

Ressources humaines

Rapport annuel
2014–2015

Ressources humaines
Rapport annuel 2014–2015

Province du Nouveau-Brunswick
CP 6000, Fredericton NB E3B 5H1 CANADA

www.gnb.ca

ISBN 978-1-4605-0935-7 (édition imprimée bilingue)
ISBN 978-1-4605-0937-1 (PDF : version française)

ISSN 1703-5058 (édition imprimée bilingue)
ISSN 1703-5066 (PDF : version française)

10439 | 2015.11 | Imprimé au Nouveau-Brunswick

Lettres d'accompagnement

Du ministre à la lieutenante-gouverneure

L'honorable Jocelyne Roy Vienneau
Lieutenante-gouverneure du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenante-gouverneure,

J'ai le privilège de vous soumettre le rapport annuel du ministère des Ressources humaines de la province du Nouveau-Brunswick pour l'exercice financier allant du 1er avril 2014 au 31 mars 2015.

Je vous prie de recevoir, Madame la Lieutenante-gouverneure, l'assurance de ma très haute considération.



Denis Landry
Ministre

Du sous-ministre au ministre

L'honorable Denis Landry
Ministre des Ressources humaines

Monsieur le Ministre,

Je suis heureuse de vous présenter le rapport annuel décrivant les activités du ministère des Ressources humaines pour l'exercice financier 2014–2015.

Je vous prie de recevoir, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma très haute considération,



Kelly Cain
Sous-ministre

Table des matières

Message du ministre Denis Landry	1
Message du sous-ministre	2
Priorités stratégiques	3
Faits saillants	4
Mesures du rendement.	5
Survol des opérations du Ministère	11
Vue d'ensemble de la division et faits saillants	12
Information financière	15
Résumé des activités de recrutement.	16
Résumé des projets de loi et des activités législatives	17
Résumé des activités liées aux langues officielles	18
Résumé des recommandations du Bureau du vérificateur général	19
Rapport sur la <i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	19
Annexe	20

Message du ministre Denis Landry

À l'échelle de la province, nous faisons face à des défis économiques et financiers sans précédent. Pour continuer à fournir des services de qualité à nos citoyens, il est essentiel de disposer d'une main-d'œuvre engagée et à rendement élevé, prête à produire des résultats.

Les résultats ne sont atteints qu'en fonction des actions des personnes. Toute tentative visant à apporter des changements importants et durables pour améliorer la situation financière du Nouveau-Brunswick, la prestation des services et la vie des familles de la province doit consacrer autant d'attention et d'efforts aux gens qu'aux services, produits et processus. C'est ce qui permet d'améliorer les finances et de créer un gouvernement efficace et plus branché. Comme partenaire stratégique, le ministère des Ressources humaines joue un rôle crucial pour aider le gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB) à atteindre ses résultats opérationnels, en se concentrant sur les gens, de même que sur les outils et les processus pouvant faciliter et favoriser le succès.

Le Ministère offre un leadership et une expertise qui favorisent l'excellence au sein des services publics du Nouveau-Brunswick, dont les valeurs particulières sont la compétence, l'impartialité, l'intégrité, le respect et le service. Le Ministère élabore et met en œuvre des politiques et des initiatives en matière de ressources humaines pour l'ensemble du gouvernement qui concernent notamment les langues officielles, la diversité et le développement du leadership; il s'acquitte également 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, à la santé organisationnelle et aux relations de travail. Ces programmes veillent à appuyer la main-d'œuvre du GNB et à la préparer à relever les défis auxquels est confrontée notre province.

Trois grandes divisions du Ministère se partagent le travail : Relations avec les employés et Santé organisationnelle; Politiques et programmes en ressources humaines et gestion des talents; Pensions et avantages sociaux des employés.

Le ministère des Ressources humaines offre ses services dans toutes les parties des services publics, s'occupant de négocier, d'interpréter et d'administrer les conventions collectives des 40 000 employés des Parties 1, 2 et 3 des services publics et de fournir des services en matière de pensions et d'avantages sociaux à 51 000 employés et à 30 000 retraités des Parties 1, 2, 3 et 4.

En tant que ministre des Ressources humaines, je suis fier de travailler avec toutes les femmes et tous les hommes qui sont déterminés à fournir des services professionnels, techniques et d'échange pour appuyer l'atout le plus précieux du GNB — ses employés.

Je me réjouis à l'avance des succès que nous ne manquerons pas d'obtenir dans la prochaine année.

A handwritten signature in black ink that reads "Denis Landry". The signature is fluid and cursive, with a prominent initial "D" and a stylized "y" at the end.

Denis Landry

Message du sous-ministre

Le ministère des Ressources humaines joue un rôle clé au sein du GNB, soutenant l'aptitude de la main-d'œuvre du GNB à réaliser les objectifs et les priorités stratégiques. Le Ministère est ce qu'on appelle un « catalyseur » parce qu'il assure des services et un soutien aux ministères et aux organismes du GNB qui servent directement les citoyens et la population du Nouveau-Brunswick.

Alors que les ministères de première ligne se concentrent surtout sur la prestation de services aux citoyens, le ministère des Ressources humaines s'occupe des processus et des services internes, notamment le développement du leadership, la gestion des talents, la rémunération et la classification des employés, les relations de travail, l'administration des pensions et des avantages sociaux et de nombreux autres services essentiels au fonctionnement de l'organisation à grande échelle et à facettes multiples qu'est le GNB.

Au cours de la dernière année, le Ministère a continué à gérer onze différents régimes de retraite et plusieurs programmes d'avantages sociaux pour les employés des Parties 1, 2, 3 et 4, de même que pour certaines organisations parapubliques. Les divers régimes de retraite et d'avantages sociaux couvrent plus de 51 000 cotisants et plus de 30 000 retraités.

Nous avons maintenu l'accent sur la mise en œuvre de notre plan général des ressources humaines, qui prévoyait l'élaboration d'une nouvelle stratégie de perfectionnement des cadres supérieurs pour nous permettre de renforcer la capacité de leadership des cadres afin d'assurer leur culture et leur aptitude à relever les défis à venir. Nous avons également apporté des améliorations au processus de gestion du rendement de GNB. Les employés et les gestionnaires de la Partie 1 disposeront dorénavant d'un système et d'une approche uniformes pour harmoniser les objectifs ministériels avec les mesures du rendement.

Deux réalisations importantes du Ministère ont trait aux règlements relatifs à la dotation. Des modifications législatives et réglementaires ont été apportées pour faire en sorte que le processus d'embauche concurrentiel favorise les anciens combattants et les personnes inscrites au Programme d'égalité d'accès à l'emploi (PEAE).

En plus d'avoir négocié avec succès des contrats avec deux unités de négociation, le Ministère a poursuivi une étude conjointe d'évaluation des postes avec la section locale 1190 du SCFP et terminé une étude entreprise avec la section locale 1418 du SCFP. Le Ministère a aussi mené des études sur l'équité salariale pour les groupes suivants : Soutien professionnel, SCFP 2745, Sténographes judiciaires, Professionnels spécialisés en soins de santé et Paramédical. Le Ministère a continué à assurer la direction de projets gouvernementaux tels que le soutien actif en matière d'assiduité et la réduction des effectifs du GNB par voie d'attrition avec des résultats impressionnants.

Le travail du Ministère est guidé par les valeurs des services publics du Nouveau-Brunswick, soit la compétence, l'impartialité, l'intégrité, le respect et le service. Ces valeurs servent de modèle pour bâtir et renforcer notre organisation, tout en nous unissant autour d'une orientation et d'un objectif fort et commun.

Au cours de l'exercice à venir, le Ministère continuera d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes novateurs et souples qui permettent d'investir dans notre plus grande ressource — nos gens — et de la soutenir. Leurs talents et leur dévouement constituent l'assise des services publics du Nouveau-Brunswick.

Le tout respectueusement soumis.



Kelly Cain
Sous-ministre

Priorités stratégiques

Gestion stratégique

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB) a instauré un système de gestion officielle qui met à profit des pratiques opérationnelles d'avant-garde en matière d'élaboration, de communication et de révision de la stratégie. Grâce à ce processus, les services publics disposent d'une méthode ayant fait ses preuves pour mettre en œuvre la stratégie et favoriser les améliorations de façon soutenue.

L'élaboration de la stratégie, au moyen du système de gestion officielle, fait fond sur la vision stratégique énoncée dans le document *Le Nouveau-Brunswick en marche*. Cette vision découle des quatre thèmes stratégiques suivants :

1. **Plus d'emplois** — Instaurer le meilleur contexte possible pour la création d'emplois par les Néo-Brunswickois et par leurs entreprises, grâce à leurs idées, à leur esprit d'entrepreneuriat et à leur travail acharné. Pour ce faire, le gouvernement doit fournir un soutien continu aux entreprises, mettre à contribution les nouvelles technologies et l'innovation en appuyant la recherche et le développement et former des travailleurs compétents en améliorant les taux de littératie et l'éducation.
2. **Responsabilité fiscale** — Mettre de l'ordre dans les finances du Nouveau-Brunswick grâce à une démarche équilibrée qui passe par la réduction des dépenses et l'augmentation des recettes.
3. **Le meilleur endroit pour élever une famille** — Concevoir des programmes sociaux afin de rendre la vie plus abordable et faire du Nouveau-Brunswick le meilleur endroit où élever une famille.
4. **Un gouvernement intelligent** — Faire en sorte que les contribuables en aient davantage pour leur argent et transformer la culture du gouvernement en favorisant l'élimination du gaspillage et des chevauchements, l'adoption des innovations technologiques les plus modernes afin d'améliorer les services et réaliser des économies ainsi que l'amélioration des mesures en matière de reddition de comptes.

Faits saillants

Le Ministère a géré onze régimes de retraite distincts et plusieurs programmes d'avantages sociaux pour les employés des Parties 1, 2, 3 et 4, de même que pour certaines organisations parapubliques.

Les divers régimes de retraite et programmes d'avantages sociaux couvrent plus de 51 000 cotisants et plus de 30 000 retraités des Parties 1, 2, 3 et 4 du secteur public, de même que plusieurs organisations parapubliques, comme les foyers de soins et l'Université du Nouveau-Brunswick.



Axé sur la mise en place de solutions qui bénéficient à la fois l'employé et l'employeur, le Ministère a négocié avec succès des contrats avec deux unités de négociation.



Le Ministère a poursuivi une étude conjointe d'évaluation des postes avec la section locale 1190 du SCFP et terminé une étude entreprise avec la section locale 1418 du SCFP.



Le Ministère a fourni des avis et des conseils à la Direction de l'égalité des femmes sur le processus d'évaluation des postes et sur l'analyse de la rémunération pour aider à promouvoir l'équité salariale. Le Ministère a mené des études sur l'équité salariale pour les groupes suivants : Soutien professionnel, SFCP 2745, Sténographes judiciaires, Professionnels spécialisés en soins de santé et Paramédical.



Le Programme de soutien à l'assiduité au travail s'est poursuivi, donnant lieu dans la Partie 1 à une réduction de 5 717 jours de congé de maladie, comparativement à l'année précédente (une amélioration de 7,5 %). En 2014–2015, l'utilisation moyenne des jours de congé de maladie dans la Partie 1 s'élevait à 3,5 jours ou moins par employé, soit une amélioration de 0,5 jour par rapport à l'année précédente. De plus, 21 % des employés de la Partie 1 n'ont utilisé aucun congé de maladie.



Le Ministère a dirigé l'élaboration d'un plan général des ressources humaines intitulé *Relier les gens par la stratégie*.



Visant à renforcer la capacité de leadership, le Ministère a lancé la nouvelle stratégie de perfectionnement des cadres du GNB, intitulée *Le perfectionnement des personnes compétentes, aux postes appropriés, en temps opportun*.



Le Ministère a coordonné l'Initiative pour les nouveaux professionnels, y compris le programme de mentorat, jumelant 31 cadres supérieurs et de nouveaux professionnels.



Afin d'améliorer et de normaliser le rendement des employés et de l'aligner sur la stratégie et le système de gestion officiel du GNB, le Ministère a dirigé l'initiative visant à améliorer le processus de gestion du rendement.



Le Ministère a apporté des modifications à la *Loi sur la Fonction publique* afin de définir les termes « ancien combattant » et « service méritoire » pour faire en sorte que le processus d'embauche concurrentiel favorise les anciens combattants.



Le Ministère a mis au point la politique relative à la dotation afin d'accorder la préférence aux candidats inscrits au Programme d'égalité d'accès à l'emploi (EAE) dans le cadre du processus d'embauche concurrentiel.



Au cours de l'exercice, le Ministère a continué à mettre l'accent sur l'amélioration continue, ce qui a permis au Ministère et aux organismes clients de mieux comprendre le déroulement de certains processus, de trouver des gains d'efficacité et d'accroître la productivité.

Mesures du rendement

Le tableau ci-dessous résume certaines des mesures du rendement du ministère des Ressources humaines pour 2014–2015.

Plus d'emplois	Mesures
S.O.	S.O.
Responsabilité financière	Mesures
Établir un budget viable.	Postes supprimés par voie d'attrition — Parties 1 et 3.
Meilleur endroit où élever une famille	Mesures
S.O.	S.O.
Gouvernement plus branché	Mesures
Améliorer l'assiduité.	Nombre de jours de congé de maladie rémunérés utilisés par les employés du GNB.
Harmoniser le rendement du Ministère avec la stratégie du GNB.	Pourcentage d'évaluations du rendement terminées (Partie 1).
Prioriser, normaliser et améliorer les processus liés aux RH.	Économies réalisées grâce à l'amélioration continue (économies directes).

Responsabilité fiscale

Objectif de la mesure

Établir un budget viable.

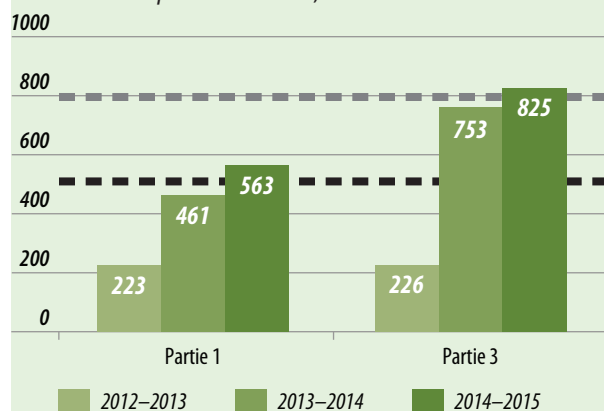
Mesure

Le nombre de postes a été réduit par voie d'attrition dans les Parties 1 (fonction publique) et 3 (secteur des soins de santé). La Partie 2 (districts scolaires) a été dispensée de participer à l'initiative en 2014–2015.

Description de la mesure

Nombre de postes supprimés par attrition.

Nombre de postes a été réduit, 2012 à 2015



--- Objectif (3 ans), Partie 1 : 506

--- Objectif (3 ans), Partie 3 : 798

Remarque : Les résultats sont cumulatifs

Rendement général

L'objectif général sur trois ans était de supprimer 1 500 postes pour réduire la taille des services publics. Un total de 1 388 postes ont été supprimés (sur une période de trois ans allant de 2012–2013 à 2014–2015), uniquement dans les Parties 1 (fonction publique) et 3 (secteur des soins de santé). La Partie 2 (districts scolaires) a été dispensée de participer à l'initiative de réduction des postes par voie d'attrition en raison d'un engagement à maintenir le nombre d'enseignants titulaires de classe.

Raison d'être de cette mesure?

L'exercice 2014–2015 marquait la troisième année d'une initiative de trois ans visant à réduire les effectifs des Parties 1 et 3 d'un total de 1 500 employés en profitant des quelque 4 500 départs volontaires survenus au cours de cette période. Les ministères ont été encouragés à revoir la prestation des programmes et des services à la population de manière à remplacer deux postes vacants sur trois.

Quelles initiatives ou quels projets ont été entrepris au cours de l'année de déclaration pour atteindre le résultat?

Le ministère des Ressources humaines a établi des objectifs précis en matière d'attrition pour les ministères de la Partie 1 et les organisations de la Partie 3 afin de réduire le nombre de postes. Pour que soit facilitée l'atteinte de ces objectifs, la part du budget consacrée aux salaires a également été réduite. Si nous avons réussi à atteindre l'objectif en matière d'attrition, c'est grâce aux mesures et aux projets entrepris par les différents ministères et organismes à l'échelle du gouvernement.

Gouvernement intelligent

Objectif de la mesure

Améliorer l'assiduité.

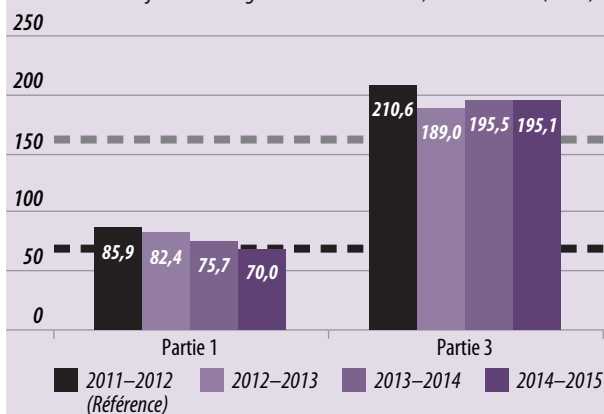
Mesure

Nombre de jours de congé de maladie dans les Parties 1 (fonction publique) et 3 (secteur des soins de santé).

Description de la mesure

Nombre de jours de congé de maladie rémunérés utilisés par les employés du GNB.

Nombre de jours de congé de maladie utilisés, 2012 à 2015 (x000)



--- Objectif (3 ans), Partie 1 : 68 212
--- Objectif (3 ans), Partie 3 : 165 569

Rendement général

Le Programme de soutien à l'assiduité au travail s'est poursuivi, donnant lieu dans la Partie I à une réduction de 5 717 jours de congé de maladie, comparativement à l'année précédente (une amélioration de 7.5 %). En 2014-2015, l'utilisation moyenne des jours de congé de maladie dans la Partie I s'élevait à 3,5 jours ou moins par employé, soit une amélioration de 0,5 jour par rapport à l'année précédente. De plus, 21 % des employés de la Partie I n'ont utilisé aucun congé de maladie.

Même si de nombreux secteurs du GNB ont réduit leur utilisation des congés de maladie rémunérés, les objectifs de fin d'exercice n'ont pas été atteints.

Raison d'être de cette mesure?

L'exercice 2014-2015 marquait la troisième année d'une initiative de trois ans visant à réduire de 20 % l'utilisation annuelle de jours de congé de maladie par les employés du GNB. L'absentéisme a des incidences directes sur les services; il entraîne une baisse de la productivité dans l'unité de travail et une augmentation des coûts lorsqu'il faut remplacer les employés malades (par exemple dans les établissements de santé et les écoles).

Quelles initiatives ou quels projets ont été entrepris au cours de l'année de déclaration pour atteindre le résultat?

Le ministère des Ressources humaines a mis en œuvre un programme complet de soutien à l'assiduité, y compris le Guide de soutien à l'assiduité à l'intention des surveillants immédiats, et il a offert une formation au personnel des ressources humaines afin d'améliorer la gestion de l'assiduité dans la Partie 1. Après la mise en œuvre initiale, le Ministère a cerné une possibilité d'améliorer le processus lié au formulaire de déclaration d'aptitude au travail, qui doit être rempli pour gérer les congés de maladie de plus longue durée. L'examen de ce processus est en cours.

Il existe déjà un programme de gestion de l'assiduité pour la Partie 3, et un programme similaire est en cours d'élaboration pour la Partie 2.

Gouvernement intelligent

Objectif de la mesure

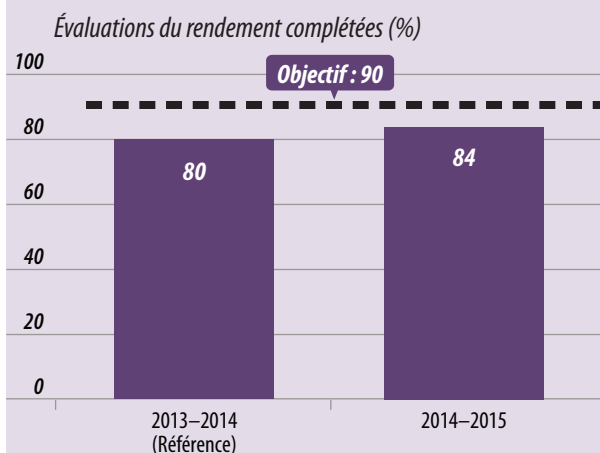
Harmoniser le rendement du Ministère avec la stratégie du GNB.

Mesure

Pourcentage d'évaluations du rendement terminées pour les employés de la Partie 1 (fonction publique).

Description de la mesure

Taux d'achèvement des évaluations du rendement pour la Partie 1.



Rendement général

Les ministères de la Partie 1 du GNB n'ont pas atteint l'objectif de 90 % prévu pour 2014-2015. Ils ont toutefois atteint un taux d'achèvement de 84 %. Cette augmentation progressive témoigne des efforts que les ministères ne cessent de déployer pour s'assurer que le rendement des employés est évalué en temps opportun.

Raison d'être de cette mesure?

Tout en assurant la productivité des employés, le système de gestion officiel du GNB a pour but de fournir aux employés des objectifs de travail clairs et une évaluation de leur rendement. L'évaluation du rendement des employés en temps opportun est essentielle à l'accomplissement des objectifs de travail. L'engagement des employés est optimal lorsqu'ils comprennent les attentes liées au travail et la façon dont leur travail contribue à la réalisation des buts et des objectifs de l'organisation.

Quelles initiatives ou quels projets ont été entrepris au cours de l'année de déclaration pour atteindre le résultat?

Le ministère des Ressources humaines a dirigé un projet général d'amélioration destiné à normaliser et à améliorer le processus de gestion du rendement. Les modifications apportées encourageront une culture de reddition de compte claire au sein de laquelle les gestionnaires et les superviseurs favorisent un dialogue ouvert et qui continue d'assurer le perfectionnement, la reconnaissance et la récompense des employés.

Gouvernement intelligent

Objectif de la mesure

Prioriser, normaliser et améliorer les processus liés aux RH.

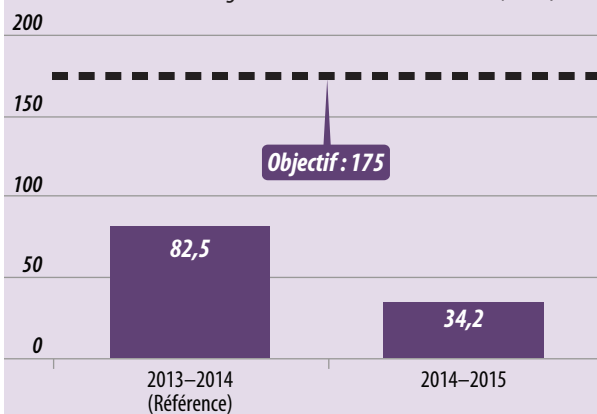
Mesure

Économies réalisées grâce à l'amélioration continue (économies directes).

Description de la mesure

Cette mesure vise les économies (y compris les activités productives de recettes, l'évitement des coûts essentiels et la réduction des coûts essentiels) découlant des projets *Lean Six Sigma* et des efforts connexes d'amélioration continue. Cette mesure englobe toutes les activités *Lean Six Sigma*, notamment les projets *Lean Six Sigma*, les recherches du gaspillage, les activités *Kaizen* et la gestion quotidienne.

Économies réalisées grâce à l'amélioration continue (000\$)



Rendement général

Le Ministère n'a pas atteint l'objectif établi pour 2014-2015, ayant réalisé des économies directes de 34 160 \$. Toutefois, en raison de la sélection de projets, les économies au titre de la productivité étaient importantes. Les économies au titre de la productivité représentaient plus de 170 000 \$. Les employés travaillent maintenant de façon plus efficace en se concentrant davantage sur le client.

Raison d'être de cette mesure?

Au cours de ces dernières années, le GNB a entrepris un changement culturel qui a augmenté l'efficacité et la reddition de comptes, amélioré les services offerts au public, rationalisé les processus et donné lieu à des améliorations continues et durables au sein du gouvernement provincial. Les milieux de travail sont ainsi plus axés sur les objectifs, et les services offerts aux Néo-Brunswickois sont plus efficaces et abordables.

Quelles initiatives ou quels projets ont été entrepris au cours de l'année de déclaration pour atteindre le résultat?

En 2014-2015, les projets et les initiatives ci-dessous ont contribué à réaliser les objectifs ministériels en matière d'amélioration continue :

- **Rationalisation du processus de planification des négociations collectives** — Le processus de planification des négociations collectives a été révisé afin d'éliminer le gaspillage et les chevauchements, d'améliorer la collaboration avec les ministères et les organisations et d'établir pour les participants des délais et des obligations en matière de reddition de comptes.
- **Délais de traitement des transactions en ressources humaines** — Le processus des transactions en ressources humaines a été examiné pour trouver un moyen d'accélérer le traitement et d'accroître la satisfaction des clients.
- **Recherches du gaspillage** — Plusieurs employés ont reçu une formation sur les 12 types de gaspillage, et ils ont dû mettre ces connaissances en pratique pour trouver les pertes générées par leurs processus ou environnements de travail respectifs. Les améliorations découlant de ces recherches du gaspillage ont donné lieu à des économies directes de 21 482 \$ et à des économies de 114 220 \$ sur le plan de la productivité.
- **Gestion quotidienne** — La gestion quotidienne a été mise en œuvre avec succès dans deux unités opérationnelles du Ministère. Ce projet s'inscrivait dans une mise en œuvre de la gestion quotidienne à l'échelle du Ministère, destinée à fournir aux équipes les outils et les données nécessaires pour faire un suivi régulier de leur travail et l'améliorer grâce à une approche axée sur l'équipe et centrée sur les données.

Les projets ci-dessous ont été entrepris en 2014-2015, mais, comme pour les recherches du gaspillage et la gestion quotidienne, produiront des économies directes et des gains de productivité lors du cycle d'établissement du rapport de 2015-2016 :

- **Délais de l'élaboration et du soutien des applications** — Le processus suivi par la Division des pensions et avantages sociaux des employés

pour la soumission, l'établissement de l'ordre de priorité et le traitement des demandes relatives aux technologies de l'information a été révisé afin de trouver des moyens d'accélérer le traitement et de mettre en œuvre un processus décisionnel plus efficace, tout en augmentant la satisfaction des clients et en gérant les charges de travail.

- **Gains liés à l'établissement du calendrier L'arbitrage de griefs** — Les tâches sans valeur ajoutée du processus d'établissement du calendrier d'arbitrage ont été éliminées afin de permettre aux ressources administratives de se concentrer davantage sur les tâches à valeur ajoutée et de réduire le temps de cycle de l'établissement du calendrier.
- **Processus d'évaluation des postes** — Le processus de classification, qui englobe la collecte de données, la documentation et l'évaluation d'un poste, a été révisé afin de trouver une façon de réduire le cycle de temps et les reprises occasionnées par les attentes floues et les erreurs.
- **Délais de traitement de la paie des employés** — Le processus de téléchargement des données de la paie dans le système d'administration des pensions et des avantages sociaux du Ministère a été révisé afin de fournir un accès plus opportun aux renseignements de pension des employés qui favorisent la prestation améliorée des services.

Survol des opérations du Ministère

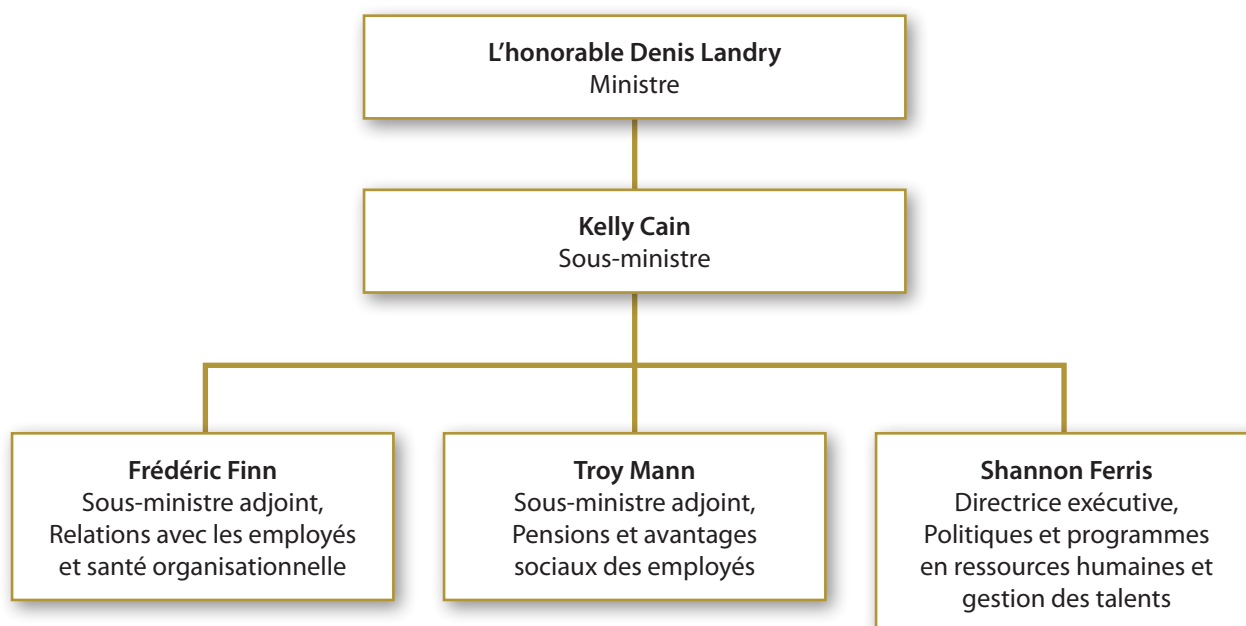
Le ministère des Ressources humaines assume la direction des ressources humaines afin d'assurer au GNB une main-d'œuvre à haut rendement. Le Ministère fournit des conseils et une orientation stratégique pour les politiques et les initiatives gouvernementales liées aux ressources humaines, notamment en ce qui concerne les langues officielles, la diversité et le développement du leadership; il élabore et adopte des politiques et des pratiques novatrices en matière de ressources humaines pour l'ensemble du gouvernement, et s'acquitte de ses responsabilités législatives et déléguées pour le

recrutement, la rémunération, les pensions et avantages sociaux, le perfectionnement des employés, la santé organisationnelle et les relations de travail.

En 2014–2015, le Ministère a embauché jusqu'à 111 employés à temps plein, occasionnels ou contractuels. Ce nombre est le même que celui qui a été enregistré en 2013–2014.

La responsabilité du Ministère s'étend à la Partie 1 (ministères), à la Partie 2 (districts scolaires), à la Partie 3 (secteur de la santé) et, parfois, à la Partie 4 (corporations de la Couronne).

Organigramme des échelons supérieurs



Vue d'ensemble de la division et faits saillants

Division des relations avec les employés et de la santé organisationnelle

La Division des relations avec les employés et de la santé organisationnelle est responsable des relations de travail, y compris la négociation et l'administration de 24 conventions collectives, la classification des postes, l'administration de la politique de rémunération et de la masse salariale, la taille et les profils de la main-d'œuvre, les initiatives visant la gestion de l'assiduité et des milieux de travail sains, ainsi que la recherche, la production de rapports et l'analyse pour les Parties 1, 2 et 3 des services publics du Nouveau-Brunswick. La Division compte 21 employés et regroupe trois directions.

La Direction des services des relations de travail est chargée de toutes les questions de relations de travail concernant les Parties 1, 2 et 3. Elle favorise l'établissement de relations de travail qui tiennent compte des besoins des ministères, des écoles, des hôpitaux et de leurs employés, tout en répondant aux objectifs globaux du gouvernement. La Direction a notamment les responsabilités suivantes :

- négocier, interpréter et administrer les conventions collectives qui couvrent les 40 000 employés syndiqués des Parties 1, 2 et 3 des services publics;
- recevoir et régler les griefs renvoyés à l'arbitrage;
- élaborer des ateliers sur les relations de travail et les présenter aux gestionnaires hiérarchiques et aux spécialistes des ressources humaines.

La Direction de la rémunération, de la classification et de la recherche ministérielle élabore, exécute et soutient les programmes et les services en ressources humaines ainsi que la rémunération dans le but d'assurer l'efficacité et la qualité des Parties 1, 2 et 3 des services publics. La Direction a notamment les responsabilités suivantes :

- élaborer et mettre en œuvre des plans de rémunération;
- élaborer et administrer des méthodes d'évaluation et de classification des postes pour les Parties 1, 2 et 3 des services publics;
- fournir un service d'information et d'établissement des coûts en matière de rémunération afin de soutenir les négociations collectives et la politique en matière de rémunération;
- effectuer des recherches et analyser la taille et le profil de la main-d'œuvre, ainsi que la masse salariale du GNB;
- collaborer avec les syndicats en vue de la mise en œuvre de l'équité salariale dans les Parties 1, 2 et 3 des services publics en vertu de la Loi de 2009 sur l'équité salariale.

La Direction des milieux de travail sains est chargée du Programme de soutien à l'assiduité au travail. Dans ses efforts pour devenir une organisation performante, le GNB doit absolument promouvoir l'assiduité au travail. Le Programme de soutien à l'assiduité au travail consiste en une démarche exhaustive et positive détaillée qui poursuit les objectifs suivants :

- favoriser la présence régulière au travail et promouvoir des milieux de travail sains;
- aider les employés à surmonter les difficultés qui nuisent à leur présence régulière au travail et chercher à empêcher que les problèmes d'absentéisme ne s'intensifient;
- offrir des conseils et de la formation au personnel de gestion chargé de régler les problèmes d'assiduité;
- gérer l'assiduité de manière équitable et uniforme dans l'ensemble du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Faits saillants

Le ministère des Ressources humaines a signé deux nouvelles conventions collectives avec les groupes suivants :

- Infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes (Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick);
- Services d'établissement et soins en établissement (section locale 1251 du SCFP).

Le Ministère est chargé de recevoir les renvois à l'arbitrage de griefs non réglés et de poursuivre le règlement de ces griefs ou, dans les cas où le grief demeure non réglé, de tenir une audience d'arbitrage. Le tableau suivant résume les activités d'arbitrages menées en 2014-2015.

	Renvois à l'arbitrage reportés des années antérieures	Nouveaux renvois à l'arbitrage	Retrait ou règlement d'un grief	Décisions rendues
Partie 1	78	115	44	9
Partie 2	32	36	77	2
Partie 3	152	242	138	8
Total	262	393	259	19

Le ministère des Ressources humaines a reçu 591 demandes de transaction pour une classification ou un établissement de poste de la part de différents ministères des Parties 1, 2 et 3 (comparativement à 436 en 2013-2014). Le Ministère examine ces demandes et il s'assure que le niveau de classification est approprié et que le niveau de rémunération est adéquat par rapport à d'autres postes. Les demandes de transactions de ressources humaines (établissement

de poste ou classification) reçues des ministères ont été examinées et traitées en moyenne dans un délai de 15 jours, et plus de 50 % ont été traités en moins de 11 jours.

Principaux indicateurs de rendement

Initiative relative à l'attrition

L'exercice 2014–2015 marquait la troisième année d'une initiative de trois ans visant à réduire les effectifs des Parties 1, 2 et 3 d'un total de 1 500 employés en profitant des quelque 4 500 départs volontaires survenus au cours de cette période. Les ministères ont été encouragés à revoir la prestation des programmes et des services à la population de manière à remplacer deux postes vacants sur trois.

Résultats de l'attrition en 2014-2015 (postes supprimés dans les Parties 1 et 3)

Objectif	Objectif de dépassement	Résultat
90	221	174

Initiative de réduction du nombre de congés de maladie

L'exercice 2014–2015 marquait la troisième année d'une initiative de trois ans visant à réduire de 20 % l'utilisation annuelle de jours de congé de maladie par les employés du GNB.

Nombre de jours de congé de maladie utilisés par les employés en 2014-2015

	Référence (2013–2014)	Objectif	Résultat
Partie 1	75 729	68 212	70 012
Partie 3	194 063	165 569	195 098

Division des politiques et des programmes en ressources humaines et de la gestion des talents

La Division des politiques et des programmes en ressources humaines et de la gestion des talents est chargée d'élaborer et de fournir des programmes, des services et des conseils généraux et stratégiques en matière de ressources humaines dans les domaines de l'apprentissage et du perfectionnement, des langues officielles, de l'équité et de la diversité au travail, de la gestion du rendement, de la gestion des talents, du perfectionnement du leadership, des politiques et des pratiques en matière de ressources humaines, des politiques de dotation et des services de soutien aux cadres supérieurs.

La Division comporte deux directions : la Direction des programmes relatifs aux ressources humaines et aux langues officielles et la Direction de la gestion du talent et du perfectionnement. Cette division exécute également pour le Ministère des fonctions liées aux services généraux, notamment la coordination des questions législatives,

les mémoires au Conseil exécutif et les demandes reçues en vertu de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée*.

La Direction des programmes relatifs aux ressources humaines et aux langues officielles est responsable des lois et des politiques portant sur la dotation et la diversité, ainsi que des politiques administratives qui énoncent les conditions d'emploi dans les services publics du Nouveau-Brunswick, y compris la politique sur les langues officielles. La Direction est également responsable de l'administration du Programme d'égalité d'accès à l'emploi, de la formation en langue seconde et de nombreuses autres initiatives gouvernementales en matière de ressources humaines. Les conseillers de la Direction offrent une expertise et un leadership aux services des ressources humaines des organisations des Parties 1, 2 et 3.

La Direction de la gestion du talent et du perfectionnement est chargée des initiatives stratégiques en ressources humaines, ce qui comprend le perfectionnement des cadres supérieurs, la gestion des talents, la gestion du rendement, l'apprentissage et le perfectionnement, l'Initiative pour les nouveaux professionnels, ainsi que de nombreuses autres initiatives gouvernementales. Les conseillers de la Direction offrent une expertise et un leadership aux services des ressources humaines des organisations de Partie 1.

Faits saillants

- Des fonds ont été fournis à 15 personnes inscrites au Programme d'égalité d'accès à l'emploi (EAE).
- Une stratégie nouvelle, intégrée et harmonisée de perfectionnement des cadres supérieurs a été élaborée pour une période de trois ans.
- Six dialogues fructueux ont été organisés à l'intention des cadres des échelles salariales 8 à 12 (plus de 1 200 participants).
- Des travaux ont été entrepris en collaboration avec la Division des affaires intergouvernementales du Bureau du Conseil exécutif concernant la mise en œuvre de stratégies et de plans sur les langues officielles, ainsi que l'élaboration d'un plan d'action renouvelé sur les langues officielles.
- La Division a dirigé les améliorations au processus de gestion du rendement. Les ministères ont commencé à utiliser le processus, le modèle et les outils améliorés le 1er avril 2015. La mise en œuvre sera réalisée de manière graduelle au cours de l'exercice financier 2015–2016, qui sera une année d'essai du processus amélioré.
- Un contrat a été accordé au Centre international d'apprentissage du français à titre de prestataire des services de formation en langue seconde aux employés de la Partie 1 du gouvernement provincial. Les cours ont commencé en mars 2014.
- La *Loi sur la Fonction publique* a été actualisée pour actualiser la définition du terme « ancien combattant ». Le Ministère a collaboré avec les principaux intervenants

en vue d'actualiser la définition du terme, laquelle permet aux candidats de s'identifier comme ancien combattant dans le cadre du processus de dotation. En août 2014, le Règlement 93-137 pris en vertu de la *Loi sur la Fonction publique* a été modifié pour désigner les catégories de personnes ayant rendu des services méritoires.

- La Division a coprésidé le Comité des hauts fonctionnaires sur le perfectionnement des cadres.
- La Division a facilité la transition des administrations gouvernementales.

Pensions et avantages sociaux des employés

La Division des pensions et avantages sociaux des employés offre des services en matière de pensions et d'avantages sociaux aux clients qui sont ou ont été au service de la province.

La Division administre plusieurs régimes de retraite et d'avantages sociaux provinciaux pour plus de 51 000 employés et 30 000 retraités des Parties 1, 2, 3 et 4 des services publics, de même que pour plusieurs organisations parapubliques, comme les foyers de soins et l'Université du Nouveau-Brunswick.

Les intervenants de la Division comprennent environ 150 employeurs, quatre comités responsables des avantages sociaux et trois comités responsables des pensions. De plus, la Division offre des services d'administration courante des pensions en vertu d'un accord sur les niveaux de service avec quatre conseils de fiduciaires indépendants.

La principale responsabilité de la Division en ce qui concerne les programmes qu'elle administre consiste à assurer la prestation des services au jour le jour, à fournir des conseils en matière de politique et à apporter un soutien continu aux divers conseils et comités. De plus, la Division offre des conseils stratégiques au Ministère sur les autres programmes liés aux avantages sociaux (p. ex. l'allocation de retraite) et les questions liées à la rémunération.

La Division, qui compte 78 employés dévoués travaillant à temps plein ou à temps partiel ou de façon occasionnelle ou contractuelle, englobe les domaines suivants : services à la clientèle; finances, administration et technologie de l'information; politique des pensions, soutien aux conseils de fiduciaires et services d'information aux membres; politique sur les avantages sociaux des employés. Ces groupes se chargent de percevoir et de remettre les cotisations et les primes, d'administrer les demandes d'indemnisation, de calculer et de verser les prestations, de fournir aux clients des services d'information sur les pensions et les avantages sociaux des employés, de servir les organismes dirigeants et les comités de régime de retraite et d'avantages sociaux des employés et d'appuyer les activités liées à la politique générale.

La Division se tient au courant de l'évolution des enjeux, des grandes tendances, des risques et des événements qui surviennent dans les industries des régimes de retraite et des avantages sociaux, tout en offrant un modèle très rentable de prestation de services qui intègre les technologies les plus récentes.

Faits saillants

- **Conception du régime de retraite** — À titre d'administrateur courant de 11 régimes de retraite distincts, la Division continue de se concentrer sur la mise en œuvre de changements importants découlant de l'adoption par plusieurs régimes de retraite de modèles à risque partagé et à prestation cible. Voici un résumé des travaux entrepris par la Division : séances d'information pour les employés; rédaction de communiqués pour les employés et les employeurs; mise à jour des brochures, des formulaires et des méthodes de calcul en ligne; mises à niveau majeures du système d'administration des régimes de retraite. Les travaux associés à cette initiative majeure se poursuivront pendant plusieurs années.
- **Assurance-vie collective** — En raison d'une situation favorable en matière de financement, les primes mensuelles des prestations de base de l'assurance-vie collective diminueront à compter d'avril 2015. Ces primes sont entièrement payées par les employeurs. En outre, les employés qui cotisent au régime facultatif d'assurance-vie supplémentaire et qui paient les primes en entier verront leurs primes mensuelles diminuer à compter d'avril 2015.
- **Régimes de soins médicaux, voyages et soins dentaires des employés et des retraités** — Un examen exhaustif de ces régimes, amorcé en 2013, a été terminé au cours de l'exercice et a abouti à des résultats positifs. L'examen visait à s'assurer que les régimes de soins médicaux étaient conformes au Régime médicaments du Nouveau-Brunswick, qu'ils étaient viables et abordables sur le plan financier et qu'ils répondaient aux besoins des employés et de l'employeur.
- **Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF)** — Le PAEF fournit une aide et un soutien aux employés et aux employeurs 24 h sur 24, tous les jours de l'année. L'an dernier, le Ministère a commencé à promouvoir le concept d'un régime unique auprès des employeurs à l'échelle du gouvernement afin d'assurer l'uniformité de la couverture du PAEF. Le Réseau de santé Horizon a été le premier à y adhérer en avril 2014, suivi du Réseau de santé Vitalité en novembre 2014. FacilicorpNB et la Partie 2 (districts scolaires) adhéreront au régime en mai 2015. Tous les employeurs admissibles qui participent au régime gouvernemental du PAEF peuvent profiter du taux garanti de cinq ans obtenu en 2014, ce qui leur permettra de réaliser des économies par rapport à leurs anciens régimes.

Information financière

Gestion des ressources humaines

Rapport de la situation par élément essentiel, année financière terminée le 31 mars 2015 (\$000)

	Budget	Réels
Services personnels	8 025,3	7 664,8
Autres services	11 042,6	10 798,3
Fournitures et approvisionnements	72,1	43,4
Biens et matériel	260,8	96,9
Recouvrements	(15 862,0)	(15 280,7)
TOTAL	3 538,8	3 322,7

Le Ministère a un excédent budgétaire de 216,100 \$.

Résumé des activités de recrutement

Conformément à l'article 4 de la *Loi sur la Fonction publique*, le sous-ministre du ministère des Ressources humaines délègue à chacun des administrateurs généraux les activités de dotation de leurs ministères respectifs. Vous trouverez ci-dessous un résumé des activités de dotation du ministère des Ressources humaines pour l'exercice 2014–2015.

Nombre d'employés permanents et temporaires au 31 décembre de chaque année		
Type	2014	2013
Permanent	101	103
Temporaire	10	8
Total	111	111

Le Ministère a lancé 13 concours, dont quatre concours ouverts (publics) et 9 concours restreints (internes).

Conformément aux articles 15 et 16 de la *Loi sur la Fonction publique*, le Ministère a procédé aux nominations ci-dessous en utilisant d'autres moyens que le processus de concours pour établir le mérite :

Type de nomination	Description de la nomination	Article de la Loi sur la Fonction publique	Numéro
Emplois professionnels, scientifiques ou techniques spécialisés	Une nomination peut être faite sans concours lorsqu'un poste requiert : – un degré élevé d'expertise et de formation, – un degré élevé de compétences techniques, – une reconnaissance à titre d'expert du domaine.	15(1)	0
Programme d'égalité d'accès à l'emploi	Programme offrant aux Autochtones, aux personnes ayant un handicap et aux membres des minorités visibles l'égalité d'accès à des possibilités d'emploi, de formation et d'avancement.	16(1)(A)	0
Programme de gestion du talent au niveau ministériel	Les employés permanents faisant partie des réserves de talents gouvernementales et ministérielles qui répondent aux quatre critères d'évaluation du talent, nommément le rendement, l'état de préparation, la volonté et le degré d'urgence.	16(1)(B)	5
Mutation latérale	Le processus de mutation du gouvernement du Nouveau-Brunswick facilite la mutation des employés des Parties 1, Partie 2 (conseils scolaires) et Partie 3 (corporations hospitalières) de la fonction publique.	16(1) Or 16(1)(C)	7
Nomination d'employés occasionnels ou temporaires à un poste permanent	Une personne qui est embauchée à titre occasionnel ou temporaire en vertu de l'article 17 peut être nommée sans concours à un poste permanent ayant été bien classifié au sein de la fonction publique.	16(1)(D)(i)	11
Nomination d'étudiants et d'apprentis à un poste permanent	Les étudiants pour les emplois d'été, les étudiants universitaires ou collégiaux de programmes CO-OP ou les apprentis peuvent être nommés à un poste de la fonction publique sans concours.	16(1)(D)(ii)	0

En application de l'article 33 de la *Loi sur la fonction publique*, aucune plainte alléguant le favoritisme n'a été déposée auprès de l'administrateur général du ministère des Ressources humaines ni auprès de l'ombudsman.

Résumé des projets de loi et des activités législatives

N° de projet de loi	Nom de la loi	Date de la sanction royale	Sommaire des modifications
88	<i>Loi modifiant la Loi sur la Fonction publique</i>	21 mai 2014	<p>Selon une pratique qui existe depuis longtemps, le gouvernement du Nouveau-Brunswick aide les anciens combattants en leur accordant la préférence dans le cadre du processus d'embauche. Afin de poursuivre cette pratique, la définition du terme « ancien combattant » dans les dispositions législatives a été actualisée afin de tenir compte des anciens combattants en âge de travailler.</p> <p>La nouvelle définition s'applique uniquement aux fins du processus de dotation régi par la <i>Loi sur la Fonction publique</i>; elle ne s'applique pas aux autres programmes des gouvernements provincial ou fédéral.</p>

Nom du règlement	Entrée en vigueur	Sommaire des modifications
Règlement 93-137 pris en vertu de la <i>Loi sur la Fonction publique</i>	Août 2014	Conformément aux modifications apportées à la <i>Loi sur la Fonction publique</i> pour actualiser la définition du terme « ancien combattant », le règlement a été modifié pour désigner les catégories de personnes ayant rendu un service méritoire.

Résumé des activités liées aux langues officielles

Introduction	Le ministère des Ressources humaines a dirigé l'établissement d'un plan d'action gouvernemental sur les langues officielles pour l'exercice 2013–2014. Le plan comprenait quatre axes d'intervention et concordait avec le <i>Plan sur les langues officielles</i> du GNB (prolongé pour inclure l'exercice 2014–2015, ce qui coïncide avec la prolongation du plan d'action gouvernemental). Les stratégies qui s'appliquent au ministère des Ressources humaines ont été mises en évidence et sont énoncées pour chacun des axes d'intervention ci-dessous. Le Ministère agissait soit comme principal responsable de ces stratégies, soit comme collaborateur.
Axe 1	Garantir dans toute la province l'accès à un service de qualité égale en français et en anglais : <ul style="list-style-type: none"> – Le gouvernement a revu des volets de son programme de formation en langue seconde pour le rendre plus stratégique et plus efficace. – Le gouvernement a créé de nouvelles possibilités de formation en élaborant un cadre pour un projet pilote d'immersion en français qui sera mis en œuvre dans le cadre du programme de formation en langue seconde. – Une analyse a été effectuée pour déterminer la capacité bilingue des cadres supérieurs afin d'établir une valeur de référence dans ce secteur. – Le ministère des Ressources humaines a engagé un gestionnaire du programme des langues officielles pour superviser tous les aspects du programme, y compris la coordination de la formation en langue seconde.
Axe 2	Un environnement et un climat qui encouragent tous les employés à utiliser la langue officielle de leur choix dans leur milieu de travail : <ul style="list-style-type: none"> – Les ministères et les organismes ont examiné leurs profils linguistiques pour permettre à tous les employés de travailler dans la langue de leur choix. <ul style="list-style-type: none"> • Afin d'assurer la conformité aux nouvelles lignes directrices, une base de données a été créée pour permettre la vérification régulière des profils linguistiques des ministères. • Un outil de suivi des changements linguistiques dans les ministères a été mis au point pour permettre aux coordonnateurs des langues officielles de mesurer et de suivre de façon continue les changements apportés aux équipes linguistiques.
Axe 3	Quels moyens stratégiques votre ministère a-t-il employés pour faire en sorte que les politiques et les programmes gouvernementaux nouveaux et révisés tiennent compte des réalités des communautés de langue officielle (promotion des langues officielles)? Avez-vous, par exemple, tenu des consultations publiques? <ul style="list-style-type: none"> – Le gouvernement continue de veiller à ce que le bilinguisme officiel fasse partie des valeurs fondamentales des services publics et soit clairement intégré dans le code de déontologie des employés des services publics.
Axe 4	S'assurer que les employés des services publics connaissent et comprennent bien la Loi sur les langues officielles, les politiques et les règlements pertinents, de même que les obligations du gouvernement provincial en matière de langues officielles : <ul style="list-style-type: none"> – Le statut et le rôle des coordonnateurs des langues officielles dans les ministères et les organismes ont été examinés afin d'améliorer leur efficacité. <ul style="list-style-type: none"> • Un réseau de langues officielles au sein duquel les représentants ministériels se réunissent pour aborder les meilleures pratiques et les façons novatrices d'intégrer les langues officielles dans le milieu de travail a été mis en place, et des consultations ont eu lieu pour aider les coordonnateurs des langues officielles à définir leur rôle. – Nous ferons une meilleure promotion de la boîte à outils élaborée par le ministère des Ressources humaines et nous la mettrons à jour régulièrement. <ul style="list-style-type: none"> • La boîte à outils a été mise à jour pour inclure de nouveaux éléments, et les consultations auprès des coordonnateurs des langues officielles au sujet des modifications qu'ils jugent nécessaires se poursuivent.
Conclusion	La création d'un poste de gestionnaire du programme des langues officielles et les autres améliorations apportées aux processus soulignent que les obligations du Ministère en matière de langues officielles et les exigences connexes demeurent une importante priorité du ministère des Ressources humaines, à titre de responsable et de partenaire. L'amélioration des programmes et des systèmes de soutien se poursuit selon une approche ciblée et des objectifs clairs. Aucune plainte en matière de langues officielles n'a été déposée contre le Ministère pendant l'exercice 2014–2015.

Résumé des recommandations du Bureau du vérificateur général

Nom et année de la vérification y incluant un lien au document en ligne	Total	Adoptée
Chapitre 4 (4.2) – Transféré à l'Agence des services interne du Nouveau-Brunswick (ASINB) : Rapport de la vérificatrice générale 2010 – Volume 1		
Chapitre 3 (3.116) – Transféré à l'ASINB : Rapport de la vérificatrice générale 2011 – Volume 2		

Rapport sur la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*

Comme le prévoit l'article 18(1) de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*, le chef administratif établit annuellement un rapport sur les divulgations d'actes répréhensibles qui ont été faites à un supérieur hiérarchique ou au fonctionnaire désigné de la subdivision des services publics dont il est responsable. Le ministère des Ressources humaines n'a reçu aucune divulgation d'actes répréhensibles au cours de l'exercice 2014–2015.

Annexe

A1 : Régimes de retraite

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>Loi sur la pension des députés et Loi sur la pension de retraite des députés ***</i>	31 mars 2015	–	208 474	3 309 634	90	3 516 239	S.O.
<i>Loi sur la Cour provinciale et Loi sur la pension des juges de la Cour provinciale</i>	31 mars 2015	31	381 000	312 000	29	1 312 000	42 008 000
<i>Loi sur l'Ombudsman</i>	31 mars 2015	–	–	–	1	152 782	S.O.
Régime de retraite des cadres des districts scolaires du Nouveau-Brunswick	31 décembre 2014	–	–	–	104	1 254 968	7 621 000
Régime de retraite pour les manoeuvres, hommes de métiers et de services des districts scolaires du Nouveau-Brunswick	31 décembre 2014	2 143	3 625 387	5 401 845	1 558	17 860 394	339 158 000
Régime de retraite des employés à temps plein, membres de la section locale 2745 du SCFP, des districts scolaires du Nouveau-Brunswick	31 décembre 2014	1 059	1 018 059	1 427 981	413	3 340 161	77 965 000
Régime de retraite des employés à temps partiel et saisonniers du gouvernement du Nouveau-Brunswick	31 décembre 2014	9 915	1 922 600	1 888 574	S.O.	S.O.	178 379 000

Les régimes suivants ne sont plus consolidés. Ils sont maintenant régis par des Conseils de fiduciaires indépendants :

- Régime à risques partagés dans les services publics
- Régime de pension des enseignants du Nouveau-Brunswick
- Régime à risques partagés de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick
- Régime à risques partagés des employés des hôpitaux du Nouveau-Brunswick, membres du SCFP

* Nombre de participants inclut les participants actifs, inactifs et ceux en congé.

** Nombre de pensionnés, sans compter les titulaires d'une pension différée.

*** En date du 23 septembre 2014, tous les membres élus de l'Assemblée législative contribuent au Régime à risques partagés dans les services publics.

A2 : Résumé des avantages sociaux des employés

	Invalidité longue durée		Soins médicaux et dentaires		Salaires différés
	Général	Infirmières et SCFP 1251	Soins médicaux	Soins Dentaires	
Année du régime se terminant	30-06-2015	30-06-2015	30-06-2015	30-06-2015	31-12-2014
Nombre d'assurés *	13 335	6 380	39 909	35 888	30
Nombre de demandes	312	359	S.O.	S.O.	S.O.
Montant de demandes	6 494 716 \$	7 685 374 \$	81 050 193 \$	17 711 251 \$	S.O.
Réserves pour invalidités **	22 082 000 \$	25 753 000 \$	S.O.	S.O.	S.O.
Nombre de dispenses en raison d'invalidité cette année ***	115	125	321	313	S.O.
Total des dispenses en raison d'invalidité	363	406	343	334	S.O.

	Assurance vie collective			Décès ou mutilation par accident			Programme d'aide aux employés et leur famille	
	Base	Supplémentaire	Personnes à charge	Base	Supplémentaire	Volontaire	Employés	Personnes à charge
Année du régime se terminant	30-04-2015	30-04-2015	30-04-2015	30-04-2015	30-04-2015	30-04-2015	31-12-2014	
Nombre d'assurés *	36 048	14 584	16 875	36 048	14 584	15 856	23 914 ⁽¹⁾	
No de demandes	58	30	49	104	3	5	1 596 ⁽²⁾	293 ⁽²⁾
Montant de demandes	2 752 128 \$	2 819 679 \$	590 180 \$	487 808 \$	402 734 \$	789 543 \$	987 792 \$ ⁽³⁾	
Réserves pour invalidités **	188 945 \$	581 409 \$	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Nombre de dispenses en raison d'invalidité cette année ***	373	179	190	373	179	200	S.O.	S.O.
Total des dispenses en raison d'invalidité	1 321	620	716	1 321	620	706	S.O.	S.O.
Nombre de conversions †	68	8	0	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Frais des conversions ††	229 772 \$	25 374 \$	0 \$	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	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.

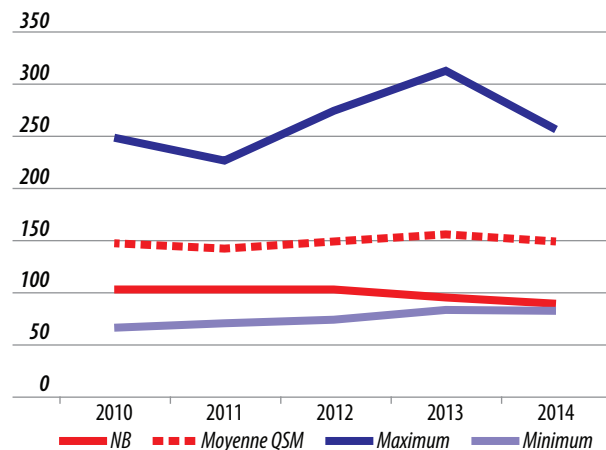
†† **Frais de conversion** : Des frais imposés au régime d'assurance-vie collective lorsqu'un participant décide de convertir l'assurance.

(1) Nombre de participants couverts par le PAEF — inclus les employés du Réseau de santé Horizon et les ministères de la Partie 1.

(2) Les réclamations en vertu du PAEF sont exprimées en termes d'accès aux services.

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

A3 : Coût d'administration total par groupe total de clients, 2010–2014 (\$)



La division des Pensions et avantages sociaux des employés, avec six autres administrateurs de régimes de retraite au Canada, fait partie de l'étude QSM (Quantitative Service Measurement).

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 88 \$ par client. Dans le groupe, les coûts oscillaient entre 87 \$ et 254 \$.