



New Brunswick College of Pharmacists Ordre des pharmaciens du Nouveau-Brunswick

CATÉGORIE DE POLITIQUE :	Gouvernance du Conseil
TITRE DE LA POLITIQUE :	Gouvernance, rôle et responsabilités du Conseil
NUMÉRO DE POLITIQUE :	GCC-01
AUTORITÉ CONFÉRÉE PAR :	Parties II, III, IV, V et VI de la <i>Loi</i> et parties II et III du <i>Règlement</i> , paragr. 6.1(2) et (3)
DATE D'APPROBATION INITIALE :	Novembre 2013
NUMÉRO DE LA MOTION INITIALE :	C-13-11-2-06
DATE DE LA DERNIÈRE RÉVISION :	22 novembre 2021
MOTION DE LA DERNIÈRE RÉVISION :	C-21-11-04

Gouvernance, rôle et responsabilités du Conseil

PARTIE 1 : CONSEIL

1. Rôle du Conseil

Le Conseil régit les affaires de l'Ordre des pharmaciens du Nouveau-Brunswick (l'« Ordre ») et peut exercer tous les pouvoirs qui lui sont attribués par la *Loi de 2014 sur les pharmaciens du Nouveau-Brunswick* (ci-après désignée simplement comme la « *Loi* ») et les *Règlements* de l'Ordre. Les membres du Conseil sont chargés d'agir dans l'intérêt supérieur à long terme de l'Ordre, du public et de la profession pharmaceutique. À ce titre, ils prendront des décisions éclairées, mettront à contribution des connaissances étendues et adopteront une perspective inclusive.

Le rôle du Conseil, en tant qu'organe directeur de l'Ordre des pharmaciens du Nouveau-Brunswick, consiste à diriger l'Ordre dans l'accomplissement de ses objectifs, tels qu'ils sont définis dans la *Loi*. Le Conseil, dont les principes directeurs sont la protection de la santé et du bien-être du public, et l'indépendance, l'honneur et l'intégrité de la profession, est plus précisément appelé à contribuer des façons suivantes :

- a. régir l'Ordre par l'établissement de solides orientations stratégiques et politiques générales qui favorisent une gouvernance efficace, fournissent une orientation et définissent la relation entre le Conseil et le registraire;
- b. veiller au respect par le registraire des normes convenues;
- c. planifier pour la pérennité et la stabilité financière à long terme de l'Ordre;
- d. assurer une communication et un lien efficaces avec le public, les inscrits et les autres intervenants clés.

2. Approche de gouvernance

Dans l'accomplissement des objectifs de l'Ordre, tels qu'ils sont définis dans la *Loi*, le Conseil favorisera une culture qui appuie les éléments suivants :

- a) sens de la responsabilité du groupe et respect mutuel;
- b) leadership stratégique;
- c) vision tournée vers l'extérieur;
- d) projection dans l'avenir;
- e) proactivité;

- f) décisions collectives;
- g) promotion de la diversité des points de vue;
- h) gérance et responsabilité;
- i) gestion des risques.

3. Structure du Conseil

Le Conseil est composé de conseillers élus et nommés, selon la définition qu'en donne la *Loi* et conformément à ce que prévoit le *Règlement*.

Les dirigeants du Conseil sont le président, le président élu et le président sortant.

4. Pouvoir et responsabilité

L'Ordre est responsable du maintien de la confiance que lui témoigne le gouvernement en tant qu'organisme d'autoréglementation et doit rendre compte de la bonne gestion des affaires de l'Ordre. Le Conseil dans son ensemble est par conséquent responsable, devant le public, le ministre de la Santé et les inscrits, de la réalisation des objectifs de l'Ordre.

Les membres du Conseil n'ont pas le pouvoir d'agir ou de donner des directives à titre individuel, sauf de la manière approuvée dans les politiques de l'Ordre ou par résolution du Conseil. Le Conseil peut déléguer des pouvoirs à l'un de ses membres, à un dirigeant, à un employé ou à un membre d'un comité. C'est toutefois à lui que revient l'ultime responsabilité, et il est tenu de rendre des comptes.

Le Conseil fonctionne de façon ouverte et transparente. Il rendra compte aux inscrits et aux autres intervenants clés des activités et des finances de l'Ordre, au moyen de rapports annuels et périodiques (si nécessaire).

5. Responsabilités du Conseil

Le Conseil est l'autorité légalement constituée responsable de la supervision prudente de l'orientation stratégique et des activités de l'Ordre. Il est responsable de l'articulation et de la défense du mandat et de la mission de l'organisation, et de la définition des résultats auxquels elle entend parvenir.

Les principales responsabilités du Conseil sont ses responsabilités éthique et juridique, de représentation et de gouvernance.

6. Responsabilité éthique et juridique

La responsabilité éthique et juridique du Conseil consiste à s'assurer que sont prises des décisions appropriées. Dans cette perspective, le Conseil doit :

- 1) établir et maintenir un code de conduite intégrant les principes suivants :
 - a) agir dans l'intérêt de l'Ordre,

- b) le faire avec honnêteté, professionnalisme et indépendance,
 - c) déclarer tout conflit d'intérêts,
 - d) agir conformément aux lois,
 - e) préserver la confidentialité de l'information,
 - f) veiller à une participation éclairée aux délibérations,
 - g) s'assurer que les fonds et les actifs de l'Ordre sont utilisés au profit de ce dernier;
- 2) définir et défendre la mission, les valeurs et les principes de fonctionnement de l'Ordre dans le cadre desquels il s'attend à ce que celui-ci fonctionne, les revoir périodiquement et surveiller les mesures adoptées pour s'assurer qu'elles sont conformes aux objectifs et aux principes;
 - 3) assurer une gestion prudente et adéquate des ressources de l'Ordre;
 - 4) être responsable devant le public et les parties intéressées de la satisfaction compétente, consciencieuse et efficace de ses obligations en tant qu'organisme de réglementation;
 - 5) s'assurer que toutes les activités de l'Ordre sont menées de façon éthique, transparente et légale;
 - 6) veiller à ce que le Conseil mène ses activités conformément aux principes d'équité et de processus juridiques appropriés;
 - 7) s'assurer que les décisions du Conseil s'inscrivent dans l'intérêt supérieur du public et de l'Ordre, par opposition à l'intérêt d'un seul membre, d'une seule organisation ou d'un tiers;
 - 8) exercer ses activités dans le cadre de son mandat législatif soutenu par les politiques établies par le Conseil.

7. Responsabilité de représentation

Le Conseil s'acquittera de sa responsabilité de représentation :

- 1) en s'assurant que les points de vue et les perspectives du public, des inscrits et des principales parties intéressées sont articulés et pris en compte dans ses délibérations;
- 2) en s'assurant que les décisions et les perspectives de l'Ordre sont communiquées efficacement au public, aux inscrits et aux parties intéressées, suivant les besoins.

8. Responsabilité de gouvernance

Le Conseil s'acquittera de sa responsabilité de gouvernance :

- 1) en maintenant comme principes directeurs la protection de la santé et du bien-être publics ainsi que l'indépendance, l'honneur et l'intégrité de la profession;
- 2) en élaborant et en maintenant des politiques qui définissent adéquatement l'orientation et différencient les responsabilités respectives du personnel du Conseil et de celui de l'Ordre;
- 3) en concentrant son processus décisionnel sur des questions stratégiques et importantes, telles que la vision, la mission et l'orientation stratégique de l'Ordre;
- 4) en assurant la surveillance des affaires de l'Ordre, y compris l'évaluation de sa propre efficacité. Après chaque réunion du Conseil, celui-ci procède à une évaluation de l'efficacité de la réunion et offre aux participants la possibilité de formuler des suggestions d'amélioration.

PARTIE 2 : MEMBRES DU CONSEIL À TITRE INDIVIDUEL

1. Rôle

Les membres du Conseil participent activement à ses réunions et autres activités (p. ex. en siégeant à ses comités) afin de l'aider à remplir son mandat. Ils apportent à la table du Conseil une expertise et des perspectives différentes, représentant une importante valeur ajoutée. Ce faisant, ils agissent conformément à leurs responsabilités fiduciaires de diligence et de loyauté pleine et entière à l'égard de l'organisation et de son mandat d'intérêt public, conformément à la *Loi*, au *Règlement* et au *Code de conduite*.

2. Pouvoir et responsabilité

Les membres du Conseil n'ont pas le pouvoir d'agir ou de donner des directives à titre individuel, sauf de la manière approuvée dans les politiques de l'Ordre ou par résolution du Conseil.

Les membres du Conseil sont individuellement responsables envers l'Ordre, les inscrits, les autres membres du Conseil, les créanciers, les employés, les fournisseurs, le gouvernement et l'intérêt public. Chaque membre du Conseil est fortement encouragé à procéder chaque année à une auto-évaluation de son rendement en tant que membre du Conseil. L'évaluation doit englober les responsabilités et les devoirs décrits dans le présent document, ainsi que la participation générale aux délibérations du Conseil de manière à faire progresser les objectifs stratégiques de l'Ordre. Au cours de cette auto-évaluation, si le membre conclut qu'il ne s'acquitte pas en bonne et due forme de ses obligations, il doit en discuter avec le président ou le registraire.

3. Qualifications des membres du Conseil

Les qualifications suivantes sont considérées comme essentielles au rôle :

- connaissance de la profession pharmaceutique et (ou) du système de santé;
- engagement à l'égard du mandat, de la mission et des orientations stratégiques de l'Ordre;
- engagement en termes de temps;
- volonté d'élargir ses connaissances;
- capacité à prendre des décisions dans l'intérêt public.

4. Responsabilités

Pour s'acquitter de leurs responsabilités collectives telles qu'elles sont décrites dans la *Loi*, les membres du Conseil ont deux devoirs fondamentaux, établis par la common law :

1) Responsabilités fondamentales

a. Obligation fiduciaire

L'obligation fiduciaire exige que les membres et les dirigeants du Conseil agissent honnêtement, de bonne foi et dans l'intérêt supérieur de l'Ordre. Ils ne doivent pas laisser leurs intérêts personnels et autres intérêts prévaloir sur les intérêts de l'Ordre. Ils doivent également déclarer tout conflit d'intérêts réel ou perçu.

b. Obligation de diligence/diligence raisonnable

L'obligation de diligence exige que les membres et les dirigeants du Conseil fassent preuve de diligence et de prudence dans la gestion des affaires de l'Ordre. Lorsqu'ils gèrent les affaires de l'Ordre, les membres du Conseil doivent agir avec le soin, la diligence et la compétence dont ferait preuve une personne raisonnablement prudente dans des circonstances semblables.

Pour assurer une diligence raisonnable, les membres du Conseil doivent se poser les questions suivantes : « Est-ce que je dispose, en tant que membre du Conseil, de l'information dont j'ai besoin pour prendre une décision éclairée? »

2) Code de conduite

Les membres du Conseil sont tenus d'adhérer au Code de conduite établi par le Conseil.

5. Fonctions

L'obligation de diligence du membre du Conseil implique la préparation et la présence à toutes les réunions du Conseil (à moins que l'absence du membre soit inévitable), la participation aux débats du Conseil (y compris l'expression constructive d'opinions divergentes), le vote sur toutes les questions, à moins qu'il n'y ait un conflit d'intérêts ou une raison impérieuse de s'abstenir, la réalisation d'activités convenues entre les réunions et la participation aux comités de l'Ordre avec le même soin apporté au travail.

Afin de s'acquitter efficacement de ces fonctions, les membres du Conseil doivent :

- cerner et définir les priorités de l'organisme de réglementation;
- élaborer les politiques générales de cet organisme;
- surveiller le rendement de l'organisme dans la réalisation des objectifs fixés dans les deux premières activités.

6. Mandat

La durée du mandat des membres du Conseil est définie dans le *Règlement* pris sous le régime de la *Loi*. À l'exception des représentants du public, les membres ont un mandat de deux ans et peuvent être renommés ou réélus pour au plus cinq mandats consécutifs. Toutefois, un président,

un président sortant ou un président élu qui aurait accompli cinq mandats consécutifs sera autorisé à terminer son mandat en tant que membre du Conseil, comme le prévoit le *Règlement 2.3(5)* pris aux termes de la *Loi*. Les représentants du public ont un mandat de trois ans et peuvent être reconduits dans leurs fonctions pour un mandat supplémentaire.

7. Réunions

a. Fréquence

Le Conseil tient habituellement quatre réunions de un à deux jours réparties dans l'année, une assemblée annuelle, et peut organiser des réunions extraordinaires supplémentaires au besoin.

b. Comités

Chaque membre du Conseil doit siéger à un ou deux comités ou groupes de travail. Les comités du Conseil comprennent, sans s'y limiter, les comités suivants :

- 1) Conseil exécutif
- 2) Comité des finances
- 3) Comité de gouvernance
- 4) Comité des mises en candidature
- 6) Comité d'exercice de la profession
- 7) Comité de la formation professionnelle continue
- 8) Comité des prix
- 9) Comité des inscriptions

D'autres comités et groupes de travail spéciaux sont formés au besoin pour des fonctions précises.

c. Engagement en termes de temps

Les membres du Conseil doivent s'attendre à consacrer de huit à dix jours par an aux réunions du Conseil et des comités. La préparation des réunions pourrait exiger davantage de temps. Les présences sont consignées au procès-verbal de la réunion.

Annexe A de GCC-01 : Rôle et responsabilités du Conseil

MATRICE DES COMPÉTENCES DU CONSEIL

Le Conseil s'efforce d'inclure des membres qui, collectivement, possèdent les connaissances, les compétences et l'expérience nécessaires pour guider et surveiller la position stratégique de l'Ordre. Le Conseil doit être considéré comme un groupe au sein duquel chaque personne apporte sa contribution. Dans son ensemble, le Conseil doit posséder la combinaison de compétences et d'aptitudes qui lui permettront de s'acquitter efficacement de ses fonctions.

La matrice des compétences du Conseil doit être remplie par chaque conseiller. Elle vise à aider le Conseil à analyser l'état actuel du groupe et à déterminer quelles compétences ou caractéristiques les membres ne possèdent pas déjà. Toute lacune cernée servira d'exigence ou de préférence de sélection au moment du recrutement et de la nomination de représentants du public non élus. Cette approche accroît la probabilité que puisse être constitué un Conseil diversifié possédant toutes les compétences nécessaires pour assumer sa fonction stratégique.

Ainsi, avant de renouveler un mandat, de proposer une candidature ou de nommer des personnes en tant que conseillers, le Conseil doit prendre les mesures suivantes :

- Demander à tous les conseillers de remplir la matrice ci-après.
- Amalgamer les résultats et évaluer quelles compétences et aptitudes sont prévalentes ou manquantes.
- Utiliser les lacunes cernées comme guide pour la nomination de représentants du public non élus, et éventuellement de conseillers élus à l'avenir.

Compétence	Degré d'expérience
Tous les conseillers doivent afficher les qualités personnelles suivantes : conscience de soi, intégrité, respect et normes éthiques élevées.	
Expérience dans l'autoréglementation et compréhension des principes de protection de l'intérêt du public et d'action dans ce même intérêt	Élevé <input type="checkbox"/> Modéré <input type="checkbox"/> Faible <input type="checkbox"/>
Expérience de travail avec des populations diverses, des groupes marginalisés et des personnes handicapées	Élevé <input type="checkbox"/> Modéré <input type="checkbox"/> Faible <input type="checkbox"/>
Expérience en tant que membre de conseils d'administration et/ou de comités	Élevé <input type="checkbox"/> Modéré <input type="checkbox"/> Faible <input type="checkbox"/>
Expérience de la gestion d'un large éventail de risques	Élevé <input type="checkbox"/> Modéré <input type="checkbox"/>

	Faible <input type="checkbox"/>
Expérience en communication stratégique	Élevé <input type="checkbox"/> Modéré <input type="checkbox"/> Faible <input type="checkbox"/>
Expérience dans des rôles de direction au sein d'entreprises, d'établissements de soins de santé, de gouvernements et d'universités	Élevé <input type="checkbox"/> Modéré <input type="checkbox"/> Faible <input type="checkbox"/>
Expérience des questions relatives aux ressources humaines, y compris, mais sans s'y limiter, la santé et la sécurité au travail et les structures organisationnelles, ainsi que la supervision des ressources humaines, la rémunération, le recrutement et la planification de la relève	Élevé <input type="checkbox"/> Modéré <input type="checkbox"/> Faible <input type="checkbox"/>
Expertise financière ou comptable, notamment en matière de préparation, de vérification, d'analyse ou d'évaluation des états financiers, et compréhension des principes comptables généralement admis	Élevé <input type="checkbox"/> Modéré <input type="checkbox"/> Faible <input type="checkbox"/>
Expérience juridique ou expérience en matière de litiges ou de procédures judiciaires	Élevé <input type="checkbox"/> Modéré <input type="checkbox"/> Faible <input type="checkbox"/>
Expérience de participation ou de direction d'une organisation dans la planification de son avenir, y compris, sans s'y limiter, dans les domaines suivants : analyse, analyse de l'environnement, conception de stratégies, planification, mise en œuvre et évaluation	Élevé <input type="checkbox"/> Modéré <input type="checkbox"/> Faible <input type="checkbox"/>
Bonne compréhension des questions relatives à la diversité et à l'inclusion	Élevé <input type="checkbox"/> Modéré <input type="checkbox"/> Faible <input type="checkbox"/>
Données démographiques	
Langues	Français <input type="checkbox"/> Anglais <input type="checkbox"/> Autres <input type="checkbox"/> Précisez : _____
Vous identifiez-vous comme membre des Premières Nations, Inuit ou Métis?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Préfère ne pas répondre <input type="checkbox"/>
Région géographique de résidence : ET Population de patients servie - par exemple santé mentale, gériatrie, Premières Nations, etc.	Veillez entrer votre réponse ci-dessous

(le cas échéant) :

--	--