





2012-2013 Annual Report

Published by:

Department of Human Resources
Province of New Brunswick
P. O. Box 6000
Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1
Canada

<http://www.gnb.ca/humanresources>

February 2014

Printing and Binding:

Printing Services,
New Brunswick Internal Services Agency

ISBN 978-1-4605-0279-2 (print edition)
ISBN 978-1-4605-0280-8 (online edition)
ISSN 1703-5058 (print edition)
ISSN 1703-5058 (online edition)

Printed in New Brunswick

Rapport annuel 2012-2013

Publié par :

Ministère des Ressources humaines
Province du Nouveau-Brunswick
Case postale 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
Canada

<http://www.gnb.ca/ressourceshumaines>

Février 2014

Impression et reliure

Services d'imprimerie,
Agence des services internes du Nouveau-
Brunswick

ISBN 978-1-4605-0279-2 (version imprimée)
ISBN 978-1-4605-0280-8 (version en ligne)
ISSN 1703-5058 (version imprimée)
ISSN 1703-5058 (version en ligne)

Imprimé au Nouveau-Brunswick

The Honourable Graydon Nicholas
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick

May it please your Honour:

It is my privilege to submit the Annual Report of the Department of Human Resources, Province of New Brunswick, for the fiscal year April 1, 2012 to March 31, 2013.

Respectfully submitted,



Hon. Robert B. Trevors
Minister
Department of Human Resources

The Honourable Robert B. Trevors
Minister
Department of Human Resources
Fredericton, N.B.

Mr. Minister:

I am pleased to present the Annual Report describing operations of the Department of Human Resources for the fiscal year 2012-2013.

Respectfully submitted,



Kelly Cain
Deputy Minister
Department of Human Resources

L'honorable Graydon Nicholas
Lieutenant-gouverneur de la
province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Lieutenant-Gouverneur,

Je suis heureux de vous soumettre le rapport annuel du ministère des Ressources humaines de la province du Nouveau-Brunswick pour l'année financière allant du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013.

Veillez agréer, Monsieur le Lieutenant-Gouverneur, l'expression de ma très haute considération.



Le ministre des Ressources humaines,
L'Hon. Robert B. Trevors

L'honorable Robert B. Trevors
Ministre des Ressources humaines
Fredericton (N.-B.)

Monsieur le Ministre,

Je suis heureuse de vous soumettre le présent rapport annuel du ministère des Ressources humaines pour l'année financière 2012-2013.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

La sous-ministre des Ressources
humaines,



Kelly Cain

Table of Contents

Department of Human Resources	9
• Mission	9
• Mandate	9
• Year in Review	11
• Organizational Chart	12
• Statutes Related to the Department of Human Resources	13
• Financial Information	14
• Official Language Complaints	15
• <i>Public Interest Disclosure Act</i>	15
• Staffing Activity for DHR	15
Areas of Focus	17
• Collective Bargaining and Casual Workers..	17
• Pay Equity	20
• Corporate Human Resource Plan	21
• HR Policies, Programs and Initiatives	22
• Pensions and Benefits Governance and Risk Management	29
• Budget Restraint Response	33
Table 1: Pension Plans	35
Table 2: Non-Pension Benefits Summary	36
Chart 1: Total Pension Administration Cost per Total Client	38

Table des matières

Ministère des Ressources humaines.....	9
• Mission	9
• Mandat	9
• Bilan de l'année	11
• Organigramme.....	12
• Lois se rattachant au ministère des Ressources humaines	13
• Renseignements financiers.....	14
• Plaintes relatives aux langues officielles	15
• <i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	15
• Sommaire des activités de dotation en personnel pour le MRH	15
Secteurs d'intervention privilégiés	17
• Négociation collective et employés occasionnels.	17
• Équité salariale	20
• Plan général des ressources humaines	21
• Politiques, programmes et initiatives en matière de ressources humaines.....	22
• Gouvernance et gestion des risques – pensions et avantages sociaux	29
• Réponse aux restrictions budgétaires	33
Tableau 1 : Régimes de retraite	35
Tableau 2 : Résumé des autres avantages sociaux	36
Graphique 1 : Coût d'administration total par groupe total de clients	38

Department of Human Resources

Mission

The mission of the Department of Human Resources (DHR) is:

To provide leadership and services that promote excellence in the New Brunswick Public Service.

The mandate is to:

- Provide strategic direction and advice related to government-wide human resource policies and practices;
- Develop and implement innovative corporate human resource policies and initiatives; and
- Fulfill legislative and delegated responsibilities for recruitment, compensation, pensions and benefits, employee development and labour relations.

The department's responsibility extends to Part I (departments), Part II (school districts), Part III (health sector) and, in some instances, Part IV (crown corporations).

Ministère des Ressources humaines

Mission

La mission du ministère des Ressources humaines (MRH) est la suivante :

Assurer un leadership et fournir des services qui favorisent l'excellence au sein des services publics du Nouveau-Brunswick.

Son mandat est le suivant :

- Fournir une orientation stratégique et des conseils en ce qui concerne les politiques et les pratiques en matière de ressources humaines à l'échelle du gouvernement;
- Élaborer et mettre en œuvre des politiques et des initiatives innovatrices en matière de ressources humaines pour l'ensemble du gouvernement; et
- S'acquitter des responsabilités législatives et déléguées en ce qui a trait au recrutement, à la rémunération, aux pensions et aux avantages sociaux, au perfectionnement des employés et aux relations de travail.

La responsabilité du Ministère s'étend à la Partie I (ministères), à la Partie II (districts scolaires), à la Partie III (secteur de la santé) et, parfois, à la Partie IV (corporations de la Couronne).

DHR is divided into the following program areas:

Employee Relations

The Employee Relations division is responsible for overseeing collective bargaining and labour relations for all unionized public service employees, for compensation and classification of positions within the public service, and for the provision of corporate human resource information in support of government initiatives and programs.

Human Resource Strategy and Programs

The Human Resource Strategy and Programs division is responsible for providing corporate human resource programs and services in the areas of staffing, employee development and human resources policies to attract, retain and develop talent in the public service. The division is also responsible for programs related to Official Languages, Workplace Equity and Diversity in the public service, and the New Professionals Initiative.

Pensions and Employee Benefits

The Pensions and Employee Benefits division is responsible for managing a number of pension and employee benefit programs for employees and retirees of Parts I, II, III and IV of the public service.

Le MRH comporte les secteurs de programme suivants :

Relations avec les employés

La Division des relations avec les employés est responsable de la supervision des négociations des conventions collectives et des relations de travail pour tous les employés syndiqués dans les services publics. Elle est aussi responsable de la rémunération et de la classification de postes des services publics et de la diffusion d'information sur les ressources humaines du gouvernement à l'appui des initiatives et des programmes du gouvernement.

Stratégie et programmes en ressources humaines

La Division de la stratégie et des programmes en ressources humaines est chargée de fournir des programmes et des services gouvernementaux de ressources humaines ayant trait à la dotation en personnel, au perfectionnement des employés et aux politiques sur les ressources humaines en vue d'attirer, de maintenir et de développer les talents dans les services publics. La Division est également responsable des programmes ayant trait aux langues officielles, à l'équité au travail et à la diversité dans les services publics et de l'Initiative pour les nouveaux professionnels.

Pensions et avantages sociaux des employés

La Division des pensions et des avantages sociaux des employés est responsable de la gestion d'un grand nombre de programmes de pensions et d'avantages sociaux pour les employés et les retraités des Parties I, II, III et IV des services publics.

Year in Review

During the year in question, the Department of Human Resources underwent a change in the reporting structure. Effective October 1, 2012, the Office of Human Resources became the Department of Human Resources (DHR). The department reports to its own Minister and Deputy Minister responsible for DHR.

This annual report will contain a report of the initiatives undertaken by the Department of Human Resources.

Noteworthy events from fiscal year 2012-2013 include:

- Continued oversight of the New Professionals Initiative (New Wave GNB) targeted to new professionals with less than five years of service in Part I of the public service.
- Continued participation with phase II of the workplace partnership program with Atlantic Path, the largest ever cancer research study carried out in Atlantic Canada.
- Work continued on job evaluation studies in support of the *Pay Equity Act, 2009*.
- Assisted in the public sector pension plan review with the goal of making New Brunswick's public sector pensions more secure, sustainable and affordable.

This annual report will review the above initiatives in more detail, and outline the areas of focus that DHR has identified for the year in question.

The financial section of the report reflects the management of programs and services within funding allocated for the fiscal year.

Bilan de l'année

Au cours de l'exercice visé, le ministère des Ressources humaines a fait l'objet de changements structurels. Le 1^{er} octobre 2012, le Bureau des ressources humaines est devenu le ministère des Ressources humaines (MRH). Le Ministère relève de son propre ministre et sous-ministre responsables du MRH.

Le rapport annuel présente un compte rendu des initiatives entreprises par le ministère des Ressources humaines.

Les activités dignes de mention de l'exercice financier de 2012-2013 comprennent :

- Une surveillance continue de l'Initiative pour les nouveaux professionnels (Nouvelle vague GNB) visant les nouveaux employés de la Partie I des services publics ayant moins de cinq années de service.
- La participation continue à la phase II du programme de partenariat en milieu de travail de La VOIE atlantique, la plus grande étude sur le cancer jamais réalisée au Canada atlantique.
- La poursuite du travail sur les études d'évaluation des emplois en soutien à la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*.
- L'aide à l'examen des régimes de retraite du secteur public visant à rendre les régimes de retraite du secteur public du Nouveau-Brunswick plus sûrs, plus viables et plus abordables.

Le rapport annuel examinera en détail les initiatives décrites plus haut et donnera un aperçu des secteurs d'intervention privilégiés définis par le MRH au cours de l'exercice visé.

La section financière du rapport rend compte de la gestion des programmes et des services dans les limites du financement accordé pour l'exercice.

DEPARTMENT OF HUMAN RESOURCES/MINISTÈRE DES RESSOURCES HUMAINES

March 31, 2013/le 31 mars 2013



Statutes related to the Department of Human Resources

- ***Financial Administration Act*** – responsibilities pursuant to Section 5(c)(e); and Section 6(1)(2)
- ***Public Service Labour Relations Act***
- ***Civil Service Act***

Additional Statutes

Statutes related to Human Resources under the jurisdiction of the Minister of Finance in the role of Chairman of the Board of Management are as follows:

- **Pension Acts**
 - ◆ *Public Service Superannuation Act*
 - ◆ *Teacher's Pension Act*
 - ◆ *Members Superannuation Act*
 - ◆ *Members Pension Act*
 - ◆ *Provincial Court Act* (Section 15-17)
 - ◆ *Ombudsman Act* - Pension Provisions, subsection 2(4)
 - ◆ *Provincial Court Judges' Pension Act*
 - ◆ *Special Retirement Program Act* (1985 Early Retirement Program)
- ***Pay Equity Act***
- ***Human Rights Act***
- ***Public Interest Disclosure Act***

Lois se rattachant au ministère des Ressources humaines

- ***Loi sur l'administration financière*** – responsabilités conformément aux alinéas 5(1)c) et e) et aux paragraphes 6(1) et 6(2)
- ***Loi relative aux relations de travail dans les services publics***
- ***Loi sur la Fonction publique***

Autres lois

Voici les lois liées aux ressources humaines qui relèvent de la compétence du ministre des Finances à titre de président du Conseil de gestion :

- **Lois sur les régimes de pension**
 - ◆ *Loi sur la pension de retraite dans les services publics*
 - ◆ *Loi sur la pension de retraite des enseignants*
 - ◆ *Loi sur la pension de retraite des députés*
 - ◆ *Loi sur la pension des députés*
 - ◆ *Loi sur la Cour provinciale* (articles 15 à 17)
 - ◆ *Loi sur l'Ombudsman* – dispositions sur la pension, paragraphe 2(4)
 - ◆ *Loi sur la pension des juges de la Cour provinciale*
 - ◆ *Loi sur le régime spécial de retraite* (programme de retraite anticipée de 1985)
- ***Loi sur l'équité salariale***
- ***Loi sur les droits de la personne***
- ***Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public***

Financial Information**Fiscal Year Ending March 31, 2013****Human Resource Management
(\$000)**

	2012-13 Budget	2012-13 Actual
Personal Services	8,264.8	6,973.5
Other Services	9,650.2	9,303.9
Materials and Supplies	74.2	45.6
Property and Equipment	195.8	144.7
Recoveries	<u>(14,062)</u>	<u>(13,153.1)</u>
TOTAL	<u>\$4,123.0</u>	<u>\$3,314.6</u>

The department was underspent by \$808.4.

Renseignements financiers**Année financière terminée le 31 mars 2013****Gestion des ressources humaines
(000 \$)**

	Budget 2012-2013	Montants réels 2012-2013
Services personnels	8 264,8	6 973,5
Autres services	9 650,2	9 303,9
Fournitures et approvisionnements	74,2	45,6
Biens et matériel	195,8	144,7
Recouvrements	<u>(14 062)</u>	<u>(13 153,1)</u>
TOTAL	<u>4 123,0 \$</u>	<u>3 314,6 \$</u>

Le Ministère a un excédent budgétaire de 808,4 \$.

Official Language Complaints

It is DHR's objective to actively offer and provide quality services to members of the public in their official language of choice.

During the 2012-2013 fiscal year, no complaints were received from the Office of the Commissioner of Official Languages relating to services provided by DHR.

Public Interest Disclosure Act

The *Public Interest Disclosure Act* applies to wrongdoings in or related to the public service and requires that each department state in an annual report the number of disclosures received and information about the investigations of reported wrongdoings. DHR received no disclosures of wrongdoings as of March 31, 2013.

Summary of Staffing Activity for DHR

Pursuant to Section 4 of the *Civil Service Act*, the Deputy Minister of the Department of Human Resources delegates staffing to each Deputy Head for their respective departments. Please find below a summary of the staffing activity for 2012-2013 for the Department of Human Resources.

- The department advertised 10 competitions, including zero open competitions, seven in-service competition, and three intradepartmental competitions.
- Pursuant to Sections 15 and 16 of the *Civil Service Act*, the department made the following appointments using processes other than the competitive process to establish merit:

Plaintes relatives aux langues officielles

Le MRH a pour objectif d'offrir activement et de fournir des services de qualité aux citoyens dans la langue officielle de leur choix.

Durant l'exercice financier 2012-2013, nous n'avons reçu aucune plainte du Bureau du commissaire aux langues officielles se rattachant aux services qu'offre le MRH.

Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public

La *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public* s'applique aux méfaits commis au sein des services publics, ou relativement à ceux-ci, et exige que chaque ministère dévoile dans un rapport annuel le nombre de divulgations reçues et les informations sur les enquêtes menées sur les méfaits signalés. Le MRH n'a reçu aucune divulgation de méfaits au 31 mars 2013.

Sommaire des activités de dotation en personnel pour le MRH

Conformément à l'article 4 de la *Loi sur la Fonction publique*, le sous-ministre des Ressources humaines délègue à chacun des administrateurs généraux les activités de dotation de son ministère respectif. Vous trouverez ci-dessous un résumé des activités de dotation pour l'exercice 2012-2013 du ministère des Ressources humaines.

- Le Ministère a publié dix concours, soit aucun concours public, sept concours internes et trois concours interministériels.
- Conformément aux articles 15 et 16 de la *Loi sur la Fonction publique*, le Ministère a effectué les nominations suivantes au moyen de méthodes autres que les concours pour établir le mérite :

Appointment type / Section of the <i>Civil Service Act</i>	#
Specialized Professional, Scientific or Technical / 15(1)	0
Equal Employment Opportunity Program / 16(1)(a)	0
Departmental Talent Management Program / 16(1)(b)	2
Lateral Transfer / 6(1) or 16(1)(c)	1
Regular appointment of casual/temporary / 16(1)(d)(i)	7
Regular appointment of students/apprentices / 16(1)(d)(ii)	0
Total number of appointments without competition	10

Pursuant to Section 33 of the *Civil Service Act*, no complaints alleging favouritism were made to the Deputy Head of the Department of Human Resources and no complaints were submitted to the Ombudsman.

Type de nomination en poste / Article de la <i>Loi sur la Fonction publique</i>	N^{bre}
Emplois professionnels, scientifiques ou techniques spécialisés / 15(1)	0
Programme d'égalité d'accès à l'emploi / 16(1)a)	0
Programme de gestion du talent ministériel / 16(1)b)	2
Mutation latérale / 6(1) ou 16(1)c)	1
Nomination d'employés occasionnels ou temporaires à un poste permanent / 16(1)d)i)	7
Nomination d'étudiants et d'apprentis à un poste permanent / 16(1)d)(ii)	0
Nombre total de nominations sans concours	10

Conformément à l'article 33 de la *Loi sur la Fonction publique*, aucune plainte alléguant du favoritisme n'a été déposée auprès du sous-ministre des Ressources humaines et aucune plainte n'a été déposée auprès de l'ombudsman.

Areas of Focus 2012-2013

The Department of Human Resources identified several areas of focus for 2012-2013. The following is a detailed description of these areas, and the progress made over the year in question.

Collective Bargaining and Casual Workers

Goal: To provide fair and affordable compensation consistent with the province's fiscal framework, and to ensure fair and equitable terms and conditions of employment for casual employees.

The government is committed to managing the public service wage bill. The Department of Human Resources, Board of Management and the Department of Finance each have their roles to play to ensure a fair and affordable wage bill for the province.

DHR ensures non-bargaining pay reviews and collective agreements are consistent with the government's compensation policy. Our goal is to provide expertise, information and advice to government to ensure compensation requirements are accommodated within the fiscal framework of the province.

During 2012-2013, negotiations were underway with nine bargaining groups representing 23,464 employees. These groups included: Crown Counsel and Crown Prosecutors; Clerical, Stenographic & Office Equipment Operation, Institutional Services, Patient Services; Laboratory and Medical, Technical Inspection; Education (Instructional); Industrial Training and Certification Officers; Nurses; Agriculture, Veterinary, Engineering, Land Surveying & Architecture; Teachers; and Institutional Services and Care.

Secteurs d'intervention privilégiés en 2012-2013

Le ministère des Ressources humaines a défini plusieurs secteurs d'intervention privilégiés pour l'exercice 2012-2013. La section qui suit fournit une description détaillée de ces secteurs et fait état des progrès réalisés au cours de l'exercice visé.

Négociation collective et employés occasionnels

Objectif : Offrir une rémunération juste et abordable qui est conforme au cadre financier du gouvernement, et s'assurer que les conditions d'emploi des employés occasionnels sont justes et équitables.

Le gouvernement s'est engagé à gérer la masse salariale des services publics. Le ministère des Ressources humaines, le Conseil de gestion et le ministère des Finances ont chacun un rôle à jouer afin d'assurer une masse salariale équitable et abordable pour le gouvernement.

Le MRH s'assure que la révision du traitement des employés non syndiqués et des conventions collectives est conforme à la politique de rémunération du gouvernement. Nous avons pour objectif de fournir un savoir-faire, des renseignements et des conseils au gouvernement pour s'assurer de tenir compte des exigences en matière de rémunération selon le cadre financier du gouvernement.

Durant l'exercice 2012-2013, les négociations avec neuf groupes de négociation, représentant plus de 23 464 employés, se sont poursuivies. Ces groupes comprenaient les avocats de la Couronne et procureurs de la Couronne; les commis, sténographes et mécanographes, services de l'établissement et services aux malades; le groupe Inspections techniques, personnel médical et de laboratoire; le groupe Éducation (enseignants); les agents de la formation et de la certification industrielles; les infirmières; le groupe Agriculture, vétérinaires, ingénieurs, arpenteurs-géomètres et architectes; les enseignants; et le groupe Services d'établissement et soins en établissement.

New collective agreements were signed with three groups: Nurses; Agriculture, Veterinary, Engineering, Land Surveying & Architecture; and Crown Counsel and Crown Prosecutors.

As required by *An Act to Amend the Public Service Labour Relations Act*, DHR continued the negotiation of separate agreements for the terms and conditions of employment for casual workers. Agreements were signed with 11 groups: Administrative Assistants, Clerical & Regulatory, Office, Data Processing and Duplicating Equipment Operation; Rehabilitation and Therapy & Recreation and Culture Program Officer; Education (Instructional); Education (Non-Instructional); Engineering and Field; Highway Supervisors; Industrial Training and Certification Officers; Laboratory and Medical, Technical Inspection; Crown Counsel and Crown Prosecutors; Agriculture, Veterinary, Engineering, Land Surveying & Architecture; and Resource Services. Negotiations of these separate agreements are completed with Part I and Part III unions. Negotiations were underway with two remaining groups in Part II.

Wage Restraint

Following the two-year wage restraint mandate for non-bargaining employees, a revised pay plan was approved by Board of Management, effective April 1, 2011 to March 31, 2013.

For unionized employees, the wage restraint policy provides a negotiating mandate of two years of zeros followed by modest increases in each of the next two years. The two-year wage freeze is being negotiated in the first two years of each collective agreement as they come due.

References to Adjudication

In 2012-2013, DHR had 415 referrals to adjudication still active from previous years. The department also received 260 new references to adjudication. There were 241 grievances withdrawn or settled and 15 decisions rendered.

De nouvelles conventions furent signées pour trois groupes : les infirmières; le groupe Agriculture, vétérinaires, ingénieurs, arpenteurs-géomètres et architectes; et les avocats de la Couronne et procureurs de la Couronne.

Conformément à la *Loi modifiant la Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, le MRH a poursuivi la négociation d'ententes séparées sur les conditions d'emploi des employés occasionnels. De nouvelles conventions ont été signées pour onze groupes : les assistantes administratives, commis aux écritures et aux règlements et préposés au matériel de bureau, d'informatique et de photocopie; le groupe Réhabilitation et thérapie et agents des programmes culturels et de loisirs; le groupe Éducation (enseignants); le groupe Éducation (non-enseignants); les techniciens et technologues des travaux de génie; les contremaîtres de la voirie; les agents de la formation et de la certification industrielles; le groupe Inspections techniques, personnel médical et de laboratoire; les avocats de la Couronne et procureurs de la Couronne; le groupe Agriculture, vétérinaires, ingénieurs, arpenteurs-géomètres et architectes; et le groupe Services de ressources. Les négociations avec les syndicats des Parties I et III se sont conclues. Elles ont été amorcées avec deux groupes de la Partie II.

Modération salariale

À la suite du gel des salaires de deux ans pour les employés non syndiqués, le Conseil de gestion a approuvé un régime de rémunération révisé qui prendra effet du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2013.

Dans le cas des employés syndiqués, la politique de modération salariale prévoit un mandat de négociation portant sur deux années sans augmentation, suivies d'augmentations modestes pendant chacune des deux années suivantes. Le gel des salaires de deux ans est négocié pendant les deux premières années de chaque convention collective lorsqu'elle doit être renouvelée.

Renvois à l'arbitrage

En 2012-2013, le MRH comptait 415 renvois reportés des années passées et en a reçu 260 nouveaux. De ce nombre, 241 griefs ont été retirés ou réglés et 15 décisions ont été rendues.

Classifications

DHR reviewed 384 classification and reclassification requests for Parts I, II and III to ensure the proper classification level and an appropriate level of compensation relative to other positions.

The suspension of upward reclassification requests for management and non-bargaining positions in Parts I, II and III continues. Only those management and non-bargaining positions affected by departmental reorganizations, amalgamation of departments and new programs being introduced were reviewed for proper classification.

The joint maintenance committee with CUPE Local 1252 met and reviewed 47 classification/reclassification requests.

Staff reviewed and amended job classifications in the following bargaining groups to ensure they reflect the current work being done and the education/training requirements: Part I - Education (Instructional); Industrial Certification; and Part III - CUPE 1252.

As per Letters of Intent signed during the collective bargaining process, staff continued work on joint job evaluation studies with the following groups: General Labour & Trades, Part I (CUPE 1190); and Rehabilitation & Therapy and Recreation and Culture Program Officer (CUPE 1418). Studies were completed with: Part I - Engineering & Field; Laboratory and Medical; and Part III - Nursing.

Classification des postes

Le MRH a examiné 384 demandes de classification et de reclassification de postes pour les Parties I, II et III, afin de s'assurer que les postes correspondaient au niveau approprié de classification et à un niveau approprié de rémunération relativement aux autres postes.

La suspension des demandes de reclassification à la hausse des postes de gestion et des postes non syndiqués des Parties I, II et III est maintenue. Seuls les postes de gestion et les postes non syndiqués touchés par les restructurations et les fusions ministérielles, et ceux liés aux nouveaux programmes mis en œuvre ont fait l'objet d'un examen en vue d'une classification appropriée.

Le Comité conjoint pour le maintien du système de classification avec le SCFP, section locale 1252, s'est réuni et a examiné 47 demandes de classification ou de reclassification.

Le personnel a examiné et modifié les classifications d'emploi dans les groupes de négociation suivants afin de garantir que celles-ci correspondent aux tâches accomplies et aux exigences en matière d'éducation ou de formation : Partie I – Éducation (enseignants) et certification industrielle; Partie III – SCFP, section locale 1252.

Conformément aux lettres d'intention signées durant le processus de négociation collective, le personnel a continué le travail d'étude conjointe d'évaluation des emplois portant sur les groupes suivants : Manœuvres et hommes de métier, Partie I (SCFP, section locale 1190), et Réadaptation et thérapie et agents des programmes culturels et de loisirs (SCFP, section locale 1418). L'étude s'est terminée pour ce qui est des groupes suivants : Partie I – techniciens et technologistes des travaux de génie; personnel médical et de laboratoire; et Partie III – infirmières.

Pay Equity

Goal: To assist the Women's Issues Branch in achieving a new pay equity program.

Staff continued to provide advice and guidance to the Women's Issues Branch on the job evaluation process and compensation analysis in support of pay equity for workers in the following groups:

- (1) Child Care Staff
- (2) Home Support Workers
- (3) Transition House Sector
- (4) Community Residences

Goal: To implement pay equity in Parts I, II, and III of the Public Service.

In accordance with the *Pay Equity Act, 2009*, which requires that pay equity be implemented within Parts I, II and III of the public service, joint job evaluations were undertaken with those bargaining groups with female-dominated classifications.

Work continued with Part I - Court Stenographers; and in Part II - Admin Support (CUPE 2745) to identify male comparator jobs and to obtain up to date job information for comparative purposes.

Analysis of possible pay inequities was completed for the female-dominated classifications in Nursing, Part III.

Staff also began work with New Brunswick Union to evaluate positions in three different bargaining groups (Specialized Health Care Professionals; Para Medical; Professional Support) in compliance with the *Pay Equity Act, 2009*.

Équité salariale

Objectif : Aider la Direction des questions féminines à exécuter un nouveau programme d'équité salariale.

Le personnel a continué à offrir des conseils et une orientation à la Direction des questions féminines sur le processus d'évaluation des postes et l'analyse en matière de rémunération à l'appui de l'analyse portant sur l'équité salariale pour les travailleurs des groupes suivants :

- (1) le personnel pour la garde d'enfants
- (2) le personnel des services de soutien à domicile
- (3) le secteur des maisons de transition
- (4) les résidences communautaires

Objectif : Mise en œuvre de l'équité salariale dans les Parties I, II et III des services publics.

Conformément à la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* qui prévoit que l'équité salariale soit mise en œuvre dans les Parties I, II et III des services publics, les évaluations conjointes des emplois ont été entreprises pour les groupes de négociation dont les classifications sont de prédominance féminine.

Les travaux se poursuivent pour les sténographes judiciaires de la Partie I et le personnel de soutien administratif (SCFP, section locale 2745) de la Partie II pour répertorier des emplois de référence masculins et obtenir des informations à jour sur les emplois aux fins de comparaison.

L'étude d'inéquités salariales potentielles a été achevée pour les classifications à prédominance féminine dans le groupe des infirmières, Partie III.

De plus, le personnel a collaboré avec le Syndicat du Nouveau-Brunswick pour évaluer les postes de trois groupes de négociation (les professionnels spécialisés en soins de santé; le personnel paramédical; le groupe Soutien professionnel), en vertu de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*.

Corporate Human Resource Plan

Goal: To continue with implementation of a multi-year Corporate Human Resources (HR) Plan.

In April 2010, the Department of Human Resources launched a multi-year Corporate Human Resources (HR) Plan for 2010-2013. The plan ensures an integrated approach to attract, develop, engage and retain talent in the New Brunswick public service.

The three overarching goals of the Corporate HR Plan are to: *Build Capacity, Recruit for Tomorrow and Retain and Engage.*

- **Build Capacity:** Growing and strengthening our leadership capacity to sustain a high performing New Brunswick public service.
- **Recruit for Tomorrow:** Modernizing recruitment and positioning the New Brunswick public service as an employer that offers attractive career opportunities and competitive benefits.
- **Retain and Engage:** Creating a vibrant work environment that is open, fair, inclusive, safe, healthy and rewarding.

Year three priorities of the Corporate HR Plan have been focused on strategy renewal and alignment with the GNB Strategy and People Readiness Balanced Scorecard measures.

Plan général des ressources humaines

Objectif : Poursuivre la mise en œuvre du plan général pluriannuel des ressources humaines (RH).

En avril 2010, le ministère des Ressources humaines a lancé un plan général pluriannuel des ressources humaines pour la période de 2010 à 2013, qui a été lancé. Le plan garantit une approche intégrée pour attirer, développer, mobiliser et maintenir les talents dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick.

Les trois objectifs globaux du Plan général des RH sont : *renforcer les capacités, recruter pour demain, et maintenir et mobiliser.*

- **Renforcer les capacités :** Augmenter et renforcer notre capacité de leadership afin de maintenir une fonction publique très performante au Nouveau-Brunswick.
- **Recruter pour demain :** Moderniser le recrutement et présenter la fonction publique du Nouveau-Brunswick comme un employeur offrant des possibilités de carrière attrayantes et des avantages sociaux concurrentiels.
- **Maintenir et mobiliser :** Créer un environnement de travail dynamique à la fois ouvert, équitable, inclusif, sûr, sain et gratifiant.

Les priorités du plan pour la troisième année ont porté sur le renouvellement stratégique et sur l'harmonisation avec la stratégie du GNB et les mesures du tableau de bord équilibré relativement à la disponibilité des gens.

Consultation sessions with key stakeholders identified the following key priorities and initiatives needed to support the GNB Strategy:

- Build and define a comprehensive leadership profile and enhance the GNB competency framework;
- Develop and integrate a leadership development framework that will support and align with the Performance Excellence Process (PEP);
- Integrate and standardize talent management practices with overall GNB strategy;
- Accelerate and standardize the development of high potential employees and future leaders; and
- Enhance and align GNB's current performance management culture with PEP.

HR Policies, Programs and Initiatives

Goal: To develop and implement corporate HR policies, programs and initiatives.

Executive Development

As our workforce continues to age and the potential loss of leadership experience and specialized skills increases, the New Brunswick public service will be required to continue to build current and future leadership capacity. Strong leadership and having the right skills and competencies are essential for an efficient and effective public service.

A Senior Executive Officer Committee is actively involved in the strategic direction of leadership development within the Government of New Brunswick. Leadership development occurs through a range of internal and external activities and programs, special symposia, information sessions, executive dialogues and developmental assignments. Reassignment opportunities and exposure through talent management programs are valuable tools to develop strong management and leadership capacity.

Des séances de consultation avec les principaux intervenants ont permis d'établir les priorités et les initiatives clés qui sont nécessaires pour appuyer la stratégie du GNB, à savoir :

- Élaborer et définir un profil de leadership complet et améliorer le cadre de compétences du GNB;
- Élaborer et intégrer un cadre de développement du leadership qui appuiera le Processus d'excellence du rendement (PER);
- Intégrer et normaliser les pratiques relatives à la gestion du talent pour qu'elles cadrent avec la stratégie globale du GNB;
- Accélérer et normaliser le perfectionnement des employés et futurs dirigeants prometteurs;
- Améliorer la culture actuelle de gestion du rendement du GNB et la faire cadrer avec le PER.

Politiques, programmes et initiatives en matière de ressources humaines

Objectif : Élaborer et mettre en œuvre les politiques, les programmes et les initiatives en matière de ressources humaines.

Perfectionnement des cadres

Étant donné que notre main-d'oeuvre continue de prendre de l'âge et que s'accroît le potentiel de perte de l'expérience en leadership et de compétences spécialisées, la fonction publique du Nouveau-Brunswick devra continuer de renforcer sa capacité de leadership actuelle et future. Un leadership fort et des compétences et aptitudes appropriées sont des caractéristiques essentielles pour une fonction publique efficace et efficiente.

Un Comité des hauts fonctionnaires participe activement à l'orientation stratégique du développement du leadership au sein du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Le développement du leadership s'effectue au moyen d'un éventail d'activités et de programmes internes et externes, de symposiums spéciaux, de séances d'information, d'échanges avec des cadres et d'affectations de perfectionnement. Les possibilités de réaffectation et les programmes de gestion du talent sont des outils précieux pour constituer une solide capacité de gestion et de leadership.

A number of leadership programs and learning opportunities have been introduced during the last few years and are offered regularly:

- Building Leadership Capacity (formerly Working With Others)
- Coaching Leaders
- Strategic Thinking
- Public Service Management Program

- Internal Learning Opportunities
- External Programs for Leadership Development (e.g. Queen's Public Executive Program, Banff, Niagara Institute)

- Executive Dialogues
- Is Management for Me?

Orientation Program for DMs and ADMs

A comprehensive multi-faceted Deputy Minister Orientation Program was launched in June 2012 by the Clerk of the Executive Council and the Department of Human Resources. The program featured a blended learning approach that maximized the knowledge and experience of the Deputy Ministers. The program provided new Deputy Ministers with the various opportunities to assist with their leadership development while forging stronger working relationships among the DM group.

Building on the foundation of the Deputy Minister Orientation Program, the Assistant Deputy Minister Program was launched in October 2012.

Highlights of both programs included:

- Completion of the Executive Leadership Assessment Survey (360) and a debrief session with the Hay Group.
- Assignment of an experienced Deputy Minister or Assistant Deputy Minister as a mentor.

- Assignment of a one-on-one executive coach to permit discussion and exploration of issues, opportunities and challenges faced by the participant.
- Coaching sessions and meeting between participants, their mentor and their sponsors.

- Facilitated coaching circles on key issues and challenges.

Un certain nombre de programmes et d'occasions d'apprentissage relatifs au leadership ont été mis sur pied au cours des dernières années et sont offerts régulièrement :

- Développer les capacités des dirigeants (anciennement Travailler avec les autres)
- Encadrement des gestionnaires
- Réflexion stratégique
- Programme de formation des gestionnaires de la fonction publique
- Occasions d'apprentissage à l'interne
- Programmes externes de perfectionnement du leadership (p. ex. : le Public Executive Program de l'Université Queen's, le programme de leadership de Banff et le programme de l'Institut Niagara)
- Échanges entre cadres
- La gestion est-elle pour moi?

Programmes d'orientation des sous-ministres et sous-ministres adjoints

En juin 2012, le greffier du Conseil exécutif et le ministère des Ressources humaines ont lancé un programme d'orientation des sous-ministres à volets multiples. Ce programme comportait une méthode d'apprentissage mixte qui maximise les connaissances et l'expérience des sous-ministres. Il offrait aux nouveaux sous-ministres diverses possibilités en matière de développement de leadership tout en leur permettant d'établir des relations de travail plus solides avec le groupe de sous-ministres.

À partir des bases du programme d'orientation des sous-ministres, le programme d'orientation des sous-ministres adjoints a été lancé en octobre 2012.

Voici les faits saillants des deux programmes :

- Exécution du sondage d'évaluation du leadership des cadres (360°) et compte rendu avec le Groupe Hay.
- Jumelage avec un sous-ministre ou un sous-ministre adjoint expérimenté, qui agira à titre de mentor.
- Jumelage avec un mentor-cadre pour discuter et d'explorer des problèmes, possibilités et défis du participant.

- Tenue de séances d'encadrement et de réunions entre les participants, leur mentor et leurs parrains.
- Tenue de cercles d'encadrement portant sur des questions et des défis importants.

Seven of the eight newly appointed Deputy Ministers participated in the DM Orientation Program. The orientation program for Assistant Deputy Ministers included participation of nine newly appointed ADMs.

Succession Planning and Knowledge Transfer

A systematic corporate approach to succession planning continues. Year three priorities of the Corporate HR Plan included the ongoing development and implementation of succession plans and revalidation of critical positions. Departments and agencies have continued to implement succession plans focused on leadership development, talent management and employee career growth and development.

Talent Management

Talent management is a key succession planning tool that provides an integrated means of identifying, selecting, developing and retaining top talent within our organization which is required for long term planning.

Talent management provides a means of:

- Accelerating the development of employees by identifying opportunities for career growth and development within the organization;
- Identifying internal talent pools and transferring knowledge to others within the organization;
- Evaluating and planning for the projected departure of positions identified as critical for reasons of retirement or otherwise; and
- Continuing renewal among employees of GNB.

Sept des huit sous-ministres nommés récemment ont assisté au programme d'orientation des sous-ministres. Neuf sous-ministres adjoints nommés récemment ont participé au programme qui leur était destiné.

Planification de la relève et transfert des connaissances

L'approche systématique générale de planification de la relève se poursuit. Les priorités de la troisième année du plan général des RH comprenaient l'élaboration et la mise en œuvre de plans de relève et de revalidation des postes cruciaux sur une base continue. Les ministères et les organismes ont continué la mise en œuvre de plans de relève axés sur le développement du leadership, la gestion du talent et la croissance professionnelle et le perfectionnement des employés.

Gestion du talent

La gestion du talent est un précieux instrument de planification de la relève qui procure des moyens intégrés pour recenser, sélectionner, perfectionner et maintenir en poste des employés talentueux au sein de notre organisation, ce qui représente une nécessité en ce qui concerne la planification à long terme.

La gestion du talent offre des moyens pour :

- accélérer le perfectionnement des employés en cernant les occasions de croissance de carrière et de développement professionnel au sein de l'organisation;
- recenser les bassins de talent internes et transférer les connaissances à d'autres au sein de l'organisation;
- évaluer et planifier en vue des départs projetés pour la retraite ou autres motifs de titulaires de postes considérés comme cruciaux;
- poursuivre le renouvellement parmi les employés du GNB.

The *Civil Service Act*, through the Corporate Talent Management Program, provides a process for appointing an employee who has demonstrated the desire, commitment, and potential for advancing to leadership positions. The program provides current and aspiring executives in Pay Band 6 to 12 and equivalents with opportunities to further develop their executive competencies within and/or outside their current department.

The New Brunswick government has supported and promoted the practice of executive assignments by reassigning close to 275 executives. Twenty-five employees have been appointed through the Corporate Talent Management Program during the last fiscal year.

Employee Engagement Surveys

The employee engagement survey was conducted for the third time since 2007. Employees in Parts I, II, and III had the opportunity to express their views on issues such as their work environment, their work-life balance and their career development.

The survey:

- Provides management with insights into the current level of engagement and data to act upon areas of opportunity;
- Helps shape the public service for today and the future, and ensure the voice of employees is heard during the process; and
- Provides benchmarks to guide efforts for improving employee engagement.

Official Languages

The *Government Plan on Official Languages – Official Bilingualism, A Strength (2011-2013)*, includes four areas of focus: language of service, language of work, promotion of the official languages, and knowledge of the legislation and other obligations.

La *Loi sur la Fonction publique*, par l'intermédiaire du Programme de gestion du talent au sein du gouvernement, présente un processus de nomination d'un employé qui a fait preuve du désir, de l'engagement et du potentiel nécessaire pour accéder à des fonctions de gestion. Le programme offre aux aspirants dirigeants et aux dirigeants actuels des échelles salariales 6 à 12 ou l'équivalent des occasions de perfectionner davantage leurs compétences en gestion au sein de leur propre ministère, à l'extérieur de celui-ci, ou dans une combinaison des deux environnements.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a soutenu et favorisé la pratique d'affectation des cadres supérieurs en réaffectant près de 275 dirigeants. Vingt-cinq employés ont été nommés par l'intermédiaire du Programme de gestion du talent du gouvernement au cours du dernier exercice.

Sondages sur l'engagement des employés

Le sondage sur l'engagement des employés a été effectué pour la troisième fois depuis 2007. Les employés des Parties I, II et III ont eu l'occasion d'exprimer leurs points de vue sur des sujets comme leur milieu de travail, l'équilibre travail-vie personnelle et le perfectionnement professionnel.

Le sondage :

- situe la direction quant au degré actuel d'engagement et fournit des données pour agir dans les secteurs où il existe des possibilités;
- contribue à façonner les services publics pour aujourd'hui et demain, et garantit que les employés peuvent se faire entendre pendant la démarche;
- fournit des repères pour orienter les efforts en vue de rehausser l'engagement des employés.

Langues officielles

Le *Plan sur les langues officielles 2011-2013 : Le bilinguisme officiel – Une force* comporte quatre domaines privilégiés, soit la langue de service, la langue de travail, la promotion des langues officielles, et la connaissance de la législation et des autres obligations.

In 2012-2013, DHR continued to provide interpretation and operational advice to departments, agencies and commissions related to Corporate Action Plan for Part I, Official Languages Policies and Guidelines.

In order to meet our legal obligations under the *Official Languages Act*, the Government of New Brunswick uses a team approach to linguistic profiles. The team approach to linguistic profiles means that the linguistic skills of all employees in a team are used in providing services in English and French. The linguistic profile sets out the number of employees (requirements) for communicating in either or both official languages. Per the *Staffing Policy Manual*, departments are responsible to establish the language requirements for a competitive staffing process according to the linguistic profile approved by DHR. Departments are also responsible to report staffing activity in their respective annual reports.

As of March 31, 2013, profile requirements for Part I of the public service required that:

- 39% of our employees are able to speak both official languages
- 51% of our employees are able to speak English
- 5% of our employees are able to speak French
- 5% of our employees are able to speak either English or French

The profile requirements were met at a rate of 92.3%.

Career Fairs

The Government of New Brunswick participates corporately in provincial university career fairs on a regular basis. These events provide an opportunity to promote employment within the public service to new graduates as well as shape our recruitment strategy to attract new professionals to government.

En 2012-2013, le MRH a continué de fournir des services d'interprétation et des conseils opérationnels aux ministères, organismes et commissions concernant le plan d'action destiné à la Partie I et les Politiques et lignes directrices sur les langues officielles.

Afin de respecter ses obligations juridiques énoncées dans la *Loi sur les langues officielles*, le gouvernement du Nouveau-Brunswick utilise une approche d'équipe pour les profils linguistiques. Selon cette approche, les aptitudes linguistiques de tous les employés d'une équipe sont utilisées pour offrir des services en français et en anglais. Le profil linguistique établit le nombre d'employés (nécessaires) pour communiquer dans l'une ou l'autre des langues officielles ou dans les deux. Selon le *Manuel des politiques en dotation*, les ministères sont responsables d'établir les exigences linguistiques pour le processus de concours en fonction du profil linguistique approuvé par le MRH. Les ministères sont aussi responsables de rapporter leurs activités de dotation dans leurs rapports annuels respectifs.

Au 31 mars 2013, le profil de la Partie I des services publics exigeait que :

- 39 % de nos employés puissent parler les deux langues officielles
- 51 % de nos employés puissent parler l'anglais
- 5 % de nos employés puissent parler le français
- 5 % de nos employés puissent parler l'anglais ou le français

Les exigences du profil ont été respectées à un taux de 92,3 %.

Salons de l'emploi

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick participe régulièrement aux salons de l'emploi organisés par les universités de la province. Ces activités donnent l'occasion de promouvoir l'emploi dans les services publics auprès des nouveaux diplômés et contribuent à façonner notre stratégie de recrutement pour attirer de nouveaux professionnels au gouvernement.

Equal Employment Opportunity Program

The Equal Employment Opportunity (EEO) Program was established in 1984 and has provided Aboriginals, persons with disabilities and members of visible minority groups with equal access to employment, training and advancement opportunities in the public service.

In fiscal year 2012-2013, the EEO program permitted a total of 30 individuals to find long and short-term employment. Thirty individuals were placed through the EEO Program as follows:

- 9 Aboriginals
- 11 persons with a disability
- 10 persons from a visible minority group

An additional 69 individuals were hired through the Student Employment and Experience Development (SEED) program as follows:

- 19 Aboriginals
- 19 persons with a disability
- 31 persons from a visible minority group

These 69 students benefited from career-related summer employment and gained useful job skills and valuable work experience.

Workplace Equity and Diversity

The Government of New Brunswick continues to work on the development of a comprehensive plan for the full participation of New Brunswickers with disabilities. This requires significant cross departmental coordination and strengthening of a coherent policy framework at a provincial level. Work on the policy framework will be ongoing throughout the next fiscal year. The work includes a review of the Equal Employment Opportunity (EEO) program.

Programme d'égalité d'accès à l'emploi

Créé en 1984, le Programme d'égalité d'accès à l'emploi (PEAE) a fourni aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles un accès égal aux possibilités d'emploi, de formation et d'avancement dans les services publics.

Le Programme d'égalité d'accès à l'emploi a permis à 30 personnes de trouver un emploi à court ou à long terme durant l'exercice financier 2012-2013. Trente personnes ont été affectées par l'intermédiaire du PEAE :

- 9 Autochtones
- 11 personnes handicapées
- 10 personnes d'une minorité visible

Soixante-neuf autres personnes ont obtenu un emploi d'été dans le cadre du programme Stage d'emploi étudiant pour demain (SEED), soit :

- 19 Autochtones
- 19 personnes handicapées
- 31 personnes d'une minorité visible

Ces 69 étudiants ont bénéficié d'un emploi d'été dans leur domaine d'études et ont acquis des compétences professionnelles très utiles et une précieuse expérience de travail.

Équité et diversité au travail

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick continue à travailler à un plan global visant une pleine participation de Néo-Brunswickois ayant un handicap. Ce travail requiert une coordination interministérielle considérable et le renforcement d'un cadre stratégique cohérent à l'échelle de la province. Les travaux sur le cadre stratégique se poursuivront tout au long du prochain exercice financier. Le travail comprend l'examen du Programme d'égalité d'accès à l'emploi.

New Wave GNB

The New Professionals Initiative is a comprehensive recruitment and retention strategy targeting new employees with less than five years of service in Part I of the public service (Pay Band 3 to 5 and equivalents).

The New Professionals Initiative:

- Supports succession planning in government;
- Provides opportunities for professional development and learning; and
- Provides opportunities to collaborate with their peers and senior leaders.

The New Professionals Network is led by an eight member executive made up of new professionals. In collaboration with DHR, the executive achieved the following in 2012-13:

- Ongoing management of a province-wide network that engages and connects close to 800 new professionals;
- Oversaw "Creating Our Future Through Collaboration" annual conference in October 2012;
- Managed the Welcome to New Wave Orientation program; and
- DHR oversaw the execution of the GNB Mentorship Pilot Program for New Professionals which paired 31 new professionals with senior leaders. This nine-month program concluded in December 2012.

Nouvelle vague GNB

L'Initiative pour les nouveaux professionnels est une stratégie globale de recrutement et de maintien en poste ciblant de nouveaux employés de la Partie I qui comptent moins de cinq années de service (échelles salariales 3 à 5 ou l'équivalent).

L'Initiative pour les nouveaux professionnels :

- appuie la planification de la relève au sein du gouvernement;
- offre des occasions d'apprentissage et de perfectionnement professionnel;
- offre des possibilités de collaborer avec les pairs et les hauts dirigeants.

Le Réseau des nouveaux professionnels est dirigé par un comité directeur composé de huit membres, tous des nouveaux professionnels. En collaboration avec le MRH, le comité directeur a réalisé, au cours de l'exercice de 2012-2013 :

- la gestion continue d'un réseau à l'échelle provinciale qui engage et relie près de 800 nouveaux professionnels;
- la supervision de la conférence annuelle « Bâtissons notre avenir au moyen de la collaboration » tenue en octobre 2012;
- la gestion du programme d'orientation pour souhaiter la bienvenue aux participants à Nouvelle vague GNB;
- le MRH a supervisé la réalisation du programme pilote de mentorat du GNB pour les nouveaux professionnels qui a jumelé 31 nouveaux professionnels avec des cadres supérieurs. Ce programme de neuf mois a pris fin en décembre 2012.

Pensions and Benefits Governance and Risk Management

Goal: To provide strategic advice to government on pension and benefits issues for sound and prudent decision making.

The Department of Human Resources continued to manage 11 separate legislated or contractual pension plans for employees under Parts I, II, III and IV, as well as some quasi-public organizations. The various pension plans cover in excess of 51,000 active contributors and more than 29,000 pensioners. (See Table 1 on page 35). Within the management of the above plans, DHR processed 11,457 pension benefit requests.

Staff prepared the Echo newsletter for the *Teachers' Pension Act* and the *Public Service Superannuation Act* as well as the SCIB newsletter. In addition, DHR participated in the Quantitative Service Measurement, a national benchmarking association of seven pension plan administrators across Canada. (See Chart 1 on page 38).

DHR completed actuarial valuations for the *Members' Pension Act / Members' Superannuation Act* and the Pension Plan for Management Employees of New Brunswick School District. Staff coordinated the continued development and implementation of sound governance policies for the negotiated pension plans. In addition, quarterly and ad hoc pension committee meetings were coordinated for the following plans:

Gouvernance et gestion des risques – pensions et avantages sociaux

Objectif : Fournir des conseils stratégiques au gouvernement sur les questions relatives aux pensions et aux avantages sociaux pour une prise de décision saine et prudente.

Le ministère des Ressources humaines a continué de gérer 11 régimes de pension distincts établis au titre d'une loi ou d'une convention pour les employés des Parties I, II, III et IV, ainsi que de certains organismes parapublics. Les divers régimes de retraite couvrent plus de 51 000 cotisants actifs et plus de 29 000 retraités (voir le tableau 1 à la page 35). En gérant les régimes susmentionnés, le MRH a traité 11 457 demandes de prestations de retraite.

Le personnel a préparé le bulletin *Écho* pour la *Loi sur la pension de retraite des enseignants* et la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics*, ainsi que le bulletin du CPRA. De plus, le MRH a participé à Quantitative Service Measurement. Il s'agit d'une association nationale d'analyse comparative regroupant sept administrateurs de régimes de retraite dans l'ensemble du Canada (voir le graphique 1 à la page 38).

Le MRH a effectué des évaluations actuarielles des régimes de retraite prévus par la *Loi sur la pension des députés* et la *Loi sur la pension de retraite des députés*, du régime de retraite des cadres des districts scolaires du Nouveau-Brunswick. Le personnel a coordonné l'élaboration et la mise en œuvre continues de saines politiques de gouvernance pour les régimes de retraite négociés. De plus, il a coordonné les réunions trimestrielles et spéciales des comités de pension pour les régimes suivants :

- Shared Risk Plan for CUPE Employees of NB Hospitals
- Shared Risk Plan for Certain Bargaining Employees of NB Hospitals
- Pension Plan for Part-Time and Seasonal Employees of the Province of NB
- Pension Plan for General Labour, Trades & Services of NB School Districts
- Pension Plan for Full Time CUPE 2745 Employees of New Brunswick School Districts
- Voluntary Group Retirement Savings Plan (RSP)

To promote the Voluntary Group RSP program and increase employee awareness, DHR worked closely with the plan administrator Great West Life to host a number of “*Getting Close*” information sessions. Members and their spouse were invited to attend one of four employee information sessions that were held in the evenings across the province. The sessions were designed to help employees who are approaching retirement age within five to 10 years with retirement planning.

Pension Reform

On May 31, 2012, the provincial government released a new pension model (the Shared Risk Pension Model) that was developed by the Task Force on Protecting Pensions in collaboration with a number of union leaders from the public and private sectors. The Shared Risk Pension model was adopted by the Pension Plan for CUPE Employees of New Brunswick Hospitals and the Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals effective July 1, 2012. Both of these pension plans are administered by the Pensions and Employee Benefits Division.

- Régime à risques partagés des employés des hôpitaux du Nouveau-Brunswick membres du SCFP
- Régime à risques partagés de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick
- Régime de retraite des employés à temps partiel et saisonniers du gouvernement du Nouveau-Brunswick
- Régime de retraite pour les manoeuvres et les hommes de métier et de services des districts scolaires du Nouveau-Brunswick
- Régime de retraite des employés à temps plein des districts scolaires du Nouveau-Brunswick membres de la section locale 2745 du SCFP
- Régime collectif d'épargne-retraite à participation volontaire (RER)

Afin de promouvoir le Régime collectif d'épargne-retraite à participation volontaire et de sensibiliser davantage les employés, le MHR a collaboré de près avec la Great-West, l'administrateur du régime, pour organiser un certain nombre de séances d'information pour personnes approchant de la retraite. Les membres et leur conjoint/conjointe ont été invités à assister à l'une des quatre séances qui se sont déroulées en soirée un peu partout dans la province. Ces séances traitaient de la planification de la retraite avec les employés qui seront à l'âge de la retraite dans les cinq à dix prochaines années.

Réforme de la pension

Le 31 mai 2012, le gouvernement provincial a présenté un nouveau modèle de régime de retraite (Modèle de régime de pension à risques partagés) qui a été élaboré par le Groupe de travail sur la protection des régimes de retraite en collaboration avec de nombreux dirigeants syndicaux des secteurs public et privé. Ce modèle de régime de retraite à risques partagés a été adopté le 1^{er} juillet 2012 comme régime de pension des employés des hôpitaux du Nouveau-Brunswick membres du SCFP et comme régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick. La Division des pensions et des avantages sociaux des employés administre ces deux régimes.

The following provides a summary of the effort required by the Pensions and Employee Benefits Division to ensure that members continued to receive quality services during the ongoing transition to the Shared Risk Pension Model:

- Enrolled over 4,500 part-time members;
- Prepared and distributed 12 communiqués to active and retired members;
- Developed and implemented interim processes to ensure ongoing delivery of services (e.g., pension calculations, purchase of service applications, phased retirement calculations) while the pension administration system was being updated with the changes;
- Developed and implemented a plan to update systems with the changes;
- Developed an online calculator that allows members the opportunity to prepare their own pension estimates; and
- Supported both Boards of Trustees with research, support and advice in implementing all aspects of the new pension model.

POLS

Staff completed the implementation and training of the PIBA On Line Services (POLS) to all participating employers of the province. POLS, an Electronic Service Delivery system (ESD), allows for the electronic transfer of employer payroll data through a website portal. The initiative improved the quality of service by reducing the payroll processing requirements and improving payroll turnaround time for employers.

Employee Statement of Benefits

DHR made changes to the Employee Statement of Benefits process for members of the *Public Service Superannuation Act (PSSA)* pension plan. Part I PSSA members who have an Employee Self Serve (ESS) account can now access their Employee Statement of Benefits via ESS which eliminates the need for paper copies.

Voici un résumé des efforts que la Division des pensions et des avantages sociaux des employés a déployés pour faire en sorte que les membres continuent de recevoir des services de qualité pendant la transition vers le modèle à risques partagés :

- Inscription de plus de 4 500 employés à temps partiel;
- Rédaction de 12 communiqués et distribution aux employés et aux retraités;
- Élaboration et mise en oeuvre de processus provisoires pour assurer la prestation continue des services (p. ex. : calculs de la pension, demandes de rachat de service, calculs en vue d'une retraite progressive) pendant que les changements étaient apportés au système d'administration des régimes de retraite;
- Élaboration et mise en oeuvre d'un plan pour apporter les changements dans les systèmes;
- Conception d'un calculateur en ligne qui permet aux employés de calculer des estimations de pension;
- Appui aux deux conseils de fiduciaires en matière de recherche, de soutien et de conseils pour la mise en place de tous les aspects du nouveau modèle de régime de retraite.

SELA

Le personnel a terminé la mise en oeuvre et la formation relativement aux Services en ligne d'administration des pensions et des avantages assurés (APAA) pour tous les employeurs participants de la province. Les SELA, un système de prestation électronique de services, permet le transfert électronique des données de paie de l'employeur sur la page d'accueil d'un site Web. L'initiative a amélioré la qualité du service en réduisant les exigences en matière de feuille de paie, en plus d'accélérer la production des feuilles de paie par les employeurs.

État des prestations des employés

Le MHR a apporté des changements au processus entourant l'état des prestations des employés en ce qui concerne les participants au régime de retraite prévu par la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics (LPRSP)*. Les participants à la LPRSP, Partie I, qui ont un compte dans le Libre service aux employés peuvent maintenant y consulter leur état des prestations de l'employé, ce qui élimine donc la nécessité d'avoir une copie papier.

School Board Pension Plans

On July 1, 2012, DHR took over the administration of the CUPE Secretarial & Clerical, and CUPE General Labour, Trades & Services Pension Plans for New Brunswick School Districts from Morneau Shepell. This allows school districts to work with one office on any pension or insured benefits services and provide integrated services including an annual combined pension and insured benefit statement.

Town Hall Meeting for PSSA retirees

As part of government's commitment to consult with members of the PSSA regarding the introduction of a new pension model, DHR organized and held special sessions allowing members to participate in discussions regarding how the shared risk pension plan would apply to PSSA retirees.

Benefits Programs

DHR continued to manage non-pension benefit programs such as Health and Dental plans and the Long Term Disability Program. (See Table 2 on page 36.) Within the management of these programs, DHR processed 691 non-pension benefit applications. Staff also produced and issued 40,511 employee benefits statements to employees under various pension plans, and 10,427 non-pension statements.

Working in partnership with the Regional Health Authorities (RHA's), DHR prepared administrative guidelines and assistance for the RHA's to utilize when determining eligibility for the Long Term Disability (LTD) program. These guidelines have been instrumental in ensuring that eligible employees retain their LTD coverage during the different life stages.

Régimes de pension des districts scolaires

Le 1^{er} juillet 2012, le MHR a repris de Morneau Shepell l'administration des régimes de pension des employés des districts scolaires du Nouveau-Brunswick (sténographes, dactylographes, commis aux écritures et aux règlements et mécanographes, SCFP et manoeuvres, hommes de métier et de services, SCFP). Ainsi, les districts scolaires peuvent communiquer avec un seul bureau pour toutes les demandes de service relatives aux régimes et aux avantages garantis et fournir des services intégrés, y compris une déclaration annuelle du régime et des avantages garantis.

Séance d'information destinée aux retraités de la LPRSP

Au titre de l'engagement du gouvernement qui visait à consulter les participants à la LPRSP au sujet de l'adoption d'un nouveau modèle de régime de retraite, le MHR a organisé et offert des séances spéciales où les membres pouvaient prendre part à des discussions sur la façon dont le régime à risques partagés s'appliquerait aux retraités de la LPRSP.

Régimes d'avantages sociaux

Le MRH a continué à gérer les régimes d'avantages sociaux autres que le régime de retraite, comme les régimes de soins médicaux et dentaires et le régime d'invalidité de longue durée. (Voir le tableau 2 à la page 36.) En gérant ces régimes, le MRH a traité 691 demandes relatives aux régimes d'avantages sociaux autres que le régime de retraite. Le personnel a aussi établi 40 511 états de prestations qu'il a distribués aux employés cotisant à divers régimes de retraite et 10 427 états de prestations pour d'autres avantages sociaux.

En partenariat avec les régies régionales de la santé, le MHR a préparé des lignes directrices administratives et des documents d'appui à l'intention des régies pour établir l'admissibilité au régime d'invalidité de longue durée. Ces lignes directrices sont essentielles pour s'assurer que les employés admissibles conservent leur couverture à ce régime pendant les différentes étapes de la vie.

DHR also worked with the Department of Education and Early Childhood (DEECD) and School Districts in the development of administrative guidelines for the coordination of benefits between the Teachers group insurance plans and the plans provided by the Province. The administrative guidelines now ensure consistency and continuation of coverage when teachers transfer (or vice versa) from Part II to Part I Government Departments.

Budget Restraint Response

Goal: To assist in the development and implementation of budget measures in the Government of New Brunswick.

Retirement Allowance Policy

On March 31, 2013, the accumulation of retirement allowance credits ceased for management and non-bargaining employees in Parts I, II and III. Employees were provided with the option of an immediate cash payout of accumulated credits or deferring their accumulated credits until retirement.

Workforce Transition Strategy – Redeployment

The redeployment program provides employees affected by lay off with a 12-month priority consideration for vacant positions being filled within the public service. The Department of Human Resources continued to support ongoing efforts in Parts I, II, and III to ensure that priority consideration was given to impacted employees. DHR also works with Part IV organizations.

Hiring Freeze

The hiring freeze for open competitions has been in effect since March 17, 2009. The Department of Human Resources has been monitoring hiring activities.

Le MHR a aussi collaboré avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et les districts scolaires afin d'élaborer des lignes directrices administratives pour la coordination des avantages entre les régimes d'assurance collective des enseignants et les régimes offerts par le gouvernement provincial. Ces lignes directrices assurent maintenant l'uniformité et la continuité de la couverture lors du transfert des enseignants de la Partie II aux ministères de la Partie I (ou vice-versa).

Réponse aux restrictions budgétaires

Objectif : Aider à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures de restrictions budgétaires au sein du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Politique sur les allocations de retraite

Le 31 mars 2013, l'accumulation de crédits d'allocation de retraite a été interrompue pour les cadres et les employés non syndiqués des Parties I, II et III. Les employés avaient l'option de recevoir immédiatement un paiement en espèces des crédits accumulés ou de reporter ces crédits jusqu'à leur retraite.

Stratégie de transition de la main-d'œuvre – réaffectation

Le programme de réaffectation donne la priorité pendant une période de 12 mois aux employés visés par une mise en disponibilité pour les postes à pourvoir au sein des services publics. Le ministère des Ressources humaines a continué d'appuyer les efforts continus dans les Parties I, II et III afin que la priorité soit accordée aux employés touchés. Le MRH travaille également avec les organisations de la Partie IV.

Gel de l'embauche

Le gel de l'embauche pour les concours publics est maintenant en vigueur depuis le 17 mars 2009. Le ministère des Ressources humaines assure un suivi des activités d'embauche.

Holiday Leave

In December 2012, Part I, II and III employees in departments, agencies and other organizations were encouraged to take time off between Christmas and New Year's Day where operational requirements permitted.

The initiative was again successful in achieving savings through an increased uptake in the existing leave policies during a period of traditionally lower demand for government services. Feedback from employees continues to be positive.

Congé des Fêtes

En décembre 2012, les employés des Parties I, II et III dans les ministères, organismes et autres organisations ont été encouragés à prendre congé entre Noël et le jour de l'An lorsque les besoins opérationnels le permettaient.

Cette initiative a encore permis de réaliser des économies grâce à l'application des politiques sur les congés existantes dans une période où la demande pour des services du gouvernement est normalement plus faible. La rétroaction des employés continue d'être positive.

Table 1 / Tableau 1

Pension Plans/Régimes de retraite

Plan	Year Ending	*Number of Members	Employee Contributions	Employer Contributions	**Number of Pensioners -In-Pay	Pension Payroll	Pension Fund
Régime	Année finissant le	*Nombre de participants	Cotisations des employés	Cotisations des employeurs	**Nombre de pensionnés	Feuille de paie des retraités	Fonds de retraite
<i>Public Service Superannuation Act/Loi sur la pension de retraite dans les services publics</i>	03-31-2013	19,426	\$ 70,655,000	\$ 158,806,000	13,696	\$ 290,599,000	\$ 5,625,727,000
<i>Teachers' Pension Act/Loi sur la pension de retraite des enseignants</i>	03-31-2013	9,911	\$ 47,674,000	\$ 143,388,000	8,561	\$ 264,324,000	\$ 4,449,236,000
<i>Members' Pension Act and Members Superannuation Act/Loi sur la pension des députés et Loi sur la pension de retraite des députés</i>	03-31-2013	54	\$ 519,967	\$ 2,457,362	88	\$ 2,977,329	N/A
<i>Provincial Court Act and Provincial Court Judges' Pension Act/Loi sur la Cour provinciale et Lois sur la pension des juges de la Cour provinciale</i>	03-31-2013	30	\$ 398,000	\$ 479,000	29	\$ 1,278,000	\$ 33,415,000
<i>Ombudsman Act/Loi sur l'Ombudsman</i>	03-31-2013	-	-	-	1	\$ 148,561	N/A
Pension Plan for Certain Bargaining Employees of NB Hospitals/Régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du N.-B.	12-31-2012	10,066	\$ 32,926,536	\$ 32,657,581	2,024	\$ 42,251,929	\$ 1,231,672,465
Pension Plan for CUPE Employees of N.B. Hospitals/Régime de retraite des employés du SCFP des hôpitaux du N.-B.	12-31-2012	9,297	\$ 21,636,455	\$ 22,973,544	2,963	\$ 34,086,804	\$ 503,330,161
Pension Plan for Management Employees of NB School Districts/Régime de retraite des cadres des districts scolaires du N.-B.	12-31-2012	-	-	-	96	\$ 1,145,901	\$ 8,757,834
Pension Plan for General Labour, Trades & Services of N.B. School Districts/Régime de retraite pour les manœuvres, hommes de métier et de services des districts scolaires du N.-B.	12-31-2012	2,140	\$ 3,571,338	\$ 8,064,406	1,446	\$ 15,047,574	\$ 272,461,023
Pension Plan for Full Time CUPE 2745 Employees of N.B. School Districts/Régime de retraite des employés à temps plein, membres de la section locale 2745 du SCFP, des districts scolaires du N.-B.	12-31-2012	998	\$ 921,149	\$ 1,890,953	353	\$ 2,524,949	\$ 61,585,369
Pension Plan for Part-Time & Seasonal Employees of the Province of N.B./Régime de retraite des employés à temps partiel et saisonniers du gouvernement du N.-B.	12-31-2012	11,173	\$ 6,450,901	\$ 6,080,665	N/A	N/A	\$ 175,043,952

*Number of members includes active, inactive and members on leave. / Nombre de participants inclut les participants actifs, inactifs et ceux en congé.

**Number of Pensioners-In-Pay excludes deferred pensioners / Nombre de pensionnés, sans compter les titulaires d'une pension différée.

Table 2 / Tableau 2

Non-Pension Benefits Summary/Résumé des autres avantages sociaux

	Long-term Disability Invalidité longue durée		Health and Dental Soins médicaux et dentaires		Deferred salary Salaire différé
	<i>General Général</i>	<i>Nurses and CUPE 1251 Infirmières et SCFP 1251</i>	<i>Health Soins médicaux</i>	<i>Dental Soins dentaires</i>	
Plan Year Ending Année du régime se terminant	30-06-13	30-06-13	30-06-13	30-06-13	01-04-13
Number Covered * Nombre d'assurés*	12,907	6,346	38,741	34,620	30
Number of Claims N° de demandes	290	324	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
Amount of Claims Montant des demandes	\$ 6,233,638	\$ 6,335,630	\$ 77,149,587	\$ 15,890,420	N/A S/O
Disability Reserves** Réserves pour invalidités**	\$ 18,545,000	\$ 22,788,000	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
Disability Waivers this Year*** Nombre de dispenses en raison d'invalidité cette année***	109	116	297	288	N/A S/O
Disability Waivers Total Total des dispenses en raison d'invalidité	355	385	312	302	N/A S/O
Number of Conversions† Nombre de conversions†	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
Conversions Charges†† Frais des conversions††	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O

Notes:

* **Number Covered:** number of employee participants covered — i.e., does not include spousal or child dependents. Health and Dental includes retiree participants.

** **Disability Reserves:** estimated reserves to fund the future cost for those participants who are deemed disabled.

*** **Disability Waivers:** Participants for whom premium contributions were waived due to disability.

† **Conversions:** At retirement, participants may convert their group life insurance coverage to an individual life insurance policy without the medical evidence requirement.

†† **Conversion Charge:** A charge to the Group Life Plan when a participant elects to convert insurance.

⁽¹⁾ EFAP claims are expressed in terms of accesses to the services.

⁽²⁾ Program costs are calculated as rate per employee, per month.

Table 2 (continued)/Tableau 2 (suite)

Group Life Insurance Assurance-vie collective			Accidental Death and Dismemberment Décès ou mutilation par accident			Employee and Family Assistance Program Programme d'aide aux employés et leur famille	
Basic De base	Supplementary Supplémentaire	Dependent Personnes à charge	Basic De base	Supplementary Supplémentaire	Voluntary Volontaire	Employees Employés	Dependents Personnes à charge
30-04-13	30-04-13	30-04-13	30-04-13	30-04-13	30-04-13	31-12-12	
36,865	15,337	17,702	36,865	15,337	16,211	11,524	
63	27	49	68	1	10	1,593 ⁽¹⁾	280 ⁽¹⁾
\$ 2,784,103	\$ 2,156,990	\$ 588,138	\$ 359,710	\$ 69,432	\$ 345,492	\$ 658,977 ⁽²⁾	
\$ 251,424	\$ 748,747	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
374	161	184	374	161	178	N/A S/O	N/A S/O
1,325	626	706	1,325	626	707	N/A S/O	N/A S/O
71	11	0	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
\$ 256,480	\$ 24,874	\$0	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O

Notes :

* **Nombre d'assurés** : Nombre d'employés participants couverts – c'est-à-dire ne comprend ni les conjoints ni les enfants à charge. Les soins médicaux et dentaires couvrent les participants retraités.

****Réserves pour invalidité** : Réserves estimées en vue de financer les coûts à venir pour les participants réputés être invalides.

*****Dispenses en raison d'invalidité** : Participants dispensés de contribuer en raison d'une invalidité.

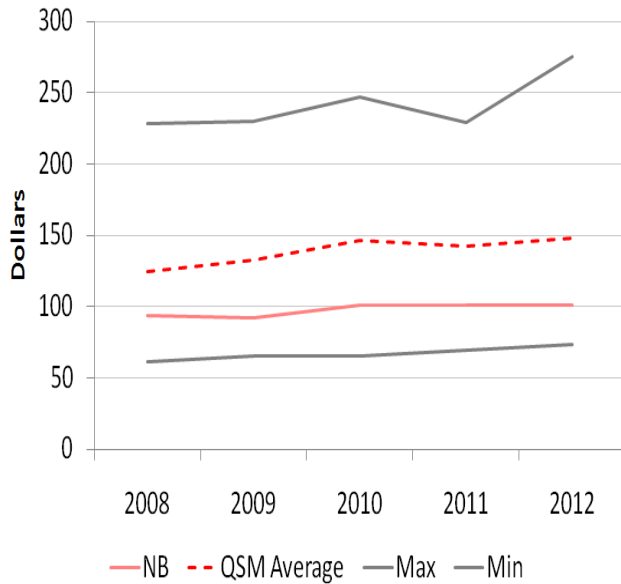
†**Conversions** : Au moment de la retraite, les participants peuvent convertir leur assurance-vie collective en une assurance-vie individuelle sans avoir à subir un examen médical.

†† **Frais de conversion** : Des frais imposés au régime d'assurance-vie collective lorsqu'un participant décide de convertir l'assurance.

⁽¹⁾ Les réclamations au titre du PAEF sont exprimées en termes d'accès aux services.

⁽²⁾ Les coûts du programme sont calculés selon un taux mensuel par employé.

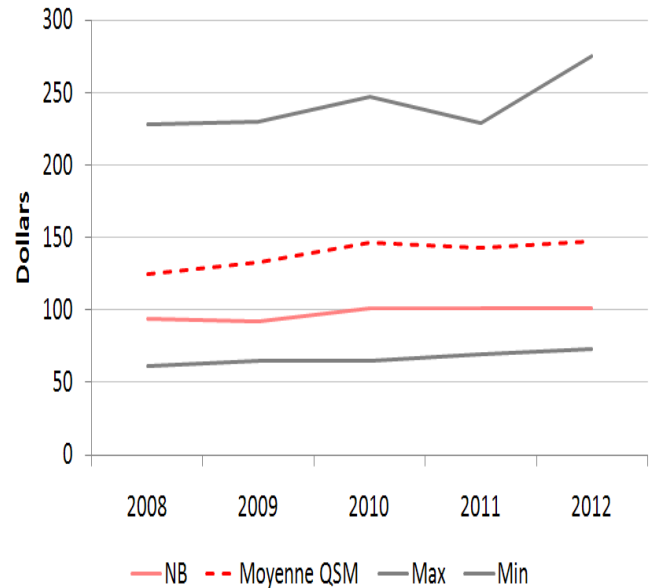
**Chart 1
Total Pension Administration Cost
Per Total Client (\$)
2008 – 2012**



New Brunswick public pensions administration cost per client was the second lowest, at \$101 per client. The range of cost within the group was from \$76 to \$273.

Other participants in the survey include; Alberta Pensions Services Corporation, Alberta Teachers' Retirement Fund Board, British Columbia Pension Corporation, Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, Ontario Public Service Employees Union Pension Trust, and Federal Public Service Superannuation Plan.

**Graphique 1
Coût d'administration total par groupe total
de clients (\$)
2008 – 2012**



Le coût d'administration par client des régimes de retraite du gouvernement du Nouveau-Brunswick se classait au deuxième rang des coûts les plus faibles, s'établissant à 101 \$ par client. Dans le groupe, les coûts oscillaient entre 76 \$ et 273 \$.

Les autres participants au sondage comprennent l'Alberta Pensions Services Corporation, l'Alberta Teachers' Retirement Fund Board, la British Columbia Pension Corporation, la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, la fiducie du régime de retraite du Syndicat des employés et employés de la fonction publique de l'Ontario et le régime de pension de retraite de la fonction publique fédérale.

Notes

