

2025-2026

Rapport annuel



Commission de la
Gouvernance Locale
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Rapport annuel 2025-2026 :

Publié par : Commission de la Gouvernance Locale du Nouveau-Brunswick

ISBN : 978-1-4605-4747-2 PDF anglais (en ligne)
ISBN : 978-1-4605-4748-9 PDF français (en ligne)
ISBN : 978-1-4605-4749-6 Imprimé bilingue

ISSN : 2819-4632 PDF anglais (en ligne)
ISSN : 2819-4640 PDF français (en ligne)
ISSN : 2819-4624 Imprimé bilingue

Nos coordonnées :

Commission de la gouvernance locale du Nouveau-Brunswick
C. P. 786
Fredericton (N.-B.)
E3B 4Y2

Téléphone : 1-833-582-0084 / 506-453-2355
Courriel : LGC-CGL@gnb.ca
Site Web : www.lgcnb-cglnb.ca

Lettres de transmission

Du ministre à la lieutenant-gouverneure

Son Honneur l'honorable Louise Imbeault
Lieutenant-gouverneure du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenant-Gouverneure,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission de la gouvernance locale du Nouveau-Brunswick pour l'exercice 2025-2026.

Je vous prie d'agréer, Madame la Lieutenant-Gouverneure, l'expression de mes respectueux hommages.



Hon. Aaron Kennedy
Ministre des Gouvernements locaux

De la présidente au ministre responsable

L'honorable Aaron Kennedy
Ministre des Gouvernements locaux

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel de la Commission de la gouvernance locale du Nouveau-Brunswick pour l'exercice 2025-2026.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma considération respectueuse.



Giselle Goguen, B.A., LL.B
Présidente, Commission de la gouvernance locale du Nouveau-Brunswick



Table des matières

Message de la présidente _____	6
Vision / Mission / Valeurs fondamentales _____	7
Mandat et structure _____	8
Recommandations au ministre des Gouvernements locaux _____	10
Gouvernements locaux sous la charge d'un administrateur _____	15
Le point sur la recommandation relative à la formation obligatoire _____	18
Éducation et sensibilisation _____	20
Budget et aperçu opérationnel _____	21
Plan stratégique 2025-2028 _____	25



**La Commission
reste en effet une
organisation très
jeune qui compte
très peu d'employés.
Notre équipe
a malgré tout
fait preuve d'un
professionnalisme,
d'un dévouement
et d'une capacité
d'adaptation
exceptionnels pour
gérer une charge de
travail croissante et
des dossiers de plus
en plus complexes.**

Message de la présidente

La Commission de la gouvernance locale du Nouveau-Brunswick a continué de s'établir comme une institution indépendante au service des gouvernements locaux de la province.

Au cours de notre première année d'activité, la plupart de nos efforts ont été consacrés à la mise en place de la Commission : établissement de procédures, élaboration de politiques, recrutement d'employés, et création du cadre nécessaire à l'accomplissement de notre mandat. En 2025-2026, les résultats de ce travail préparatoire se sont concrétisés.

La Commission a rendu plusieurs décisions relativement à des allégations de violation des arrêtés sur le code de déontologie par des élus et a formulé des recommandations à l'intention du ministre des Gouvernements locaux au sujet de demandes d'annexion présentées par des gouvernements locaux. Toutes les décisions et recommandations ont été publiées sur le site Web de la Commission dans les deux langues officielles le jour même où elles ont été rendues.

La Commission tient également à informer le public sur son mandat et son rôle, qui sont définis dans la *Loi sur la Commission de la gouvernance locale*. Mon équipe et moi-même faisons d'ailleurs régulièrement des présentations à des intervenants à travers la province. Ce travail est venu s'ajouter au traitement des quelque 200 demandes de renseignements que nous avons reçues en 2025-2026.

Ces résultats sont d'autant plus remarquables qu'ils ont été obtenus dans un contexte particulier. La Commission reste en effet une organisation très jeune qui compte très peu d'employés. Notre équipe a malgré tout fait preuve d'un professionnalisme, d'un dévouement et d'une capacité d'adaptation exceptionnels pour gérer une charge de travail croissante et des dossiers de plus en plus complexes.

Le présent rapport annuel contient, à l'intention du ministre des Gouvernements locaux, de nouvelles recommandations visant à mieux outiller le ministère pour soutenir les gouvernements locaux. Il fait également le point sur la recommandation de l'an dernier relative à la formation obligatoire pour les leaders des gouvernements locaux.

Nous fournissons aussi des détails sur le travail des administrateurs des gouvernements locaux mené en 2025-2026, ainsi que sur le premier plan stratégique de la Commission, qui témoigne de notre engagement à rendre des comptes et à faire preuve de transparence en tant qu'institution publique indépendante.

La création d'une nouvelle institution de nature quasi judiciaire est une entreprise de taille. Je continue donc d'être fière de ce que la Commission a accompli en si peu de temps. Je remercie les membres de la Commission pour leur dévouement, et nos employés, dont la compétence, le dévouement et le travail assidu ont fait de ces progrès une réalité.

Pendant que les gouvernements locaux s'adaptent aux changements et à la croissance partout au Nouveau-Brunswick, nous nous engageons à poursuivre le travail de la Commission de manière indépendante, impartiale et avisée afin de favoriser une bonne gouvernance locale dans toute la province.

Giselle Goguen, B.A., LL.B

Présidente et commissaire aux affaires de gouvernance locale

2025-2026

Vision, Mission et Valeurs fondamentales

Vision

La Commission se consacre à l'amélioration de la gouvernance locale en agissant comme expert pour guider et soutenir. Nous visons à être une ressource fiable et utile pour relever les défis de la gouvernance locale au Nouveau-Brunswick.

Mission

La Commission est une source d'information spécialisée et indépendante relative à la *Loi sur la Commission de la gouvernance locale* et à d'autres lois, ainsi qu'à des recommandations et décisions connexes concernant la gouvernance locale au Nouveau-Brunswick.

Valeurs fondamentales

Nos valeurs guident tout ce que nous faisons, façonnant nos décisions, nos relations et notre engagement à l'égard de l'excellence.

- **Indépendance** – nous demeurons objectifs, impartiaux et fondés sur des données probantes.
- **Intégrité** – nous agissons avec professionnalisme, en traitant tout le monde avec équité, honnêteté et respect.
- **Transparence** – nous communiquons nos décisions clairement et publiquement, en expliquant le raisonnement qui les sous-tend.
- **Rapidité** – nous travaillons avec efficacité et réagissons rapidement, en reconnaissant l'incidence de notre travail sur le public.
- **Collaboration** – nous accordons de l'importance à la diversité des points de vue et travaillons en équipe.



Mandat et structure

La Commission de la gouvernance locale du Nouveau-Brunswick est un organisme d'experts neutre et indépendant chargé de statuer ou de faire des recommandations concernant les gouvernements locaux, les commissions de services régionaux (CSR) et les districts ruraux. Nous sommes également chargés d'appuyer et de conseiller en ce qui concerne les questions liées à la gouvernance locale, de façon générale.

La CGL est investie de ses pouvoirs par la *Loi sur la Commission de la gouvernance locale*.

Mandat :

- Fournir du soutien et de l'assistance aux gouvernements locaux et aux CSR;
- Fournir des conseils et des recommandations au ministre des Gouvernements locaux sur toute affaire relative aux gouvernements locaux, aux CSR et aux districts ruraux;
- Enquêter et statuer sur les affaires relevant de la compétence de la Commission;
- Sensibiliser, conseiller et renseigner les autorités publiques et la population sur des sujets liés à la *Loi sur la Commission de la gouvernance locale* ou à toute autre loi.

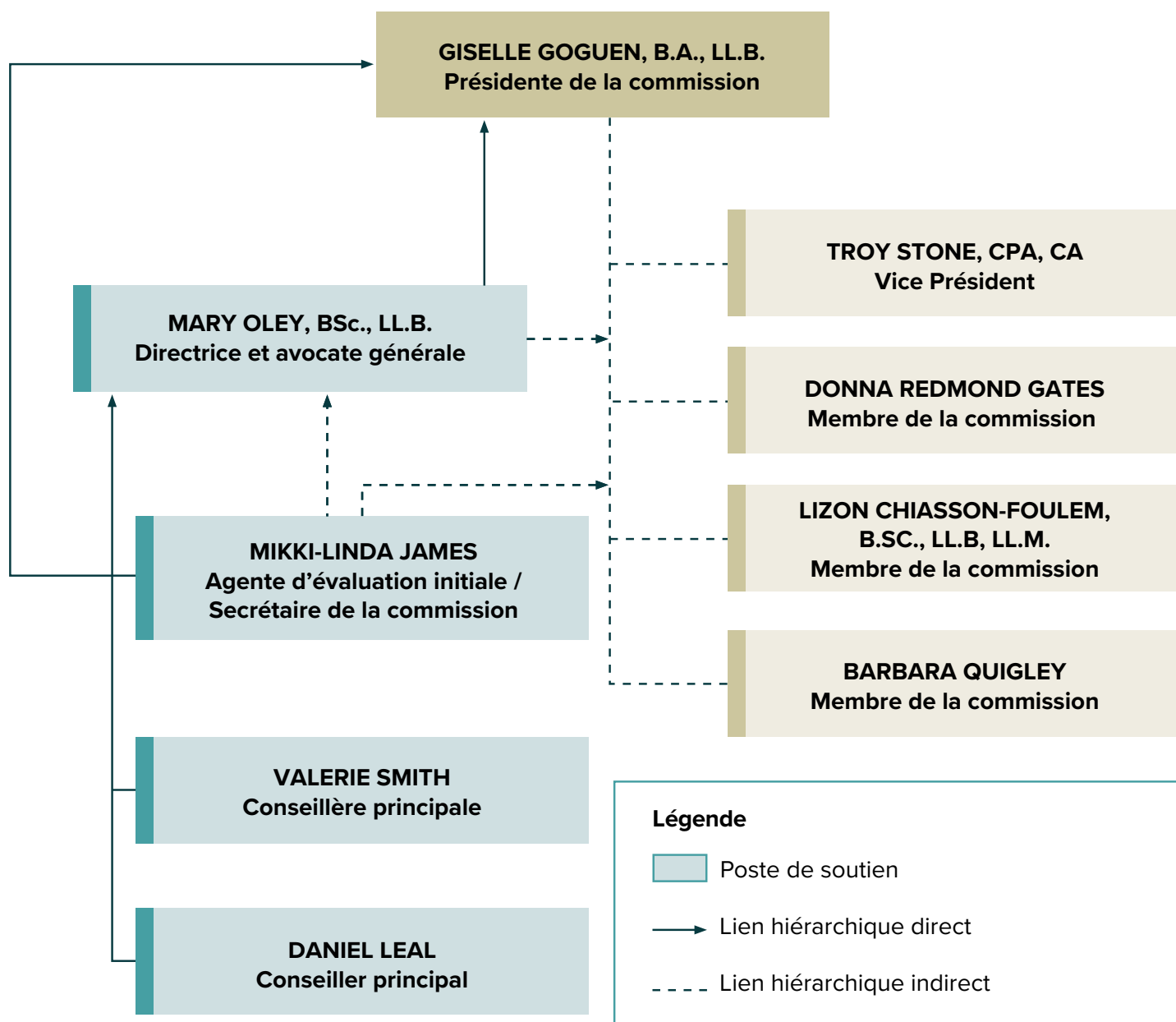
Rôle :

- Enquêter et statuer sur les violations alléguées des arrêtés sur le code de déontologie et conflit d'intérêts;
- Examiner les demandes de restructuration des gouvernements locaux (fusions municipales, annexions et réductions des limites territoriales des gouvernements locaux) et formuler des recommandations au ministre à leur égard;
- Examiner les demandes de modification des limites de CSR et formuler des recommandations au ministre à leur égard;
- Examiner les décisions des CSR sur les accords de partage des coûts des infrastructures régionales de sport, de loisirs et de culture et formuler des recommandations au ministre à leur égard;
- Formuler des recommandations au ministre sur la modification ou l'abrogation de certains arrêtés de gouvernements locaux;
- Nommer des administrateurs, des inspecteurs, des auditeurs et de recommander la nomination de fiduciaires;
- Examiner toute autre question soumise par le ministre ou le Conseil exécutif.

Une explication plus détaillée du rôle et du mandat de la Commission se trouve sur notre site Web : www.lgcnb-cglnb.ca



Membres et employés de la Commission de la gouvernance locale



Recommandations au ministre des Gouvernements locaux

Afin d'améliorer la gouvernance locale, la Commission considère qu'il est important, à titre d'organisme expert indépendant, de formuler des recommandations à l'intention du ministre des Gouvernements locaux. Les recommandations suivantes découlent de nos discussions avec des élus, des employés et des résidents de toute la province et reflètent leurs préoccupations ainsi que nos propres observations.

1. Réintroduire les exigences du Règlement sur le code de déontologie relativement au harcèlement, à l'intimidation, à la discrimination et à l'utilisation des réseaux sociaux

En 2018, le gouvernement provincial a établi, par voie de règlement¹, les points à inclure dans les arrêtés des gouvernements locaux relatifs au code de déontologie, à savoir :

« les valeurs auxquelles ils doivent adhérer;

- leur comportement à l'égard des autres membres du conseil, des fonctionnaires et des employés du gouvernement local ainsi que des membres du public, y compris des dispositions relatives à **l'intimidation, à la discrimination et au harcèlement** de la part des membres du conseil;
- leur utilisation des biens, des ressources et des services du gouvernement local;
- l'utilisation des outils de communication et des réseaux sociaux par les membres du conseil. »
[caractères gras ajoutés]

L'exigence particulière selon laquelle les arrêtés sur le code de déontologie devaient inclure le harcèlement,

1. Ancien Règlement sur le code de déontologie – Loi sur la gouvernance locale

l'intimidation, la discrimination et l'utilisation des réseaux sociaux a été supprimée en 2024, lors de la création d'une nouvelle version du *Règlement sur le code de déontologie*.

Compte tenu des discussions partout au Canada, y compris au Nouveau-Brunswick, sur la prévalence du harcèlement et de l'intimidation envers les élus et les employés municipaux, cette décision est difficile à comprendre.

L'Union of Municipalities of New Brunswick (UMNB) et l'Association francophones des municipalités du Nouveau-Brunswick (AFMNB) ont tenu en novembre 2025, à Fredericton, un colloque sur le harcèlement et l'intimidation, auquel ont participé une centaine de personnes, principalement des maires et des conseillers municipaux. Tenu en partenariat avec l'Association des administrateurs municipaux du Nouveau-Brunswick (AMANB) et financé en partie par le Ministère, ce colloque a notamment permis de présenter les résultats d'un sondage mené auprès des membres de l'UMNB et de l'AFMNB, dont les conclusions sont préoccupantes : « Le harcèlement des élus locaux s'est normalisé, 64 % des répondants ayant indiqué avoir été victimes de harcèlement sous une forme ou une autre pendant l'exercice de leurs fonctions (traduit de l'anglais) », ont indiqué les auteurs du rapport du sondage.

L'AMANB a quant à elle réalisé en début 2025 un sondage sur la santé mentale auprès de ses membres, qui a révélé que de nombreux employés municipaux étaient victimes de harcèlement et d'intimidation de la part des résidents, ainsi que de maires et de conseillers municipaux. « Ce climat difficile est exacerbé par un manque de soutien, peu de mécanismes de responsabilisation et des conséquences importantes pour la santé mentale », a écrit l'association dans un communiqué annonçant le lancement d'une série de séances de formation (financées en partie par le Ministère) « pour outiller nos membres face aux défis identifiés ».

Un rapport de suivi commandé par les associations municipales du Nouveau-Brunswick, intitulé *Respect en action : une stratégie pour lutter contre le harcèlement et l'intimidation dans les administrations locales*, recommande d'élargir les exigences relatives aux codes de déontologie afin d'y inclure le harcèlement et la discrimination.

Fournir aux gouvernements locaux des interprétations et des informations législatives en temps opportun

L'Association canadienne des administrateurs municipaux (ACAM) fait écho à ces conclusions dans un rapport publié en novembre 2025, intitulé « Renforcer la civilité et la confiance dans les administrations locales ». Ce rapport souligne une « préoccupation systémique croissante » suscitée par des comportements incivils récurrents à l'échelle municipale. Il souligne également que « le déclin des débats respectueux, l'hostilité croissante sur les réseaux sociaux et le flou des rôles entre le conseil municipal et l'administration affectent la confiance et l'efficacité dans certaines communautés ».

Les chercheurs de l'ACAM ont interrogé des directeurs généraux et des élus à travers le Canada et ont conclu que le manque de clarté entre les fonctions d'un conseil municipal et celles du personnel municipal constituait une source importante de tensions, et que « la faiblesse ou l'incohérence de la surveillance provinciale, l'absence de formation obligatoire en matière de gouvernance et l'application limitée des codes de déontologie rendent les municipalités vulnérables au dysfonctionnement ». Enfin, la Association of Municipal Managers, Clerks and Treasurers of Ontario (AMCTO) a récemment mené un sondage auprès de ses membres, dans lequel 85 % des répondants ont indiqué avoir subi du harcèlement de la part de membres du public, et 66 % de la part de membres du conseil.

Les observations de la Commission rejoignent les conclusions provinciales et nationales. Grâce à son travail, la Commission est consciente du harcèlement dont sont victimes les élus et le personnel à travers la province. Elle n'a toutefois pas le pouvoir actuellement de recueillir des plaintes ni d'enquêter sur de telles affaires, sauf si celles-ci relèvent d'arrêtés de gouvernements locaux ou de CSR sur le code de déontologie.

En réintroduisant dans les *Règlements sur le code de déontologie* de la *Loi sur la gouvernance locale* et de la *Loi sur la prestation de services régionaux* des exigences claires selon lesquelles les arrêtés relatifs aux codes de déontologie doivent inclure le harcèlement, l'intimidation, la discrimination et l'utilisation des médias sociaux, le Ministère aiderait les gouvernements locaux et les CSR à s'assurer qu'ils disposent des outils nécessaires pour traiter de façon significative ces situations à l'échelon local. Cela permettrait également à la Commission de traiter ces questions dans le cadre de son mandat relatif aux plaintes liées aux codes de conduite. De plus, cette mesure assurerait une uniformité à l'échelle de la province.

L'application de la *Loi sur la gouvernance locale* (LGL) et de la *Loi sur la prestation de services régionaux* (LPSR), ainsi que de tout règlement connexe, incombe au Ministère. Les fonctionnaires du Ministère sont les experts en la matière lorsqu'il s'agit de déterminer la signification de ces différents textes de loi.

Il n'est pas sûr cependant que les dirigeants des gouvernements locaux et les autres personnes concernées reçoivent suffisamment d'informations de la part du Ministère pour comprendre et respecter leurs obligations en vertu de ces deux lois et des règlements qui en découlent.

Dans un article de presse publié en février 2026², décrivant les efforts de la ville de Saint Andrews pour obtenir du Ministère des instructions claires quant aux exigences relatives aux arrêtés en matière de code de déontologie pris conformément à la *Loi sur la gouvernance locale*, le Ministère a fait la déclaration suivante : « Les gouvernements locaux constituent des paliers de gouvernement indépendants qui sont responsables de formuler et de mettre en œuvre leurs propres arrêtés. Il leur incombe par conséquent de fixer les modalités de leur processus en la matière (traduit de l'anglais). » Dans les faits, les gouvernements locaux sont créés et fonctionnent en vertu de lois provinciales.

Dans sa déclaration à la journaliste, le Ministère a par ailleurs affirmé que lorsqu'une interprétation de la loi est nécessaire, les gouvernements locaux doivent obtenir un avis juridique indépendant.

Les problèmes liés à l'obtention d'informations auprès du Ministère ne se limitent pas à la ville de Saint Andrews. Un rapport publié récemment par l'UMNB et l'AFMNB, intitulé *Respect en action : une stratégie pour lutter contre le harcèlement et l'intimidation dans les administrations locales*, indique : « Il est reconnu qu'un écart persiste dans l'accès aux ressources techniques et professionnelles, particulièrement depuis la restructuration récente ».

Le personnel de la Commission reçoit régulièrement des commentaires de la part d'employés des gouvernements locaux et d'élus qui n'ont pas réussi à obtenir auprès du Ministère des explications simples sur la LGL et la LPSR

2. « Saint Andrews council advocates for formalized code of conduct process », Nathalie Sturgeon, The Courier, 4 février 2026.

et les règlements connexes. La Commission étant, en vertu de son mandat, limitée à fournir des informations sur sa propre loi (la *Loi sur la Commission de la gouvernance locale*), ses quatre employés ne peuvent pas répondre à ces questions à la place du Ministère.

Interpréter une loi et donner des conseils juridiques sont deux choses différentes

Il est clair que les experts du Ministère ne doivent donner aucun conseil ni avis juridique, ni aider à établir des arrêtés locaux, mais cela ne les empêche pas de répondre aux questions sur leurs propres lois. Il est normal que les dirigeants locaux attendent du Ministère qu'il les aide à comprendre leurs pouvoirs, leurs fonctions et leurs responsabilités au regard des lois dont le Ministère assure l'application. Cette situation est particulièrement difficile pour les petites communautés qui n'ont pas d'avocats au sein de leur personnel, ce qui leur laisse deux options : 1) essayer de comprendre par elles-mêmes les lois alors qu'elles doivent jongler avec des dizaines d'autres priorités, ou 2) payer un avocat pouvant ou non avoir les compétences nécessaires en matière de lois municipales. Cette situation ne semble guère raisonnable, puisque la réponse dont ces collectivités ont besoin pourrait facilement être obtenue (gratuitement) lors d'un simple appel téléphonique ou d'un échange de courriels avec un employé du Ministère.

La réforme de la gouvernance locale a par ailleurs entraîné de nombreux changements importants, et les nouvelles collectivités fusionnées font face à des défis considérables pour s'adapter à une modification profonde de leurs responsabilités et des attentes à leur égard. Ne pas répondre à leurs questions et les laisser se débrouiller seules pénalise non seulement les maires, les conseillers municipaux et les employés, mais aussi les résidents.

Les spécialistes du Ministère devraient répondre directement et rapidement aux questions des gouvernements locaux et des CSR, et fournir des services d'interprétation de base, tout en précisant qu'il ne s'agit pas de conseils juridiques. Les gouvernements locaux ont besoin d'une aide gratuite pour les questions liées à la LGL, la LPSR et les règlements connexes. Les employés du Ministère étant les experts en la matière pour ces lois, ce sont eux qui peuvent apporter cette aide. Les dirigeants et employés des gouvernements locaux doivent pouvoir être sûrs que lorsqu'ils se tournent vers le Ministère pour obtenir des informations ou des interprétations sur la législation, ils recevront l'aide dont ils ont besoin.

3.

Accorder à la Commission le pouvoir d'imposer les mêmes sanctions que celles dont disposent les gouvernements locaux en cas de violation des arrêtés relatifs au code de déontologie et aux conflits d'intérêts

Dans son précédent rapport annuel, la Commission recommande au Ministère de modifier la *Loi sur la Commission de la gouvernance locale* (LCGL) afin de pouvoir imposer une formation comme sanction lorsqu'elle conclut qu'un élu a enfreint un arrêté relatif au code de déontologie ou commis un conflit d'intérêts. Cette recommandation repose sur l'idée que la formation constitue une sanction adaptée et bénéfique, en particulier pour les petites communautés ou celles qui viennent d'être fusionnées et qui doivent s'adapter à l'élargissement de leurs responsabilités en raison de la réforme de la gouvernance locale. La Commission a depuis rendu plusieurs décisions, et il est devenu de plus en plus nécessaire d'élargir davantage l'éventail des sanctions.

La LGCL offre actuellement à la Commission très peu de sanctions lorsque celle-ci détermine qu'un élu a enfreint l'arrêté relatif au code de déontologie de son gouvernement local. La Commission peut, par ordonnance :

- réprimander le membre;
- suspendre le membre pour une période d'au plus 90 jours;
- ordonner de remettre au gouvernement local, à la commission de services régionaux ou au comité consultatif de district local, selon le cas, tout frais, tout cadeau, tout pourboire ou tout autre avantage reçu, ou la valeur de l'un quelconque de ceux-ci; ou de rembourser toute somme représentant notamment la rémunération et les indemnités qu'il a reçues lorsqu'il agissait en contravention du code de déontologie.

Le dernier type de sanction, qui consiste en une renonciation et un remboursement, s'applique davantage aux conflits d'intérêts qu'aux violations d'un code de déontologie. La Commission est donc limitée, dans la plupart des cas, à prononcer une réprimande, une suspension (ou les deux), sans autre option intermédiaire.

En comparaison, le paragraphe 6(1) du *Règlement sur le code de déontologie – Loi sur la gouvernance locale* offre aux gouvernements locaux toute une gamme d'options pour déterminer les sanctions à imposer aux élus locaux ayant contrevenu au code de déontologie. Cette plus grande souplesse permet aux gouvernements locaux de s'assurer que les sanctions sont adaptées. En plus de pouvoir prononcer une réprimande, les gouvernements locaux peuvent ainsi :

- exiger une lettre d'excuses;
- exiger une formation;
- exiger des séances de counseling;
- réduire ou suspendre la rémunération du membre pendant la durée d'une suspension;
- réduire ou suspendre les privilèges du membre, notamment les déplacements ou l'utilisation des ressources, des services ou des biens du gouvernement local.

L'alignement de notre pouvoir de sanction avec celui des gouvernements locaux apporterait une plus grande uniformité et plus de prévisibilité entre le traitement des plaintes à l'échelle locale et par la Commission. La Commission serait également en mesure de mieux adapter les sanctions aux circonstances propres à chaque affaire.

4. Inviter les gouvernements locaux à un examen de suivi de la réforme de la gouvernance locale

La Commission a nommé en 2025 trois administrateurs dans des communautés rurales où les conseils municipaux n'avaient pas de quorum (voir la section **Gouvernements locaux sous la charge d'un administrateur**). Ces trois gouvernements locaux sont des communautés rurales nouvellement créées, issues de la fusion de plusieurs petites collectivités dans le cadre de la réforme de la gouvernance locale menée par le gouvernement provincial en 2023.

Selon la Commission, il ne s'agit pas d'une coïncidence.

La réforme de la gouvernance locale constitue un tournant générationnel pour les gouvernements locaux, en particulier pour les anciens districts de services locaux ainsi que pour les petites villes, villages et communautés rurales qui n'ont pas les ressources des grandes villes. Le Ministère a consulté les gouvernements locaux sur la réforme pendant son déroulement, mais ces derniers se sont retrouvés en grande partie livrés à eux-mêmes pour surmonter les défis qui ont inévitablement suivi.

Le nombre de gouvernements locaux sous la charge d'un administrateur constitue bien sûr un indicateur des difficultés rencontrées après la réforme, et il en va de même pour le nombre élevé de demandes de renseignements que reçoit la Commission de la part de dirigeants locaux essayant d'obtenir des informations de base ne relevant pas de la compétence de la Commission. Cela s'ajoute au nombre d'articles parus dans les médias sur les difficultés rencontrées par les gouvernements locaux pour s'adapter à leur nouvelle réalité.

Les gouvernements locaux nouvellement formés ayant désormais connu une élection municipale générale, il est temps pour le Ministère de dialoguer de manière constructive avec les 77 gouvernements locaux de la province dans le but de mieux comprendre leur expérience après la réforme, les résultats qu'ils ont obtenus et les nouveaux problèmes auxquels ils sont confrontés. Un examen complet des effets de la réforme de la gouvernance locale permettrait au Ministère de comprendre les succès pouvant être mis à profit pour le bien de tous, ainsi que les problèmes à résoudre pour les communautés en difficulté.

5. Mettre en place une formation obligatoire à l'intention des élus et des hauts fonctionnaires

Dans son rapport annuel 2024-2025, la Commission recommande que le Ministère mette en place une formation obligatoire à l'intention des élus et des hauts fonctionnaires. L'UMNB et l'AFMNB ont vivement appuyé cette recommandation, tout comme des membres du Comité des comptes publics de l'Assemblée législative lors d'une présentation de la présidente de la Commission en octobre 2025.

La Commission a proposé les thèmes suivants pour la formation obligatoire :

- Code de déontologie – avec une partie sur l'incivilité, le harcèlement et l'intimidation;
- Conflits d'intérêts;
- Rôles et responsabilités des élus et du personnel;
- Questions et exigences financières;
- Exigences de la Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée.

Selon la Commission, la formation obligatoire sur ces aspects essentiels constitue le moyen le plus efficace dont dispose le Ministère pour aider les conseils municipaux et leur personnel, en leur permettant d'avoir toujours un accès égal aux outils, à l'information et aux connaissances de base nécessaires pour bien servir la population.

La formation obligatoire constitue également un moyen efficace de lutter contre le harcèlement et l'intimidation à l'échelle locale, comme le préconisent l'UMNB, l'AFMNB et d'autres organismes à travers le pays (voir la 2e recommandation) :

La Commission continuera de préconiser la formation obligatoire afin de renforcer la gouvernance locale dans l'ensemble du Nouveau-Brunswick. **Le besoin de formation étant une préoccupation constante des gouvernements locaux, qui ne se limite donc pas à la période immédiate suivant une élection générale, nous continuerons de formuler cette recommandation jusqu'à ce que le Ministère la mette en œuvre.**



Gouvernements locaux sous la charge d'un administrateur

La Commission a nommé en 2025 des administrateurs dans trois gouvernements locaux, leur conseil n'ayant plus le quorum nécessaire suite à la démission de conseillers.

Ces trois gouvernements locaux sont des communautés rurales composées de plusieurs petites collectivités récemment fusionnées dans le cadre de la réforme de la gouvernance locale menée par le gouvernement provincial en 2023. Dans les trois cas, les élus et le personnel restreint (seulement un ou deux employés administratifs permanents) au service de ces nouvelles entités se sont soudainement vu confier la responsabilité de répondre aux besoins de milliers de résidents, alors que, dans certains cas, ils n'avaient jusque-là été chargés de s'occuper que de quelques centaines de résidents dans des territoires plus restreints.

Les circonstances propres à chacune de ces communautés étaient différentes, mais certains facteurs communs ont conduit à la perte du quorum au sein de ces conseils :

- Mauvaise compréhension des fonctions et des responsabilités entre les élus et le personnel;
- Conflits interpersonnels;
- Augmentation du nombre de plaintes pour violation du code de déontologie et pour conflit d'intérêts, et afflux soudain de demandes d'accès à l'information de grande envergure;
- Incivilités ou harcèlement à l'encontre tant des élus que du personnel.

Lorsqu'un conseil municipal n'a plus de quorum, le conseil (y compris ses comités) cesse d'exister, et les élus en fonction ne peuvent plus agir en tant que maires ou conseillers municipaux, à quelque titre que ce soit.

La Commission donne toujours la directive aux administrateurs de ne prendre aucune décision à long terme susceptible de créer des obligations pour le futur conseil municipal (p. ex., signer des contrats pluriannuels, embaucher des employés permanents ou acquérir des terrains ou des bâtiments).

Mandat des administrateurs :

La Commission définit les tâches des administrateurs et dirige leur travail.

Afin de pouvoir s'acquitter des fonctions qui leur sont confiées lorsqu'ils agissent en lieu et place d'un conseil municipal, les administrateurs doivent posséder des compétences très spécialisées et une vaste expérience.

Les personnes répondant à ce profil sont très rares, et celles-ci doivent consacrer des mois à un travail qui est complexe, exigeant et souvent à forte visibilité.

Les fonctions d'un administrateur varient selon la complexité des problèmes auxquels est confronté le gouvernement local concerné, mais la Commission détermine toujours l'étendue de son travail. Quel que soit le cas, l'administrateur dispose cependant de tous les pouvoirs du conseil et peut exercer l'ensemble des fonctions incombant à ce dernier. Ce travail généralement très varié, exigeant et multiforme peut notamment inclure ce qui suit :

- adopter et gérer les budgets;
- adopter les états financiers annuels audités;
- gérer le personnel et les fournisseurs;
- traiter les demandes des résidents;
- veiller au respect des exigences législatives;
- gérer les contrats municipaux en place;
- participer aux réunions de la commission de services régionaux et à d'autres réunions au nom du gouvernement local.

Coûts liés aux administrateurs³

Les coûts liés à la nomination d'un administrateur sont à la charge du gouvernement local, et sa rémunération correspond à son degré d'expérience et de compétence. Le tarif de ce type de service varie donc entre 150 et 200 dollars de l'heure. Conformément à la *Loi sur la passation des marchés publics* et à son Règlement, la Commission fixe un montant maximal dans les contrats conclus avec les administrateurs.

Le nombre d'heures et de jours consacrés par les administrateurs à leur travail dépend de la complexité du travail qu'ils sont tenus d'accomplir. Chaque situation est différente, et l'administrateur doit s'adapter à celle-ci.

Nominations d'administrateurs en 2025

Au Nouveau-Brunswick, les élections municipales partielles ont généralement lieu tous les six mois, mais la législation provinciale interdit la tenue d'élections partielles dans l'année qui précède les élections municipales générales. Les trois administrateurs nommés en 2025 ont donc dû rester en fonction pendant une période prolongée.

Les contrats de longue durée conclus entre la Commission et les administrateurs prévoient une rémunération maximale de 133 000 \$, TVH en sus, qui est indexée sur l'inflation.

Les montants ci-dessous ont été fournis par le ministère de l'Environnement et des Gouvernements locaux.

Strait Shores

Nomination de l'administrateur Greg Lutes : le 29 avril 2025

La présidente a rendu le 25 mai 2026 une ordonnance en vertu de la *Loi sur la Commission de la gouvernance locale* (LCGL) afin de mettre fin au mandat de M. Lutes à la suite des élections municipales générales du 11 mai 2026.

Administrateur	Coût lié à l'administrateur		Total pour la Communauté
Greg Lutes	98 220,96 \$ (indexé sur l'inflation)	13 538,88 \$ (TVH)	111 759,84 \$

3. Les coûts associés au travail des administrateurs sont assumés par le ministère de l'Environnement et des Gouvernements locaux, qui récupère ensuite ces mêmes montants des gouvernements locaux affectés.



Sunbury York-South

Nomination de l'administrateur Greg Lutes :
du 25 septembre au 27 octobre 2025

(Il s'agissait d'un contrat de courte durée, M. Ferguson ne pouvant prendre ses fonctions qu'à la fin du mois d'octobre). La présidente a rendu une ordonnance en vertu de la LCGL le 27 octobre 2025 pour mettre fin à la nomination de M. Lutes.

Nomination de l'administrateur Don Ferguson :
le 27 octobre 2025

La présidente a rendu, le 25 mai 2026, une ordonnance en vertu de la LCGL afin de mettre fin au mandat de M. Ferguson à la suite des élections municipales générales du 11 mai 2026.

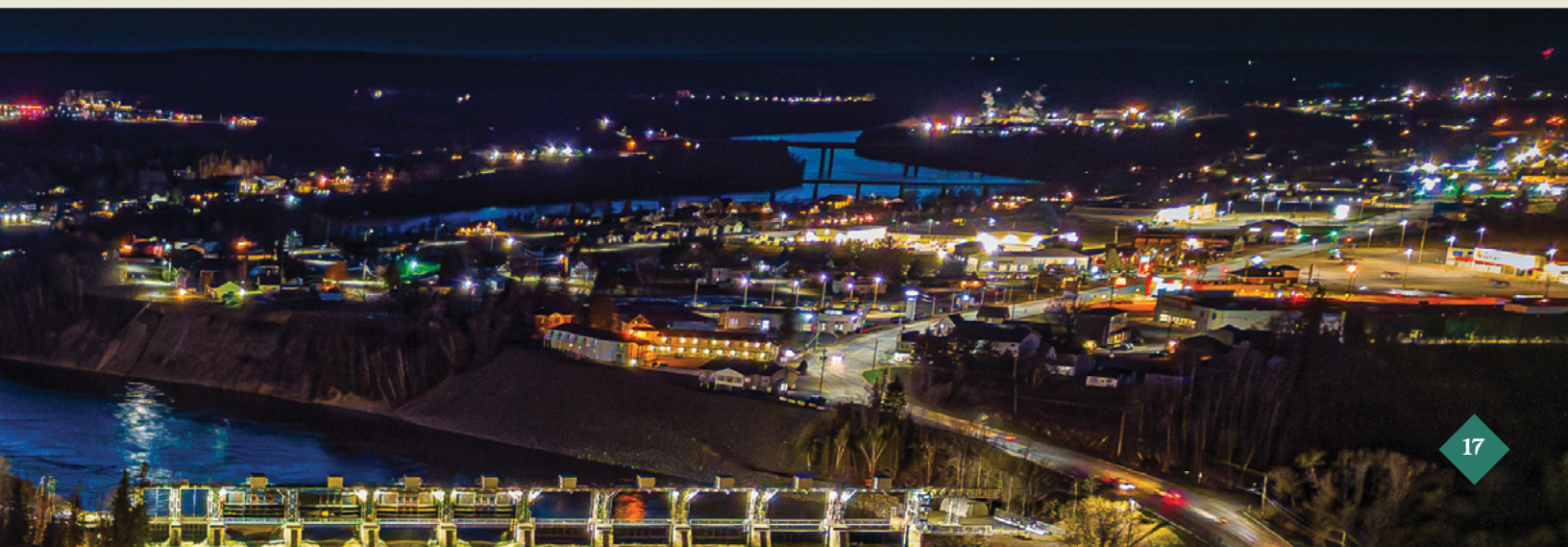
Administrateur	Coût lié à l'administrateur		Total pour la Communauté
Greg Lutes	9 880,00 \$	1 383,20 \$ (TVH)	11 263,20 \$
Don Ferguson	133 546,44 \$ (indexé sur l'inflation)	19 797,07 \$ (TVH)	153 343,51 \$
		Grand Total	164 606,71 \$

Miramichi River Valley

Nomination de l'administratrice Brenda Knight : le 6 novembre 2025

La présidente a rendu, le 26 mai 2026, une ordonnance en vertu de la LCGL afin de mettre fin au mandat de M^{me} Knight à la suite des élections municipales générales du 11 mai 2026.

Administrateur	Coût lié à l'administrateur		Total pour la Communauté
Brenda Knight	97 611,93 \$ (indexé sur l'inflation)	14 641,23 \$ (TVH)	112 253,16 \$



Le point sur la recommandation relative à la formation obligatoire

Le rapport annuel 2024-2025 de la Commission recommande que le Ministère offre aux élus et aux hauts fonctionnaires une formation obligatoire après les élections. L'Union des municipalités du Nouveau-Brunswick (UMNB) et l'Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick (AFMNB) ont vivement appuyé cette recommandation. En effet, les associations provinciales demandaient depuis des années au Ministère une formation obligatoire pour leurs membres.

Dans les semaines et les mois qui ont suivi la publication de son rapport annuel, la Commission a entendu de nombreux maires, conseillers municipaux, employés municipaux et résidents qui appuyaient également la recommandation relative à la formation obligatoire et espéraient que le Ministère y donnerait suite.

Réponse du ministre

Dans une lettre datée du 8 janvier 2026 adressée à la présidente et répondant à chacune des recommandations de la Commission, le ministre des Gouvernements locaux a écrit que le Ministère ne mettrait pas en place une formation obligatoire mais proposerait plutôt une formation d'orientation facultative à la suite des élections générales du 11 mai 2026. Le ministre a par ailleurs indiqué que le Ministère mettrait l'accent, au cours des mois précédant les élections municipales générales, « sur l'élimination des obstacles ayant pu empêcher les élus de suivre les formations proposées en partenariat avec les associations municipales » (traduit de l'anglais).

Les recherches menées par le Ministère lui-même (citées dans un article de presse⁴ sur son refus d'adopter la recommandation) ont montré que le Nouveau-Brunswick était la seule province de l'Atlantique à ne pas avoir de formation obligatoire après les élections, et l'une des quatre provinces du Canada à ne pas l'exiger.

Depuis la recommandation de la Commission, les événements ont confirmé l'importance d'une formation obligatoire pour les élus et les dirigeants municipaux, qui restent confrontés aux défis découlant de la réforme de la gouvernance locale.

4. "Province decides against mandatory training for municipal councillors," Sam Farley, CBC New Brunswick, February 13, 2026.

- La Commission reçoit régulièrement des commentaires de dirigeants locaux qui sont aux prises avec des difficultés et qui cherchent à obtenir des informations précises et de l'aide afin de pouvoir remplir les responsabilités qui leur sont imposées par la loi, ainsi que pour offrir les meilleurs services possibles à la population.
- Les administrateurs nommés par la présidente à Strait Shores, Sunbury-York South et Miramichi River Valley ont indiqué à la Commission qu'une formation obligatoire destinée à l'ensemble des élus et à leur personnel administratif restreint aurait aidé ces collectivités à éviter nombre des problèmes qui ont mené aux démissions entraînant la perte de leur quorum. (Pour en savoir plus sur l'administration des gouvernements locaux, voir la section **Gouvernements locaux sous la charge d'un administrateur**).
- Dans un rapport sur le harcèlement et l'intimidation dans les gouvernements locaux (financé en partie par le Ministère), les associations municipales de la province recommandent une formation obligatoire pour lutter contre l'augmentation du harcèlement et de l'intimidation. (Pour en savoir plus sur les demandes provinciales et nationales en faveur d'une formation obligatoire sur la gestion du harcèlement, voir la section **Recommandations**).

Les dirigeants des gouvernements locaux devraient avoir les outils, les ressources et le soutien leur permettant d'atteindre leurs objectifs.

Programme d'orientation facultatif du Ministère

Le Ministère a annoncé, dans une note de service envoyée en mars 2026 aux gouvernements locaux, aux districts ruraux, aux commissions de services régionaux et aux associations municipales, qu'une séance d'orientation facultative serait donnée en personne à Saint John les 12 et 13 juin après les élections, à l'intention de « tous les membres des conseils municipaux ainsi que les membres du personnel administratif souhaitant y assister », sans avoir la possibilité cependant d'y participer en ligne.

La décision du Ministère de ne pas offrir de programme de formation obligatoire à l'échelle de la province, mais une seule séance facultative à Saint John — sans possibilité d'y assister en ligne — semble aller à l'encontre de ce qu'avait affirmé le ministre, à savoir que son personnel s'efforcerait d'éliminer les obstacles qui, par le passé, avaient empêché les personnes concernées de suivre cette formation.

L'approche privilégiée par le Ministère ne témoigne pas d'une volonté d'offrir à tous les dirigeants de gouvernements locaux les mêmes possibilités d'accès aux informations dont ils ont besoin. Certains gouvernements locaux auraient pu se permettre d'envoyer leur maire, l'ensemble de leur conseil municipal et des hauts fonctionnaires suivre une formation à Saint John pendant quelques jours, mais pour d'autres, les coûts nécessaires auraient nécessité des choix difficiles.

Disposant de moyens financiers limités, les gouvernements locaux doivent décider du meilleur usage à en faire. Lorsqu'une formation essentielle est proposée dans un seul

lieu, sans possibilité d'y assister en ligne, celle-ci dépend non seulement de l'intérêt qu'elle suscite, mais également des moyens dont dispose chaque gouvernement local pour prendre en charge les frais de déplacement, sans oublier le temps que le personnel est en mesure d'y consacrer. Cela nécessite de plus que les membres des conseils abandonnent leurs responsabilités pendant quelques jours, y compris leur emploi.

Certains gouvernements locaux ayant décidé de ne pas suivre la formation donnée à Saint John, mais de proposer plutôt leur propre formation, il était impossible de s'assurer que tous les dirigeants locaux aient accès aux mêmes informations.

La mise en place d'un programme obligatoire dispensé par le Ministère à l'intention de tous les élus et cadres supérieurs, dans des formats accessibles et différents lieux, aurait permis de faire en sorte que chaque dirigeant ait accès aux mêmes informations de base aux mêmes possibilités d'apprentissage.



Éducation et sensibilisation

Le Ministère reste responsable de la formation et de la sensibilisation à la *Loi sur la gouvernance locale* (LGL) et à la *Loi sur la prestation de services régionaux*, et la Commission veille quant à elle à faire connaître son mandat et ses fonctions, qui sont définis dans la *Loi sur la Commission de la gouvernance locale*. La présidente et le personnel font régulièrement des présentations à des gouvernements locaux, à des commissions de services régionaux (CSR), à des associations municipales et à d'autres parties qui s'intéressent à ces aspects. Ces présentations s'ajoutent au contenu facilement accessible sur le site Web de la Commission ainsi qu'aux réponses apportées aux quelque 200 demandes de renseignements que la Commission a reçues en 2025-2026.

Parmi les présentations à noter en 2025, citons celle de la présidente devant le Comité des comptes publics de l'Assemblée législative le 1er octobre 2025, ainsi que la formation donnée par la directrice et avocate générale et les conseillers principaux aux administrateurs des gouvernements locaux participant au programme « Travailler efficacement avec le Conseil » (traduit de l'anglais) à l'Université de Moncton.

La Commission a également publié un avis à l'intention des gouvernements locaux (diffusé par l'intermédiaire des associations municipales et des CSR et publié sur notre site Web) afin de leur rappeler les règles relatives aux séances à huis clos en ce qui concerne des plaintes en matière de code de déontologie et de conflits d'intérêts et à en décider.

La question des réunions à huis clos relevant de la LGL, le personnel de la Commission a écrit au Ministère à l'été 2025 pour lui demander d'envisager de publier une note de service ou un avis sur la question. Le Ministère n'ayant pas répondu, la Commission a pris la décision exceptionnelle de publier elle-même un avis comportant des informations factuelles et objectives sur les critères applicables aux réunions à huis clos conformément à la loi.

Dans les semaines et les mois qui ont suivi la publication de l'avis, de nombreux gouvernements locaux ont mis à jour leurs arrêtés relatifs au code de déontologie afin de se conformer à la loi. Le personnel de la Commission a également rencontré des représentants et des membres du personnel des gouvernements locaux pour répondre à leurs questions sur l'avis.



Budget et aperçu opérationnel

Budget général de la Commission : 802 812 \$

Demandes de renseignements générales auprès de la Commission (sans rapport avec des dossiers particuliers)

Courriels	Appels	Demandes de la part des médias	Demandes au titre de la Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée
79	95	29	3
TOTAL: 206			

Demandes de recommandations

Ont abouti à des recommandations formulées par la Commission à l'intention du ministre concernant la restructuration des gouvernements locaux	Ne répondait pas aux exigences des lois et/ou ne relevait pas du mandat de la Commission	Demandes en cours à la fin de l'exercice financier
3	8	2
TOTAL: 13		

Plaintes

Conflits d'intérêts		Code de déontologie	
12		33	
TOTAL: 45			
Ayant donné lieu à des décisions de la Commission	Rejetées par la présidente (motifs insuffisants)	Ne relevant pas du mandat de la Commission	En cours d'examen à la fin de l'exercice
3	11	22	9

Traitement des plaintes et des demandes

La *Loi sur la Commission de la gouvernance locale* (LCGL) stipule que la Commission est à la fois un tribunal administratif et un organe de recommandation.

La Commission en tant que tribunal administratif

La Commission peut recevoir, examiner, traiter et juger deux types de plaintes :

- Les **plaintes pour violation au code de déontologie** peuvent uniquement être déposées à l'encontre d'élus en exercice (maires et conseillers municipaux en fonction) des gouvernements locaux et des commissions de services régionaux (CSR).
- Les **plaintes pour conflit d'intérêts** peuvent uniquement être déposées à l'encontre d'élus en exercice et de hauts fonctionnaires en poste dans les gouvernements locaux et les CSR.

La Commission peut recevoir ces deux types de plaintes dans trois cas :

1. La plainte a d'abord été déposée auprès du gouvernement local concerné ou de la CSR. Dans ce cas, la plainte doit être reçue, traitée et faire l'objet d'une enquête (souvent menée par un enquêteur tiers indépendant, mais pas nécessairement); une décision doit avoir été prise par le conseil, et l'une des parties, voire les deux, n'est pas satisfaite du résultat;
2. La plainte a d'abord été déposée auprès du gouvernement local concerné ou de la CSR, mais elle vise un nombre tel de conseillers ou de membres du conseil que ceux-ci ne disposent pas du quorum nécessaire pour l'examiner et prendre une décision à son sujet; ou
3. Un gouvernement local ou une CSR refuse catégoriquement d'accepter une plainte.

Les plaintes pour violation du code de déontologie et pour conflits d'intérêts doivent d'abord être déposées auprès du gouvernement local concerné ou de la CSR, conformément au paragraphe 42(1) et à l'article 44, respectivement, de la LCGL.⁵

Conformément à l'alinéa 10(2)b) de la *Loi sur la gouvernance locale* (LGL), les gouvernements locaux doivent se doter d'un arrêté relatif au code de déontologie, dont le contenu obligatoire est défini dans le *Règlement sur le code de déontologie – Loi sur la gouvernance locale* (le Règlement). Le Règlement prévoit la procédure à suivre pour la réception, le traitement, l'examen et le règlement des plaintes à l'échelle locale. En vertu de la *Loi sur la prestation de services régionaux* (LPSR), les CSR peuvent adopter des règlements relatifs au code de déontologie, qui doivent être conformes aux dispositions du *Règlement sur le code de déontologie – Loi sur la prestation de services régionaux*.

Processus d'évaluation initiale

Lorsque la Commission reçoit une plainte pour violation du code de déontologie ou pour conflits d'intérêts, l'agente chargée de l'évaluation initiale des plaintes procède comme suit :

- Elle détermine si la plainte relève du mandat de la Commission et si elle a déjà été déposée auprès de la CSR ou du gouvernement local visé.
- Elle informe par écrit les plaignants si leur plainte ne relève pas du mandat et des compétences de la Commission.
- Si la Commission accepte la plainte, elle transmet au répondant une copie de ladite plainte et de tous les documents fournis par le plaignant; le répondant dispose alors de deux semaines pour répondre.
- Elle transmet ensuite la réponse et tous les documents connexes au plaignant, qui dispose également de deux semaines pour répondre.

5. 42(1) Toute personne peut, si une question visant une prétendue contravention à une disposition d'un code de déontologie ne peut être réglée sous le régime de la *Loi sur la gouvernance locale* ni de la *Loi sur la prestation de services régionaux*, demander par écrit à la Commission de mener une enquête sur cette prétendue contravention.

44 Si une question concernant un prétendu conflit d'intérêts ne peut être réglée sous le régime de la *Loi sur la gouvernance locale* ni de la *Loi sur la prestation de services régionaux*, toute personne peut demander par écrit à la Commission d'enquêter sur ce prétendu conflit d'intérêts.



Traitement des plaintes

- La directrice et avocate générale transmet la plainte à l'un des deux conseillers principaux de la Commission et l'aide à déterminer si la plainte donnera lieu à une enquête et à un examen par les membres de la Commission.
- Dans certains cas, le personnel rédige un rapport à l'intention de la présidente dans lequel il recommande le rejet de la plainte parce qu'elle est frivole, vexatoire ou n'est pas présentée de bonne foi, ou parce qu'il n'existe pas de motifs valables ou que les motifs sont insuffisants pour justifier une enquête. Les plaintes rejetées par la présidente font l'objet d'une lettre exposant les raisons de sa décision.
- Lorsqu'une plainte fait l'objet d'une enquête, les conseillers principaux rencontrent généralement les témoins et les parties concernées et recueillent tous les documents nécessaires. Une fois l'enquête terminée, le personnel de la Commission rédige un rapport de recommandation, que la directrice et avocate générale présente ensuite aux membres de la Commission.
- La Commission est un tribunal administratif. À ce titre, ses membres posent des questions à la directrice et avocate générale, délibèrent et décident si les arrêtés relatifs au code de déontologie ou les dispositions en matière de conflits d'intérêts ont été enfreints. Ils déterminent et imposent également des sanctions par voie d'ordonnances. Ces décisions ont force de loi et les sanctions doivent être respectées.

- Les décisions de la Commission sont ensuite publiées sur son site Web dans les deux langues officielles.

La Commission en tant qu'organe de recommandation

En ce qui concerne les demandes de restructuration (constitution, fusions, annexions et réductions des limites territoriales), la Commission doit suivre la procédure prévue par la LCGL et ses règlements d'application, puis de formuler des recommandations à l'intention du ministre des Gouvernements locaux. Le ministre décide ensuite d'accepter ou non la recommandation de la Commission.

La Commission peut uniquement accepter une demande de restructuration émanant d'un ou de plusieurs conseils de gouvernement local, du ministre ou d'un groupe de 25 résidents ou plus d'un district rural qui vivent à l'intérieur des limites proposées et qui ont le droit de voter lors d'une élection au comité consultatif de district rural. La Commission ne peut pas accepter les demandes de restructuration d'autres membres du public.

Pour demander une restructuration, le demandeur doit dans un premier temps soumettre une proposition à la Commission. Les exigences relatives à cette proposition sont définies dans la LCGL.

Le personnel de la Commission examine la proposition reçue afin de déterminer si elle répond aux exigences prévues par la loi. Si tel est le cas, la Commission en informe :

- le ministre;
- les gouvernements locaux concernés;
- la commission de services régionaux (CSR) concernée;
- toute autre entité concernée par la proposition.

Une fois une consultation publique terminée, le demandeur doit rédiger un rapport à l'intention de la Commission, son contenu devant être conforme aux dispositions du *Règlement général* pris en application de la Loi.

Le personnel de la Commission détermine ensuite si le rapport est complet; si tel est le cas, la Commission :

- publie le rapport sur notre site Web pendant au moins 30 jours afin que le public puisse en prendre connaissance et formuler des commentaires;
- publie dans la Gazette royale un avis concernant le rapport;

- informe tous les gouvernements locaux concernés, le ministre et la CSR concernée;
- accepte les avis relatifs au rapport pendant une période maximale de 10 jours, une fois la période de 30 jours écoulée.

(Une fois toutes les étapes ci-dessus terminées, la Commission peut demander des informations complémentaires.)

La Commission dispose ensuite de 45 jours pour examiner le rapport avant de formuler une recommandation au ministre. (En pratique, le personnel de la Commission présente un rapport aux membres de la Commission, qui en prennent connaissance pour décider de recommander au ministre d'approuver ou de rejeter la demande de restructuration).

La recommandation des membres de la Commission est transmise au ministre, qui décide en dernier ressort si la procédure doit être engagée.

Pour consulter les décisions et recommandations de la Commission, veuillez vous rendre sur la page « Décisions et recommandations » de son site Web.



Plan stratégique 2025-2028

La Commission croit fermement que l'élaboration et la diffusion de ses priorités stratégiques pour les prochaines années – période au cours de laquelle ses décisions et recommandations guideront les élus et le personnel des gouvernements locaux de toute la province – constituent une partie essentielle de son engagement visant à servir de ressource fiable pour les gouvernements locaux du Nouveau-Brunswick.

Organisme indépendant dont la mission est d'améliorer la gouvernance locale, la Commission place la transparence et de l'intégrité au cœur de son travail.

La Commission a défini quatre piliers stratégiques pour éclairer son travail au cours des trois années du plan. Chaque pilier est assorti d'un but et d'objectifs pour chacune des années en question. Le rapport annuel de la Commission est donc l'occasion de faire le point sur ses progrès.

Pilier I

ÉTABLISSEMENT ET MISE EN ŒUVRE D'UNE STRATÉGIE DE FORMATION

L'un des objectifs de la Commission, tel qu'il est défini à l'article 4 de la *Loi sur la Commission de la gouvernance locale*, est de sensibiliser les gens aux questions relevant de ladite loi. Le ministère des Gouvernements locaux reste responsable de la formation sur d'autres lois, comme la *Loi sur la gouvernance locale* et la *Loi sur la prestation de services régionaux*.

Le site Web de la Commission constitue un outil pédagogique important et contient de nombreuses informations utiles, notamment des diagrammes qui expliquent clairement le fonctionnement de nombreux processus de la Commission.

De plus, la présidente a fait des présentations devant les trois associations de gouvernements locaux de la province, et la directrice et avocate générale a rencontré d'autres organisations afin de les informer sur les fonctions et le mandat de la Commission. La directrice et avocate générale a également donné au personnel du Ministère une séance d'information sur les fonctions et les processus de la Commission.

BUT

D'ici le 31 mars 2028, la Commission aura élaboré et mis en œuvre une stratégie globale de formation à l'échelle de la province.

OBJECTIF POUR LA 1^{RE} ANNÉE

D'ici le 31 mars 2026, avant et après les élections municipales générales de 2026, la Commission aura mis en place un calendrier de formation pour les gouvernements locaux, les districts ruraux et les commissions de services régionaux qui ont exprimé la volonté de suivre une telle formation.

PROGRÈS RÉALISÉS

A

La Commission aura désigné un employé pour coordonner la mise en œuvre d'un plan annuel de formation.

La directrice et avocate générale assume cette responsabilité, avec l'aide des conseillers principaux de la Commission, au besoin.

B

La Commission aura organisé des formations semestrielles, virtuelles et en personne, pour les gouvernements locaux, les districts ruraux et les commissions de services régionaux.

Étant donné que les élections municipales générales tenues en mai 2026 ont vu l'arrivée d'une vague de nouveaux élus, la Commission a opté pour une seule formation en 2026, proposée aux 12 commissions de services régionaux de la province à partir de l'automne. Elle a également proposé d'offrir une formation sur ses fonctions et son mandat dans le cadre des programmes d'orientation fournis par les associations municipales et le Ministère (voir l'indicateur d ci-dessous).

C

La Commission aura préparé des exposés et d'autres documents sur son mandat et son rôle.

Nous avons fait plusieurs présentations à la fois sur le mandat général de la Commission et certains de ses domaines de compétence.

Parmi les nombreuses présentations données en 2025, notons celle de la présidente devant le Comité des comptes publics de l'Assemblée législative le 1er octobre 2025, ainsi que la formation dispensée par la directrice et avocate générale et les conseillers principaux aux administrateurs des gouvernements locaux inscrits au programme « Travailler efficacement avec le Conseil » à l'Université de Moncton.

D

La Commission aura offert de la formation sur des sujets relevant de son mandat, comme les questions relatives aux conflits d'intérêts et au code de déontologie, dans le cadre de toute formation offerte avant ou après les élections par le ministère des Gouvernements locaux et les trois associations municipales.

Nous avons fourni des informations sur les fonctions et le mandat de la Commission à l'Association des administrateurs municipaux du Nouveau-Brunswick, pour les documents que celle-ci a préparés à l'intention de ses membres dans le cadre de la formation préalable aux élections, en vue des élections municipales générales de 2026.

En plus de la formation offerte aux CSR (voir section B, ci-dessus), la Commission a également informé le Ministère qu'elle était disposée à fournir des informations sur ses fonctions et son mandat au cours de la formation parrainée par le Ministère à l'intention des gouvernements locaux. La Commission a proposé de faire une présentation similaire aux membres des trois associations municipales.

RÉSULTAT

OBJECTIF DE LA PREMIÈRE ANNÉE ATTEINT

Pilier II

ÉTABLISSEMENT DES NORMES DE SERVICE

Pour s'assurer que la Commission offre le meilleur service qui soit, il est important de surveiller et d'évaluer continuellement ses programmes et services puis, au besoin, de les améliorer. À cette fin, la Commission établira des normes de service pour les services les plus fréquemment fournis. Les normes de service sont des engagements publics à l'égard de niveaux de service mesurables auxquels les gens peuvent raisonnablement s'attendre de la part d'un organisme public.

Étant donné que la Commission a été créée en 2024 et n'a atteint son effectif complet qu'à la fin de l'année 2025, celle-ci continue de développer son expérience en matière d'exploitation et de recueillir des données afin de pouvoir définir des critères de service pertinents et fiables. Pour établir des normes de service, il est nécessaire d'avoir suffisamment de dossiers pour s'assurer que les délais fixés sont réalistes, justifiés et reflètent la complexité du travail.

Lorsque la Commission disposera de données suffisantes pour établir des normes de service, celles-ci seront rendues publiques sur son site Web.

BUT	OBJECTIF POUR LA 1 ^{RE} ANNÉE
D'ici le 31 mars 2028, la Commission aura défini des normes de service pour ses programmes et services.	D'ici le 31 mars 2026, la Commission aura recueilli et analysé des données sur le temps nécessaire à l'achèvement des dossiers (du début à la fin) pour les services fournis dans le cadre de son mandat.
PROGRÈS RÉALISÉS	
A Nous avons mis en place un système de gestion des dossiers permettant de suivre leur avancement à chaque étape du processus.	
B Nous sommes à présent en mesure d'obtenir facilement, à partir du système de gestion des dossiers, des données en temps réel sur le temps nécessaire au traitement des dossiers liés aux services relevant du mandat de la Commission, à mesure qu'ils arrivent.	
RÉSULTAT	OBJECTIF DE LA PREMIÈRE ANNÉE ATTEINT

Pilier III

GOUVERNANCE

La Commission comprend un organe opérationnel ainsi qu'un organe de gouvernance composé de la présidente et de quatre autres membres de la Commission.

En tant qu'organe de gouvernance, la Commission remplit deux fonctions : celle d'un tribunal administratif qui rend des décisions et impose des sanctions par ordonnance, et celle d'un organe qui formule des recommandations à l'intention du ministre des Gouvernements locaux.

Après la création de la Commission en 2024, ses membres ont adopté des politiques de gouvernance portant sur des questions très diverses, de même qu'une charte du conseil d'administration, un code de déontologie et d'autres politiques, ainsi qu'une politique d'évaluation qui les oblige à procéder chaque année à une évaluation de leur rendement, de leur efficacité, de leur leadership et de leurs pratiques de gouvernance.

BUT	OBJECTIF POUR LA 1 ^{RE} ANNÉE
D'ici le 31 mars 2028, la Commission aura favorisé une culture de gouvernance axée sur l'amélioration continue grâce à l'application et à l'évaluation cohérentes de ses politiques de gouvernance, à la mise en œuvre de son outil d'évaluation annuelle ainsi qu'à l'évaluation de ses décisions et à l'intégration des changements nécessaires au processus décisionnel à la suite de la révision judiciaire de ses décisions.	D'ici le 31 mars 2026, la Commission aura mis en œuvre son outil d'évaluation annuelle.
PROGRÈS RÉALISÉS	
A L'outil d'évaluation est en place et en service depuis novembre 2025.	
RÉSULTAT	OBJECTIF DE LA PREMIÈRE ANNÉE ATTEINT

Pilier IV

PERSONNEL

La Commission dispose d'une petite équipe d'experts en la matière de gouvernance et d'un soutien administratif. Il est donc essentiel d'instaurer une culture positive en milieu de travail qui appuie les employés et les encourage à suivre des formations pour améliorer le travail de la Commission tout en favorisant leur perfectionnement professionnel.

BUT	OBJECTIF POUR LA 1 ^{RE} ANNÉE
D'ici le 31 mars 2028, le personnel de la Commission aura reçu une formation en techniques d'enquête et sur les modes alternatifs de résolution des différends. Le personnel aura également eu la chance d'assister à diverses conférences portant sur des sujets essentiels aux travaux de la Commission. Grâce à ces efforts, le personnel se sentira également appuyé et habilité dans l'exécution de son travail quotidien.	D'ici le 31 mars 2026, la Commission aura offert une formation en matière d'enquête et de médiation aux deux conseillers principaux.
PROGRÈS RÉALISÉS	
A La directrice et avocate générale a donné en octobre 2024 une formation sur les enquêtes aux deux conseillers principaux et leur offre un accompagnement individuel lorsqu'ils ont des questions ou ont besoin d'aide.	
B La directrice et avocate générale a donné une formation en médiation aux deux conseillers principaux en décembre 2025 et leur offre un accompagnement individuel lorsqu'ils ont des questions ou ont besoin d'aide.	
C La directrice et avocate générale, ainsi que l'agente d'évaluation initiale/secrétaire de la Commission, ont assisté au congrès annuel de l'association Governance Professionals of Canada (GPC) en août 2025.	
RÉSULTAT	OBJECTIF DE LA PREMIÈRE ANNÉE ATTEINT





**Commission de la
Gouvernance Locale**
DU NOUVEAU-BRUNSWICK