef de la direction. D'après les constatations, le comité a présenté une recommandation à la Commission sur la fourchette de salaire du chef de la direction, les rajustements futurs de sa rémunération et ses prestations de retraite. La recommandation a été approuvée en mai 2022, et l'entente de travail du chef de la direction a été modifiée pour refléter ces changements.

Évaluation de la présidence de la Commission

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

Rémunération

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-après :

Poste	Rémunération	Provision annuelle	Indemnité
Présidence	Jusqu'à 137 000 \$	Sans objet	Sans objet
Membres	Sans objet	10 000 \$	350 \$

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

À moins d'avis contraire du ministre, 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 commissions du Nouveau-Brunswick.

Présidence

La présidence de la Commission exige un engagement considérable auprès de l'organisation, qui comprend la participation aux discussions sur les politiques ainsi qu'un rôle de conseil auprès de la Commission. Ce modèle est appuyé par une structure de rémunération qui vise à reconnaître le vaste mandat de la Commission, la participation active du président ou de la présidente et ses compétences spécialisées.

M. Klohn a reçu une rémunération annuelle de 137 000 \$ pour ses services pour la période s'échelonnant du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023. 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 membre du personnel à ces deux régimes. En remplacement d'un régime de retraite, 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 12 388 \$.

Rémunération et frais des membres

Le tableau ci-après contient les provisions et les indemnités versées aux membres ainsi que les frais de déplacement, de repas, d'hébergement, de stationnement et de formation pour l'exercice 2022-2023. 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 ou de renouvellement	Fin du mandat	Provision	Indemnité	Indemnité pour temps de déplacement ^[6]	Rémunération totale ^[6]	Frais et indemnités remboursés
Michael D. Wennberg (Rothesay)	21 août 2013, mandat renouvelé le 21 août 2018	15 décembre 2022	8 446 \$	7 875 \$	-	16 321 \$	843 \$
Norma Kelly (Sussex)	31 octobre 2019, mandat renouvelé le 15 décembre 2022	15 décembre 2025	12 000 \$	9 625 \$	300 \$	21 925 \$	5 060 \$
Donald French (Dieppe)	31 octobre 2019	30 octobre 2023	11 711 \$	9 975 \$	600 \$	22 286 \$	4 003 \$
Paul Van Iderstine (Moncton)	31 octobre 2019, mandat renouvelé le 4 novembre 2021	3 novembre 2026	10 000 \$	9 625 \$	600 \$	20 225 \$	3 627 \$
Marilyn Evans Born (Fredericton)	1 ^{er} janvier 2020, mandat renouvelé le 4 novembre 2021	31 décembre 2023	10 000 \$	9 625 \$	600 \$	20 225 \$	3 071 \$
I. Gérald Lévesque (Saint-Basile)	21 janvier 2021	20 janvier 2024	10 000 \$	8 575 \$	1 200 \$	19 775 \$	7 452 \$
Lucie Boucher (Grand-Barachois)	4 novembre 2021	3 novembre 2024	10 289 \$	9 450 \$	600 \$	20 339 \$	6 829 \$
Tania Morris (Dieppe)	4 novembre 2021	3 novembre 2024	10 289 \$	9 625 \$	600 \$	20 514 \$	4 047 \$
Catherine Lahey (Saint John)	15 décembre 2022	14 décembre 2027	2 962 \$	3 150 \$	-	6 112 \$	-

6. La variation des dépenses est notamment attribuable au lieu de résidence du membre de la Commission.

Rémunération du personnel

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

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