

Union des municipalités du Nouveau-Brunswick

Recommandations sur la
structure du conseil
d'administration

THE
CHAPMAN
—| GROUP |—

PEOPLE · PURPOSE · STRATEGY

Quelle est la structure de gouvernance actuelle de l'UMNB ?

- ❑ La structure est née de la fusion de l'association des villes et de l'association des villages en 1994.
- ❑ En 1996, l'UMNB comptait 7 zones et 14 directeurs (2 directeurs par zone).
- ❑ En 2000, un poste a été créé pour les cités.
- ❑ En 2024, l'UMNB compte 22 postes au conseil d'administration (9 zones, 2 directeurs par zone, 2 directeurs pour les cités, 1 président sortant, 1 membre sans droit de vote de l'AAMNB).

Par communauté	Type de membre	Équilibre hommes-femmes
14 conseillers 5 maires 1 maire adjoint 1 greffier	1 communauté rurale 5 villages 8 villes 7 cités	7 femmes 14 hommes



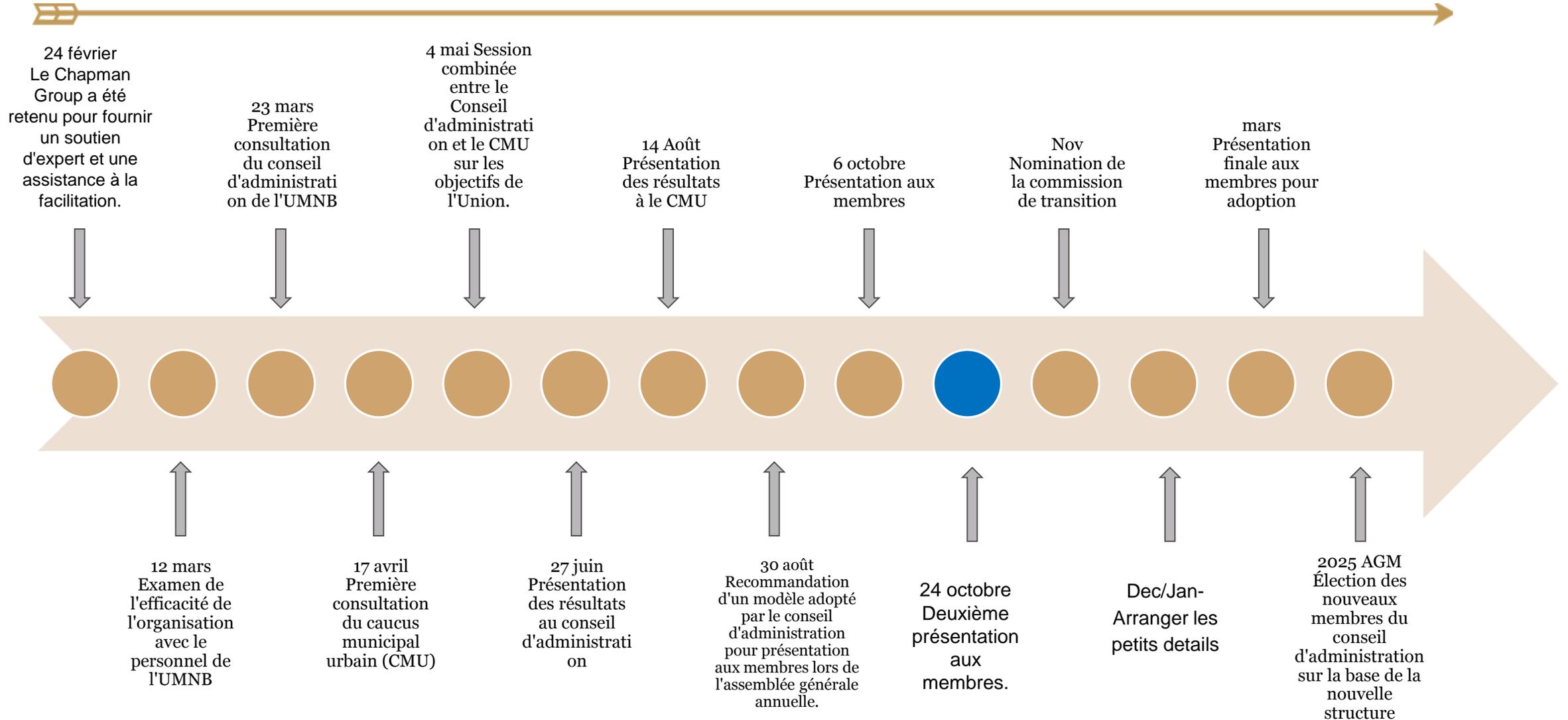
Pourquoi une nouvelle structure de gouvernance ?



- ❑ L'organisation n'a pas revu sa structure depuis plus de 10 ans, peut-être plus. (Les règlements ont été refaits en 2017).
- ❑ La fusion des associations des cités du Nouveau-Brunswick avec l'UMNB nous oblige à réexaminer notre mode de fonctionnement.
- ❑ Il est nécessaire de clarifier le processus décisionnel ainsi que les rôles et les responsabilités de notre structure de gouvernance.
- ❑ La réforme municipale a modifié la composition de nos membres et le fonctionnement de certaines de nos zones.
- ❑ L'UMNB a le quatrième plus grand conseil d'administration parmi les associations municipales du pays (seules la FCM, l'Ontario et la C.-B. sont plus grandes).
- ❑ Les réunions du conseil d'administration constituent la quatrième dépense la plus grande de l'UMNB, après les salaires, la conférence annuelle et la conférence sur la défense des intérêts.



Quel est le processus ?



Lignes directrices pour la reconception



- Veiller à ce que toutes les régions soient représentées, en parlant d'une seule voix tout en reconnaissant le caractère unique de chacune d'entre elles.
- Créer une structure de conseil d'administration souple, capable d'examiner, d'analyser et de prendre des décisions en temps opportun.
- Impliquer les membres par le biais de comités afin de tirer parti des compétences et de l'expérience que les membres combinés offrent.
- Permettre de meilleurs résultats pour tous les membres
- Être plus inclusif, plus diversifié, plus attentif à la langue et moins à l'opposition « nous » contre eux
- Utiliser de la technologie
- Comprendre le rôle et les responsabilités - conseil d'administration, exécutif, directeur général, équipe, comités, membres, etc.



Avantages d'un modèle de gouvernance renouvelé



- Renforcer notre voix collective et notre impact sur le gouvernement et l'élaboration des politiques.
- Réduire la charge administrative de l'organisation
- Devenir un conseiller de confiance pour les décisions gouvernementales, en veillant à ce que les impacts sur les parties prenantes soient compris et pris en compte avant toute politique partisane.
- Renforcer le pouvoir de lobbying et la représentation sur les questions clés qui affectent les membres.
- La mise en commun des ressources pour une meilleure efficacité des opérations.
- Un processus de prise de décision plus clair et plus transparent.
- Aligner les objectifs et les stratégies pour une approche cohérente de la défense des intérêts et de la prestation de services.



À quoi pourrait ressembler le nouveau modèle ?



Nouvelles regions	Zones existantes	Commission de service regional	Sièges au conseil d'administration
Nord-Ouest	Zone 7&9	NO & Restigouche	2
Nord-Est	Zones 7&8	Chaleur & Péninsule	2
Miramichi-Kent	Zone 1	Miramichi and Kent	2
Sud-Est	Zone 2	Sud-est	3
Fundy-Kings	Zone 3&4	Kings, Fundy & Sud-ouest	3
Capital-Valley	Zones 5-6	Capital & Western Valley	3

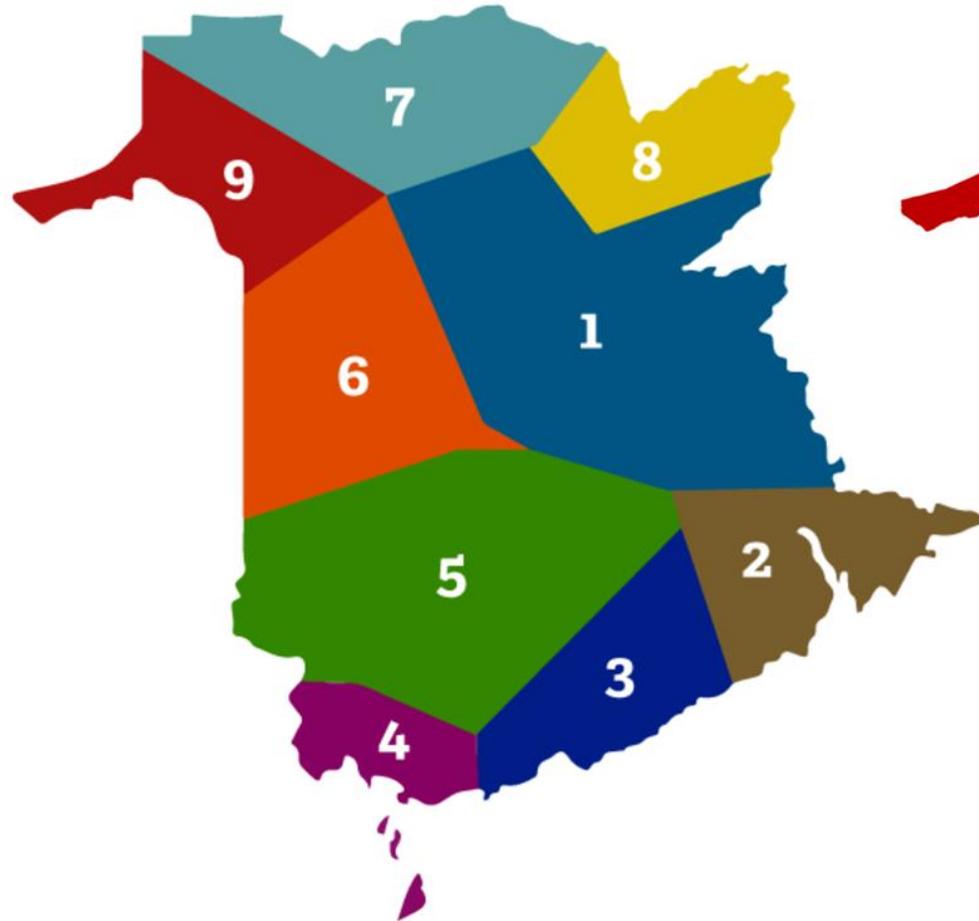
*Chaque région du CSR élirait son (ses) représentant(s) au conseil d'administration.



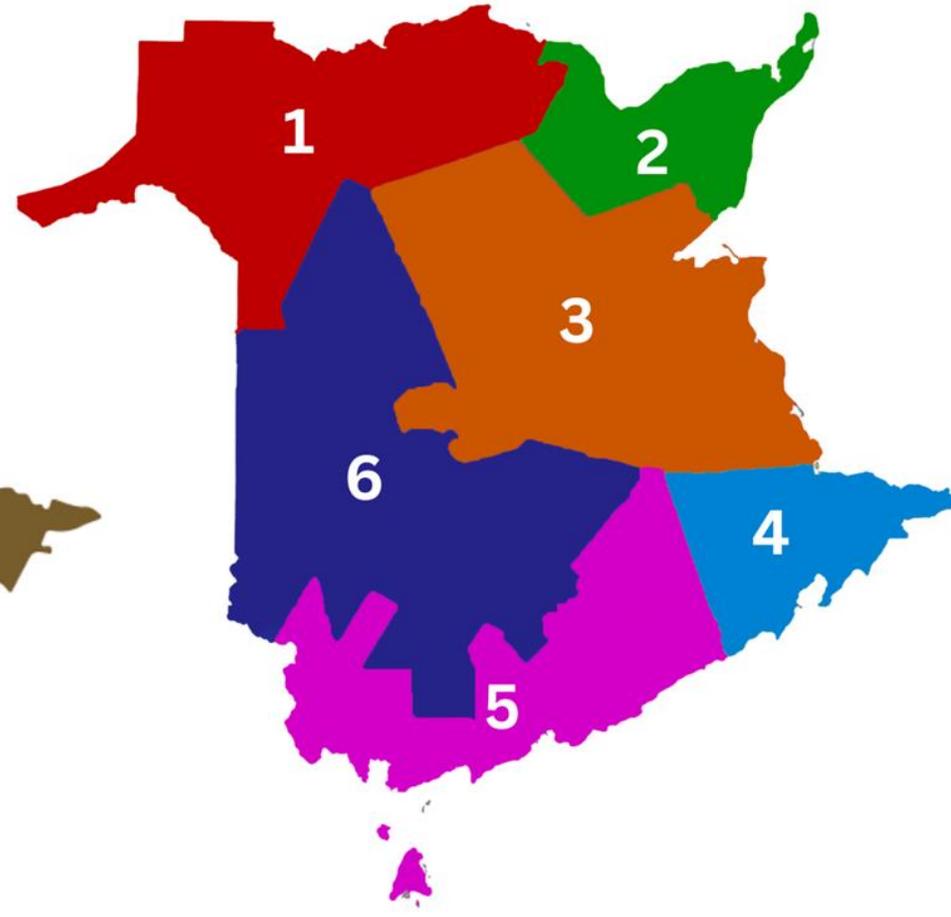
Cartes proposées



CURRENT | ACTUEL



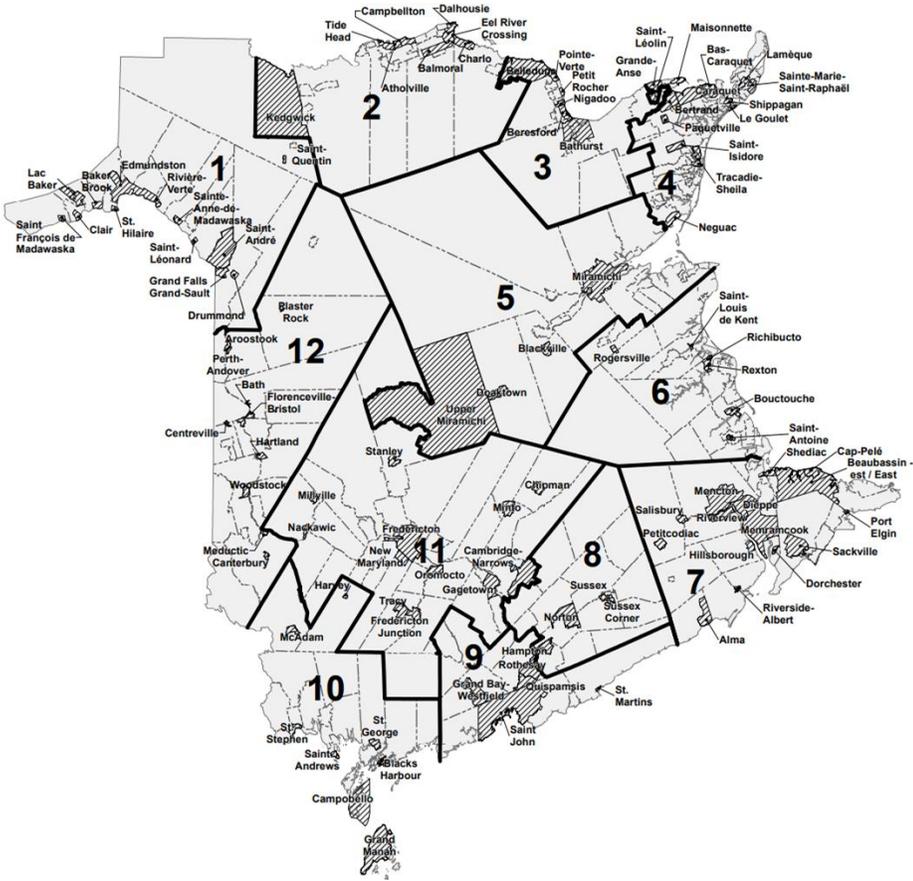
PROPOSED | PROPOSÉ



Recommandation



Six régions, réparties en fonction de la population et de la croissance de l'immigration.



Structure potentielle du conseil d'administration				
Region	Pop.*	Siège proposé au conseil d'administration	Communautés de la région	Membres de l'UMNB
Region A 1,2	78,008	2	9	4
Region B 3,4	83,357	2	10	2
Region C 5,6	71,250	2	11	7
Region D 7	178,781	3	12	11
Region E 8,9,10	175,043	3	16	16
Region F 11,12	135,769	3	19	16
Président du caucus municipal urbain (désigné par l'UMC)		1		
Représentant de l'AMANB (de droit, non membre)		1		
Composition du conseil d'administration		17		

*Population numbers based on research completed in 2023



Recommandation



Avantages	Inconvénients / Risques	Considérations
Assure une représentation équitable de l'ensemble des membres	Pas de garantie de diversité des types de communautés	Envisager une rotation de la représentation
Divise la province en 6 régions	Il faut s'assurer que les processus sont bien établis pour déterminer qui sont les trois représentants dans ces grandes régions.	Utiliser des données démographiques actualisées pour ajuster en permanence la représentation et veiller à ce que le conseil d'administration reflète les données démographiques actuelles.
Réduction du temps administratif grâce à l'élimination des réunions de zone (temps de déplacement et participation du personnel)		Veiller à ce que les comités aient une représentation équilibrée des différents types de communautés.
Possibilité d'être plus agile grâce à la réduction du nombre de membres du conseil d'administration.		



Recommandations pour la structure de l'exécutif



Président



Vice-président



Président du caucus municipal urbain (désigné par le CMU)



Secrétaire/Trésorier



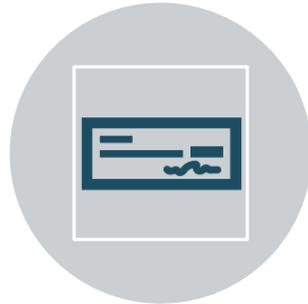
Président sortant



Recommandations proposées par le comité



COMITÉ EXÉCUTIF



COMITÉ DES
FINANCES/AUDIT



COMITÉ DE
GOUVERNANCE



LE CAUCUS
MUNICIPAL
URBAIN

D'autres comités seront créés sur une base ad hoc.



Prochaines étapes



- Présentation aux membres lors de l'AGA d'octobre pour obtenir un retour d'information et une sensibilisation.
- Webinaires avec les membres le 24 octobre (18h français, 19h anglais) pour poursuivre les discussions.
- Le groupe Chapman rédigera un projet de règlement et un manuel de pratiques du conseil d'administration pour permettre une gouvernance efficace - y compris, mais sans s'y limiter, le code de conduite, la confidentialité et la politique en matière de conflits d'intérêts, les rôles des membres du conseil d'administration, les responsabilités et les attentes en matière d'engagement du temps.
- Nomination d'un comité de transition temporaire (3 membres du conseil d'administration, 3 membres en général). Le comité sera sélectionné dans le courant de l'année.
- Le groupe Chapman élaborera un plan de changement pour soutenir le nouveau modèle.
- Vote sur le nouveau modèle de gouvernance - mars 2025
- Élection des premiers directeurs avec des statuts approuvés - AGA octobre 2025

