

Ressources humaines

Rapport annuel
2015–2016

Ressources humaines
Rapport annuel 2015-2016

Province du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000, Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5H1 CANADA

www.gnb.ca

ISBN 978-1-4605-1107-7 (version imprimée bilingue)
ISBN 978-1-4605-1108-4 (PDF : version anglaise)
ISBN 978-1-4605-1109-1 (PDF : version française)

ISSN 1703-5058 (version imprimée)
ISSN 1703-5066 (version en ligne)

10855 | novembre 2016 | 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 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

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



L'honorable Roger Melanson
Président du Conseil du Trésor
Président du Conseil de l'emploi
Ministre responsable de la Politique d'expansion du commerce

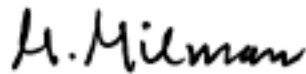
Du sous-ministre au ministre

L'honorable Roger Melanson
Président du Conseil du Trésor
Président du Conseil de l'emploi
Ministre responsable de la Politique d'expansion du commerce

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel décrivant les activités du ministère des Ressources humaines pour l'exercice financier allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

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



Gordon Gilman
Sous-ministre

Table des matières

Message du ministre	1
Message du sous-ministre	2
Priorités stratégiques	3
Faits saillants	4
Mesures du rendement.	6
Survol des opérations du Ministère	15
Vue d'ensemble des divisions et faits saillants	16
Renseignements financiers	21
Résumé des activités de dotation en personnel	22
Résumé des projets de loi et des activités législatives	23
Résumé des recommandations du Bureau du vérificateur général	26
Rapport au titre de la <i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	26
Annexe A.	27

Message du ministre

Par l'intermédiaire du ministère des Ressources humaines (MRH), notre gouvernement s'est engagé à offrir un leadership et une expertise qui favorisent l'excellence au sein de la fonction publique du Nouveau-Brunswick en misant sur les valeurs suivantes : compétence, impartialité, intégrité, respect et service. Le Ministère 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 précis pouvant faciliter et favoriser le succès.

Le Ministère assure l'intégration, la liaison et la mise à profit quant à la supervision gouvernementale des ressources humaines tout en demeurant suffisamment souple pour répondre aux besoins en ressources humaines propres aux ministères et organismes. Il élabore et met en œuvre des politiques et des initiatives générales relatives aux ressources humaines (RH) concernant les langues officielles, la diversité et le développement du leadership. Il s'acquitte 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. À cette fin, la gestion du ministère des Ressources humaines est un partenariat afin de réaliser les priorités du gouvernement.

En tant que président du Conseil du Trésor, je suis fier de travailler avec toutes les femmes et tous les hommes qui sont déterminés à fournir des services professionnels, techniques et des métiers 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.



L'honorable Roger Melanson
Président du Conseil du Trésor
Président du Conseil de l'emploi
Ministre responsable de la Politique d'expansion du commerce

Message du sous-ministre

Alors que les ministères de première ligne se concentrent surtout sur la prestation de services aux citoyens, le ministère des Ressources humaines a pour mandat de fournir les services internes se rattachant au développement du leadership, à la gestion des talents, à la rémunération et à la classification des employés, aux relations de travail (dont les négociations collectives), à l'administration des pensions et des avantages sociaux, et à bien d'autres services essentiels au fonctionnement de l'organisation à grande échelle et à facettes multiples qu'est le GNB. Le Ministère soutient ainsi l'aptitude de la main-d'œuvre du GNB à réaliser les objectifs et les priorités stratégiques du gouvernement.

Conformément à l'engagement du gouvernement d'éliminer le chevauchement des services et la redondance dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick, le Ministère a dirigé des efforts importants au cours de la dernière année afin de permettre la centralisation des services des RH dans les organisations de la Partie I. Cette initiative permettra d'offrir des services plus efficaces et uniformes à l'échelle du gouvernement. Elle permettra aussi aux professionnels des RH du GNB de mieux tirer parti de leur expertise et de l'harmoniser pour appuyer la communauté du GNB dans son ensemble.

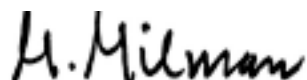
Un effectif talentueux et qualifié est la force de toute organisation. Le Ministère a continué de jouer un rôle d'appui à cet égard en continuant de diriger les améliorations et la normalisation du processus de gestion du rendement du GNB. Les ministères disposent maintenant d'un processus et d'un outil communs, ce qui permettra d'offrir une expérience commune tant aux gestionnaires qu'aux employés. De même, le Ministère a intégré les compétences en gestion du changement dans l'ensemble du GNB en animant des séances de formation générales pour les gestionnaires du personnel de la Partie I. Il a offert une série d'apprentissage en cinq parties à 1 400 gestionnaires du personnel, dont quatre modules sur la gestion du changement et un module sur la gestion du rendement. La formation s'est traduite en quelque 30 000 heures totales de formation offerte à l'aide de 20 formateurs internes venant de neuf ministères de la Partie I.

Le Ministère a réussi à négocier une convention collective avec 14 groupes de négociation s'acquittant ainsi de l'engagement électoral que le gouvernement a pris de respecter le processus de négociation collective. Il a aussi continué à assurer le leadership à l'égard des projets gouvernementaux comme offrir un soutien actif à l'assiduité et à réduisant l'effectif du GNB par l'attrition.

Au cours de la dernière année, le Ministère a continué à gérer onze régimes de pension et divers régimes d'avantages sociaux pour les employés des Parties I, II, III et IV, de même que pour certaines organisations parapubliques. Les divers régimes de retraite et d'avantages sociaux couvrent plus de 51 000 cotisants actifs et plus de 30 000 retraités.

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

Le tout respectueusement soumis.



Gordon Gilman
Sous-ministre

Priorités stratégiques

Gestion stratégique

- Le **gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB)** utilise un système de gestion officiel qui met à profit les pratiques opérationnelles d'avant-garde pour l'élaboration, la communication et la révision des stratégies. Ce processus procure aux services publics un moyen éprouvé de mettre la stratégie en œuvre et de favoriser l'évaluation continue.
- Utilisant le système de gestion officiel, l'élaboration de la stratégie commence par la vision stratégique *Remettre le Nouveau-Brunswick en marche*. Cette vision est organisée autour des quatre thèmes stratégiques suivants :
- **Plus d'emplois** – Créer l'environnement le plus propice aux emplois générés par les Néo-Brunswickois, les entreprises, leurs idées, leur esprit d'entreprise et les efforts sans compter qu'ils déploient. Cela comprend le soutien ininterrompu des entreprises, l'appui de la recherche et du développement pour tirer parti des nouvelles technologies et de l'innovation, et la création d'une main-d'œuvre qualifiée grâce à l'amélioration de la littératie et de l'éducation.
- **Responsabilité financière** – Redresser les finances publiques du Nouveau-Brunswick en utilisant une approche équilibrée qui vise à diminuer les coûts et à accroître les recettes.
- **Le meilleur endroit pour élever une famille** – Concevoir des programmes sociaux permettant de rendre la vie plus abordable et de faire du Nouveau-Brunswick le meilleur endroit pour élever une famille.
- **Gouvernement intelligent** – Optimiser l'argent des contribuables en transformant la culture du gouvernement, en éliminant le gaspillage et les chevauchements, en adoptant de nouvelles technologies novatrices pour améliorer les services et les économies et en augmentant les mesures de reddition de comptes.

Faits saillants

Durant l'exercice financier 2015-2016, le ministère des Ressources humaines s'est concentré sur les priorités stratégiques qui suivent :

- ♦ *Il a dirigé d'importants efforts afin de permettre la centralisation des services de RH dans les organisations de la Partie I dans le cadre du projet des services communs. Parmi les initiatives, mentionnons une activité d'engagement avec 120 employés des services de RH; une activité de visualisation avec 150 employés, clients et intervenants clés des services de RH; des entrevues individuelles avec des sous-ministres; le lancement d'un projet avec la communauté des RH; des réunions à la quinzaine du Conseil des agents de changement; des réunions de compte rendu à la quinzaine sur les projets avec les directeurs et directrices des RH et les sous-ministres adjoints des Services généraux/ministériels; de même que des réunions mensuelles des équipes de projet, des comités des projets et des équipes de transition.*
- ♦ *Il a mis en œuvre des améliorations et la normalisation du processus de gestion de rendement du GNB avec les ministères de la Partie I, ce qui a donné un processus uniforme et des outils améliorés. La mise en œuvre s'est déroulée en trois phases de formation « juste à temps » pour les gestionnaires du personnel. Ces derniers ont ainsi été dotés des outils et des connaissances pertinents pour continuer de permettre aux employés d'atteindre un rendement optimal. Une communauté de pratique, formée des représentants des ministères, a été établie pour travailler avec le Ministère afin d'appuyer les activités de mise en œuvre.*
- ♦ *À l'aide d'une approche de formation du formateur, le Ministère a offert une série de séances d'apprentissage sur la gestion du changement à 1 400 gestionnaires du personnel du GNB, dont quatre modules sur la gestion du changement et un module sur la gestion du rendement. La formation s'est traduite en quelque 30 000 heures totales offertes à l'aide de 20 formateurs internes venant de neuf ministères de la Partie I.*
- ♦ *Le Ministère a géré onze régimes de pension et divers régimes d'avantages sociaux pour les employés des Parties I, II, III et IV, de même que pour certaines organisations parapubliques. Les régimes de pension et d'avantages sociaux couvrent plus de 51 000 cotisants actifs et plus de 30 000 retraités des Parties I, II, III et IV, de même que de plusieurs organisations parapubliques, comme les foyers de soins et l'Université du Nouveau-Brunswick.*
- ♦ *Axé sur la mise en place de solutions mutuellement bénéfiques pour les employés et l'employeur, le Ministère a réussi à négocier des conventions collectives avec 14 groupes de négociation.*
- ♦ *Le Ministère a fourni des avis et des conseils à la Direction de l'égalité des femmes sur le processus d'évaluation des emplois et sur l'analyse de la rémunération pour aider à promouvoir l'équité salariale. Il a continué à travailler conjointement avec les syndicats aux études sur l'équité salariale pour la section locale 1840 (sténographes judiciaires) du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), la section locale 2745 [assistant(e)s en éducation et adjoint(e)s administratifs (ves) d'école] du SCFP et le Syndicat du Nouveau-Brunswick (Soutien professionnel; Professionnels des sciences médicales; et Professionnels spécialisés en soins de santé).*

- ♦ *Il a continué à assurer l'encadrement du Programme d'égalité d'accès à l'emploi (PEAE). Ce programme offre aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres d'une minorité visible l'égalité d'accès aux possibilités d'emploi, de formation et d'avancement au sein de la fonction publique du Nouveau-Brunswick. Durant l'exercice financier 2015-2016, 15 personnes inscrites au PEAE ont bénéficié du financement accordé par le Programme.*
- ♦ *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. Il y a donc eu mise en place d'un projet de recherche de trois ans, soit l'Initiative sur les milieux de travail positifs, sur la santé psychologique. Les ministères se sont engagés à participer et joueront un rôle clé afin de favoriser le mieux-être parmi les employés du GNB. Les ministères participants recevront une formation et un soutien guidé pour créer des milieux de travail positifs en se concentrant sur le renforcement des pratiques de l'organisation et des employés en santé psychologique, en résilience et en leadership positif accru.*

Mesures du rendement

Voici certaines des mesures du rendement qui ont été mises en œuvre dans le cadre du processus d'excellence du rendement et qui cadrent avec les priorités du gouvernement.

Responsabilité financière	Mesures
Établir un budget viable	Nombre de postes réduits au moyen de l'attrition dans la Partie I.
Établir un budget viable	Rapport entre les dépenses réelles et les dépenses budgétées
Surveiller les dépenses	Masse salariale dans les Parties I, II et III.
Gouvernement intelligent	Mesures
Accroître la participation et la productivité des employés	Pourcentage des évaluations du rendement réalisées dans la Partie I.
Accroître la participation et la productivité des employés	Nombre total de jours de congé de maladie payés dans les Parties I et III.
Éliminer les processus inutiles et le double emploi	Taux d'amélioration au moyen de l'amélioration continue.

Responsabilité financière

Objectif de la mesure

Établir un budget viable.

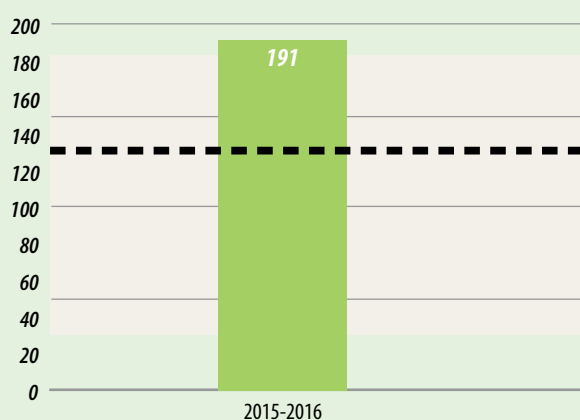
Mesure

Nombre de postes réduit par attrition dans la Partie I.

Description de la mesure

Nombre de postes supprimés par attrition.

Postes réduits par attrition dans la Partie I (fonction publique)



Rendement général

Un nombre total de 1 388 postes ont été éliminés de 2012-2013 à 2014-2015, en particulier dans les Parties I et III. En 2015-2016, 191 postes de plus ont été éliminés par attrition dans la Partie I, ce qui a porté le nombre dans la Partie I à 754 depuis 2012-2013.

— Référence : S.O.

- - - Objectif : 131

Résultat : 191

Objectifs d'attrition pour 2015-2016 et résultats :

Partie	Objectif de l'exercice complet (2015-2016)	Résultat de l'exercice complet (2015-2016)
1	131	191

Raison d'être de cette mesure

Cette initiative a été renouvelée pour l'exercice financier 2015-2016 afin d'appuyer la révision stratégique des programmes et la responsabilité financière sur laquelle se concentre le gouvernement, tout en minimisant les répercussions sur les employés.

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

Le Ministère a attribué des objectifs d'attrition précis aux ministères dans la Partie I pour réduire le nombre de postes. Les objectifs d'attrition ont été atteints avec succès grâce au grand nombre de projets et de mesures entrepris par les ministères et organismes dans la Partie I.

Responsabilité financière

Objectif de la mesure

Établir un budget viable.

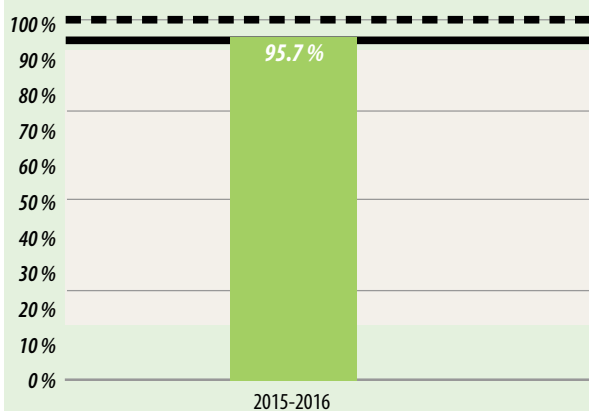
Mesure

Rapport entre les dépenses réelles et les dépenses budgétées.

Description de la mesure

Le rapport établit si le Ministère a dépassé son budget ou en a fait une sous-utilisation par rapport aux dépenses. Il dépassera 100 % si les dépenses sont supérieures au budget et il sera inférieur à 100 % si les dépenses sont inférieures au budget.

Rapport entre les dépenses réelles et les dépenses budgétées



Rendement général

Le Ministère a réussi à gérer les dépenses de manière qu'elles soient inférieures aux prévisions budgétaires.

————— **Référence : 94 %**
- - - - - **Objectif : 100 %**
Résultat : 95,7 %

Raison d'être de cette mesure

Cet indicateur mesure la capacité du GNB de gérer l'ensemble de ses dépenses globales par rapport à son budget. Le GNB doit veiller à ce que les dépenses soient gérées conformément au budget et être prêt à prendre des mesures correctives si un dépassement budgétaire est prévu au cours de l'année.

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

Le Ministère a surveillé les dépenses avec diligence afin de trouver des gains d'efficacité administratifs et des économies.

Responsabilité financière

Objectif de la mesure

Surveiller les dépenses.

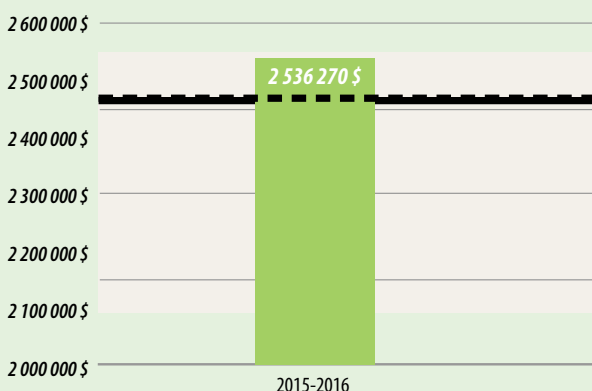
Mesure

La masse salariale dans les Parties I, II et III.

Description de la mesure

Les gains bruts versés aux employés permanents et temporaires (occasionnels, temporaires à durée déterminée, contrats de services personnels, de durée déterminée).

Masse salariale dans les Parties I, II et III



Rendement général

L'objectif n'a pas été atteint à cause des nombreuses conventions collectives qui ont été conclues en 2015-2016 (signature de 14 conventions), dont beaucoup comportent le versement de salaires rétroactifs d'une année ou plus en 2015-2016 à la suite de la signature de la convention.

————— **Référence** : 2 462 483 \$
- - - - - **Objectif** : 2 464 039 \$
Résultat : 2 536 270 \$

Partie	Référence (2014-2015)	Objectif (2015-2016)	Résultat (2015-2016)
1	554 807 \$	557 275 \$	572 961 \$
2	802 297 \$	790 331 \$	805 683 \$
3	1 105 379 \$	1 116 433 \$	1 157 626 \$
Total	2 462 483 \$	2 464 039 \$	2 536 270 \$

Raison d'être de cette mesure

La mesure de la masse salariale indique jusqu'à quel point les initiatives du GNB ont un effet sur la masse salariale.

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

Le GNB a entrepris divers projets pour contrôler la masse salariale. Entre autres initiatives, mentionnons les mesures de restriction salariale (une augmentation salariale en dessous du taux d'inflation), l'attrition et la gestion de l'assiduité pour réduire l'utilisation et le coût des congés de maladie.

Gouvernement intelligent

Objectif de la mesure

Accroître la participation et la productivité des employés.

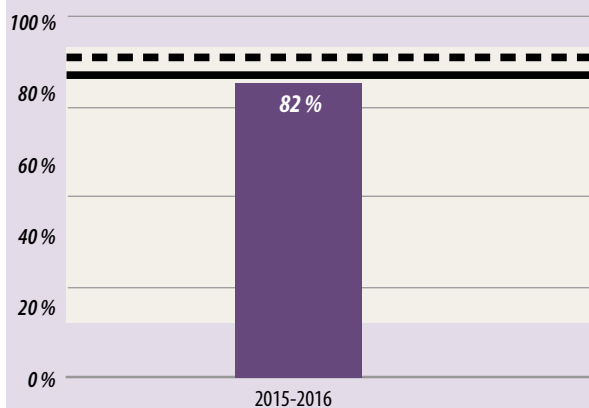
Mesure

Le pourcentage des évaluations du rendement réalisées dans la Partie I.

Description de la mesure

Les taux d'achèvement des évaluations du rendement dans la Partie I.

Pourcentage des évaluations du rendement réalisées en 2014-2015



Rendement général

Les ministères dans la Partie I ont obtenu un taux d'achèvement de 82 %, ce qui est inférieur à l'objectif de 90 % fixé pour 2015-2016. Dans l'ensemble, les taux d'achèvement démontrent les efforts constants des ministères afin de voir à ce que les employés reçoivent leur évaluation du rendement en temps opportun.

————— **Référence** : 84 % des employés ont reçu une évaluation du rendement au cours de l'année précédente (en 2014-2015).

- - - - - **Objectif** : 90 % des employés visés ont reçu une évaluation du rendement annuelle.

Résultat : évaluation annuelle du rendement de 82 % des employés.

Raison d'être de cette mesure

La réalisation en temps opportun des évaluations du rendement permet aux gestionnaires et aux employés de discuter, de passer en revue et d'évaluer l'atteinte des objectifs de travail, les compétences manifestes et la contribution générale de chaque employé aux résultats opérationnels du GNB.

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

Le Ministère a dirigé un projet d'amélioration dans l'ensemble du gouvernement pour normaliser et améliorer le processus de gestion du rendement. Les modifications apportées continueront d'encourager une culture de reddition des comptes claire au sein de laquelle les gestionnaires et les surveillants continuent de tenir des entretiens sur le rendement, des commentaires sont fournis et les employés poursuivent leur perfectionnement et sont reconnus.

Gouvernement intelligent

Objectif de la mesure

Accroître la participation et la productivité des employés.

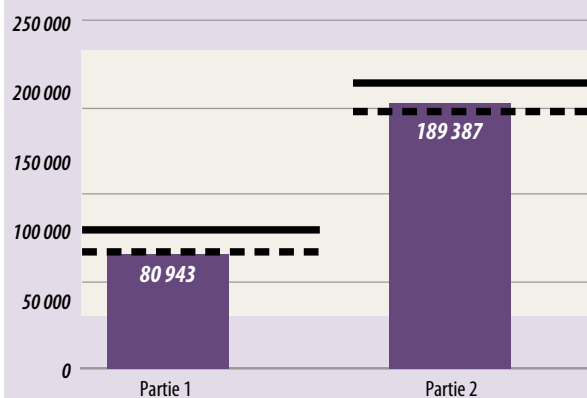
Mesure

Le nombre total de jours de congé de maladie payés dans les Parties I et III.

Description de la mesure

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

Nombre total de jours de congé de maladie payés dans les Parties I et III



* Rajustement en fonction de la restructuration organisationnelle dans les Parties I et III

Rendement général

Le GNB visait une amélioration de 20 % de l'utilisation des congés de maladie au cours d'une période de trois ans (de 2012-2013 à 2014-2015). L'utilisation des congés de maladie dans la Partie I a diminué de 17,9 % tandis que la Partie III a obtenu un taux d'amélioration de 7,3 %. L'utilisation dans la Partie I se compare maintenant favorablement aux moyennes au pays et ailleurs.

— Référence : Voir le tableau
- - - Objectif : Voir le tableau
= Résultat : Voir le tableau

Raison d'être de cette mesure

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 visée par le rapport pour atteindre le résultat?

Le Ministère a mis en œuvre le Programme complet de soutien à l'assiduité au travail, dont un Guide de soutien à l'assiduité à l'intention des surveillants immédiats. Il continue d'examiner le Programme pour assurer son efficacité. Diverses initiatives de gestion de l'assiduité sont en place dans la Partie III.

Partie	Référence (2011-2012)	Objectif de 3 ans (2012-2015)	Résultat sur 3 ans (2014-2015)	Référence rajustée (2011-2012)*	Objectif de 4 ans rajusté (2015-2016)*	Résultat (2015-2016)
1	85 878	68 212	70 012	98 624	82 779	80 943
3	210 580	165 569	195 098	204 381	183 834	189 387

* Rajustement en fonction de la restructuration organisationnelle dans les Parties I et III.

Gouvernement intelligent

Objectif de la mesure

Éliminer les processus inutiles et le double emploi.

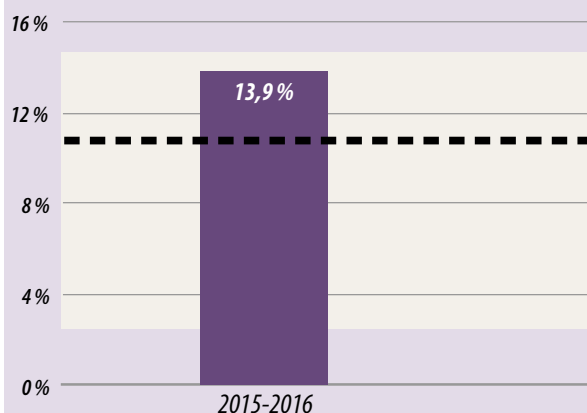
Mesure

Le taux d'amélioration grâce à l'amélioration continue.

Description de la mesure

Cette mesure cible les économies (y compris la productivité et les économies de coûts essentiels) qui découlent des efforts d'amélioration continue, exprimées en pourcentage du budget du Ministère. Cette mesure englobe toutes les activités Lean Six Sigma, notamment les projets Lean Six Sigma, les recherches du gaspillage et la gestion quotidienne.

Taux d'amélioration grâce à l'amélioration continue



Rendement général

Le Ministère a dépassé l'objectif fixé pour 2015-2016, ayant réalisé des économies directes (138 525 \$) et indirectes (355 569 \$) de 493 894 \$. Il est important de souligner que les améliorations ont été apportées dans l'ensemble des divisions du Ministère. Toutefois, le budget avec lequel l'objectif a été comparé ne comprend pas le budget de la Division des pensions et des avantages sociaux, lequel est financé par le régime de pension

— Référence : NOUVEAU
- - - - - Objectif : 10,5 %
Résultat : 13,9 %

Raison d'être de cette mesure

Le GNB a entrepris un changement culturel qui a augmenté l'efficacité et la reddition des comptes, amélioré les services au public, rationalisé le 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 visée par le rapport pour atteindre le résultat?

rapport pour atteindre le résultat?

En 2015-2016, les projets et les initiatives ci-dessous ont contribué à réaliser les objectifs ministériels d'amélioration continue :

Projets Lean Six Sigma :

- Délais de l'élaboration et du soutien des applications : Le processus suivi par la Division des pensions et des 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 d'arbitrage : 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.
- 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 sur les employés, ce qui favorise la prestation améliorée des services.

Recherches du gaspillage : Plusieurs employés ont reçu une formation sur les 12 types de processus inutiles et ont dû mettre ces connaissances en pratique pour trouver les pertes générées par leurs processus ou milieux de travail respectifs. Ces améliorations ont donné lieu à des économies directes et à des économies sur le plan de la productivité de 121 855 \$.

Gestion quotidienne : La gestion quotidienne a été mise en œuvre dans 12 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 idées générées par les entretiens dans le cadre de la gestion quotidienne ont représenté des économies de 38 092 \$ sur le plan de la productivité.

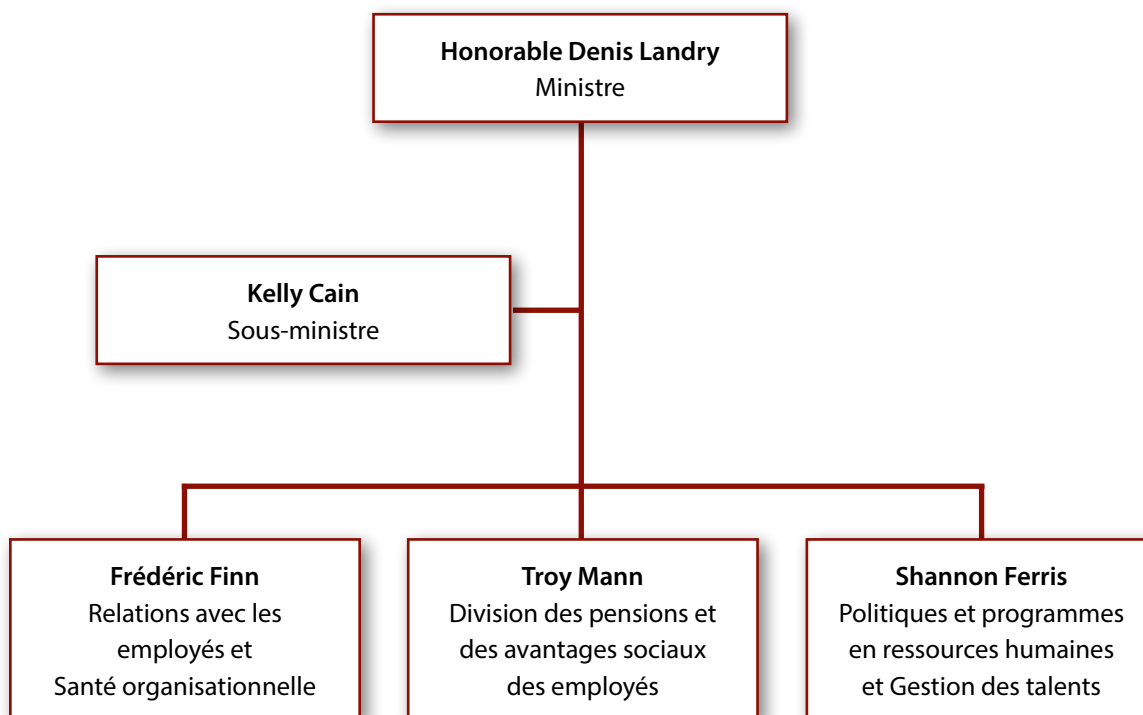
Survol des opérations du Ministère

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 générales en ressources humaines, 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 2015-2016, le Ministère a embauché jusqu'à 122 employés à temps plein, occasionnels ou contractuels. Cela représente 11 employés de plus qu'en 2014-2015. Cette augmentation du nombre d'employés était attribuable aux efforts importants que le Ministère a dû consentir par rapport à la centralisation des services de RH dans la Partie I.

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 (sociétés de la Couronne).

Organigramme de haut niveau



Vue d'ensemble des divisions 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, dont la négociation et l'application de 24 conventions collectives; les classifications des emplois; la politique de rémunération; l'administration de la masse salariale; la taille et les profils de l'effectif; les initiatives visant la gestion de l'assiduité et les milieux de travail sains; ainsi que la recherche, la production de rapports et l'analyse ayant trait aux RH dans l'ensemble du gouvernement pour les Parties I, II et III. La Division compte 24 employés et est regroupée en trois directions.

La **Direction des services des relations de travail** est chargée de toutes les questions liées aux relations de travail pour les Parties I, II et III. Elle favorise l'établissement de relations avec les employés 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 appliquer 24 conventions collectives qui couvrent les 40 000 employés syndiqués dans les Parties I, II et III;
- recevoir et régler les griefs renvoyés à l'arbitrage;
- élaborer et donner des ateliers sur les relations de travail à l'intention des gestionnaires hiérarchiques et des spécialistes des RH.
- La **Direction de la rémunération, de la classification et de la recherche ministérielle** élabore, exécute et soutient les programmes et les services en RH ainsi que la rémunération dans le but d'assurer l'efficacité et la qualité des Parties I, II et III des services publics.
- élaborer et mettre en œuvre des régimes de rémunération;

- élaborer et administrer des méthodes d'évaluation des emplois et des classifications des postes pour les Parties I, II et III;
- fournir un service d'information et d'établissement des coûts en matière de rémunération afin de soutenir les négociations collectives et la politique de rémunération;
- effectuer des recherches ministérielles 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 d'appliquer l'équité salariale dans les Parties I, II et III conformément à 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 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 GNB.

FAITS SAILLANTS

Le Ministère a signé 14 nouvelles conventions collectives avec les groupes suivants :

- ◆ *Services de ressources [Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick]*
- ◆ *Professionnels spécialisés en soins de santé [Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick]*
- ◆ *Assistants administratives, commis aux écritures et aux règlements et préposés au matériel de bureau, d'informatique et de photocopie (Syndicat canadien de la fonction publique)*
- ◆ *Soutien professionnel [Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick]*
- ◆ *Éducation [non-enseignant(e)s] [Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick].*
- ◆ *Infirmières (Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick)*
- ◆ *Professionnels des sciences médicales [Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick]*
- ◆ *Agriculture, vétérinaires, ingénieurs, arpenteurs-géomètres et architectes (Institut professionnel de la fonction publique du Canada)*
- ◆ *Contremaîtres de la voirie [Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick]*
- ◆ *Techniciens et technologues des travaux du génie [Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick]*
- ◆ *Réhabilitation et thérapie et agents des programmes culturels et de loisirs (section locale 1418 du SCFP)*
- ◆ *Agents de la formation et de la certification industrielles [Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick]*
- ◆ *Infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes (Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick)*
- ◆ *Inspections techniques, et personnel médical et de laboratoire [Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick].*

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'arbitrage menées en 2015-2016.

	Renvois à l'arbitrage reportés des années antérieures	Nouveaux renvois à l'arbitrage	Retrait ou règlement d'un grief	Décisions rendues
Partie I	119	114	67	6
Partie II	23	87	55	1
Partie III	244	216	144	19
Total	386	417	266	26

Le Ministère a reçu 411 demandes de transaction portant sur la classification ou l'établissement d'un poste des ministères clients dans les Parties I, II et III (comparativement à 591 en 2014-2015). Il examine ces demandes et 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 transaction de ressources humaines (établissement de poste ou classification) reçues des ministères ont été examinées et traitées en moyenne dans un délai de neuf jours. .

Indicateurs de rendement clés (IRC)

- **Initiative relative à l'attrition :** L'exercice 2015-2016 a marqué la quatrième année d'une initiative de trois ans visant à réduire la taille de l'effectif dans les Parties I, II et III en profitant des quelque 4 500 départs volontaires d'employés durant 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.

Objectifs d'attrition pour 2015-2016 et résultats :

Partie	Objectif de l'exercice complet	Résultat de l'exercice complet
1	131	191

Initiative relative aux congés de maladie : L'exercice 2015-2016 a marqué la quatrième année d'une initiative visant à réduire l'utilisation annuelle de jours de congé de maladie par les employés du GNB.

Partie	Référence (2011-2012)	Objectif de 3 ans (2012-2015)	Résultat sur 3 ans (2014-2015)	Référence rajustée (2011-2012)*	Objectif de 4 ans rajusté (2015-2016)*	Résultat : (2015-2016)
1	85 878	68 212	70 012	98 624	82 779	80 943
3	210 580	165 569	195 098	204 381	183 834	189 387

*Rajustement pour tenir compte de la restructuration organisationnelle dans les Parties I et III.

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 RH 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 RH, 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**. La Division exécute aussi pour le Ministère des fonctions liées aux services généraux, notamment la coordination des questions législatives, des mémoires au Conseil exécutif (MCE) et des 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 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

générales en RH. Les conseillers de la Direction offrent une expertise et un leadership à la communauté des RH dans les organisations des Parties I, II et III.

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 du talent, la gestion du rendement, l'apprentissage et le perfectionnement, ainsi que de nombreuses autres initiatives générales. Les conseillers de la Direction offrent une expertise et un leadership à la communauté des ressources humaines dans les organisations de la Partie I.

FAITS SAILLANTS

- ♦ Des fonds ont été fournis à 15 personnes inscrites au Programme d'égalité d'accès à l'emploi (PEAE). Ce programme offre aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres d'une minorité visible l'égalité d'accès aux possibilités d'emploi, de formation et d'avancement au sein de la fonction publique du Nouveau-Brunswick.
- ♦ Deux dialogues fructueux ont été organisés à l'intention des cadres supérieurs dans les échelles salariales 8 à 12.
- ♦ La Division a géré le contrat avec le Centre international d'apprentissage du français comme fournisseur de services de formation en langue seconde pour la Partie I de même que pour le Réseau de santé Horizon. Au cours de l'exercice financier 2015-2016, plus de 550 apprenants (une augmentation de 150 apprenants) étaient inscrits à la formation en langue seconde.

- ♦ *Des efforts considérables ont été consacrés au cours de la dernière année pour centraliser les services de RH dans la Partie I. Parmi les initiatives au cours du dernier exercice, mentionnons une activité d'engagement avec 120 employés des services de RH; une activité de visualisation avec 150 employés, clients et intervenants clés des services de RH; des entrevues individuelles avec des sous-ministres; le lancement d'un projet avec la communauté des RH; des réunions à la quinzaine du Conseil des agents de changement; des réunions de compte rendu à la quinzaine sur les projets avec les directeurs et directrices des RH et les sous-ministres adjoints des Services généraux/ministériels; de même que des réunions mensuelles des équipes de projet, des Comités des projets et des équipes de transition.*
- ♦ *La Division a dirigé les améliorations et la normalisation du processus de gestion du rendement du GNB. L'exercice financier 2015-2016 a été une année d'essai et de migration pour les ministères de la Partie I. Cela a donné la mise en œuvre d'un processus de gestion du rendement uniforme et d'outils améliorés. La mise en œuvre s'est déroulée en trois phases de formation « juste à temps » pour les gestionnaires du personnel. Ces derniers ont ainsi été dotés des outils et des connaissances pertinents pour continuer de permettre aux employés d'atteindre un rendement optimal. Une communauté de pratique, formée des représentants des ministères, a été établie pour travailler avec le Ministère afin d'appuyer les activités de mise en œuvre.*
- ♦ *En partenariat avec l'Unité d'excellence du rendement, la Direction de la gestion du talent et du perfectionnement a intégré les compétences en gestion du changement dans l'ensemble du GNB en animant des séances de formation générales pour les gestionnaires du personnel de la Partie I. À l'aide d'une approche de formation du formateur, le Ministère a offert une série d'apprentissage en cinq parties à 1 400 gestionnaires du personnel, dont quatre modules sur la gestion du changement et un module sur la gestion du rendement. La formation a été offerte dans toute la province durant l'automne 2015 et le printemps 2016, et s'est traduite en quelque 30 000 heures totales de formation offerte à l'aide de 20 formateurs internes venant de neuf ministères de la Partie I.*

Division des pensions et des avantages sociaux des employés

La **Division des pensions et des avantages sociaux des employés** offre des services en matière de pensions et d'avantages sociaux de qualité élevée 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 I, II, III et IV 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 d'avantages sociaux des employés et trois comités de pensions. De plus, la Division a été chargée d'offrir des services d'administration courante des pensions en vertu d'une entente sur les niveaux de service avec quatre conseils des fiduciaires indépendants. Les responsabilités de la Division consistent à assurer la prestation des services au jour le jour, à fournir des conseils sur les politiques, à donner des interprétations et à apporter un soutien constant aux divers conseils et comités. De plus, la Division offre des conseils stratégiques au Ministère sur d'autres programmes de prestations (p. ex. l'allocation de retraite) et les questions liées à la rémunération.

La Division, qui compte 81 employés travaillant à temps plein ou à temps partiel ou de façon occasionnelle ou à contrat, englobe les domaines suivants : services à la clientèle; finances, administration et technologie de l'information; politique des pensions, soutien des conseils et services d'information aux participants; 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 de règlement, 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 pension 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 pensions et des

avantages sociaux, tout en offrant un modèle très rentable de prestation de services qui intègre les technologies les plus modernes.

FAITS SAILLANTS

- ◆ *Conception des régimes de pension : La Division administre au jour le jour 11 régimes de pension. Elle continue de se concentrer sur la mise en œuvre de changements importants découlant de l'adoption par plusieurs régimes de modèles à risques partagés ou à prestations cibles. Mentionnons notamment les séances d'information pour les employés; la rédaction de communiqués pour les employés et les employeurs; la mise à jour des brochures, des formulaires et des méthodes de calcul en ligne; et les mises à niveau majeures du système d'administration des régimes de pension. Les travaux associés à cette initiative majeure se poursuivront pendant plusieurs années.*
- ◆ *Régimes d'avantages sociaux des employés : Les régimes d'avantages sociaux des employés et des employés retraités du GNB sont des régimes autoassurés assortis d'ententes sur les niveaux de service avec des tiers pour que les assureurs prennent une décision à l'égard des demandes de règlement et effectuent des versements à cet égard. La Division est l'administrateur de 15 régimes d'avantages sociaux, dont l'assurance-vie collective, l'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, l'invalidité de longue durée, ainsi que les soins médicaux, les voyages et les soins dentaires. Il y a 136 groupes d'employeurs qui participent aux divers régimes d'avantages sociaux des employés. Cette année, diverses activités ont eu lieu pour mieux renseigner les employés et améliorer davantage les communications avec les employés actifs et les retraités.*
- ◆ *État des prestations de retraite de l'employé(e) : La Division a produit 39 359 états en 2015 pour les employés, ce qui a offert la possibilité de revoir la couverture et la désignation des bénéficiaires.*
- ◆ *Assurance-vie supplémentaire et assurance-vie pour les personnes à charge : Chaque année en mai, les employés ont la possibilité d'augmenter leur couverture d'assurance-vie ou d'ajouter une couverture pour leur conjoint et leurs enfants. Comme avantage facultatif, ils peuvent choisir une couverture supplémentaire à un taux de prime très bas. Cette année, 161 employés se sont prévalus de cette possibilité.*
- ◆ *Soins médicaux (employés actifs) : De juillet 2014 à mars 2016, tous les employés actifs à qui une couverture leur avait été refusée au départ ont eu la possibilité d'adhérer au régime de soins médicaux sans devoir répondre à questions sur leur état de santé. À la suite de cette période de souscription libre, 872 employés se sont prévalus de cette possibilité et ont opté pour une couverture du régime de soins médicaux.*
- ◆ *Assurance voyage (retraités) : À la suite d'une expérience en matière de sinistres défavorable et d'une augmentation du coût des réclamations à cause de facteurs inflationnistes, il a fallu augmenter les taux mensuels du régime d'assurance voyage. Il s'agit de la première augmentation en 14 ans.*
- ◆ *Communications : Des documents éducatifs ont continué d'être élaborés et distribués. La série de documents d'information aide les employeurs et les employés qui ont des questions au sujet des régimes d'avantages sociaux des employés. L'information est maintenue sur le site Web du Ministère, que les employeurs et les employés sont encouragés à visiter régulièrement pour accéder à l'information mise à jour.*

Renseignements financiers

Gestion des ressources humaines

Année financière terminée le 31 mars 2016

(000 \$)

	Budget	Montants réels
Services personnels	8 102,7	7 984,6
Autres services	10 886,0	10 637,0
Fournitures et approvisionnements	71,0	43,0
Biens et matériel	249,0	109,1
Recouvrements	(15 862,0)	(15 470,1)
TOTAL	3 446,7 \$	3 300,6 \$

Le Ministère a un excédent budgétaire de 146,1 \$.

Résumé des activités de dotation en personnel

Conformément à l'article 4 de la *Loi sur la Fonction publique*, le sous-ministre du ministère des Ressources humaines délègue les pouvoirs de dotation à chaque administrateur général pour son ministère. Vous trouverez ci-dessous un résumé des activités de dotation du ministère des Ressources humaines pour l'exercice 2015-2016.

Nombre d'employés permanents et temporaires en date du 31 décembre de chaque année		
Type d'employé	2015	2014
Permanent	109	101
Temporaire	13	10
TOTAL	122	111

Le Ministère a annoncé 12 concours, dont trois concours ouverts (publics), six concours restreints (internes), deux déclarations d'intérêt et une affectation provisoire.

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 :

Type de nomination	Description de la nomination	Disposition de la <i>Loi sur la Fonction publique</i>	Numéro
Emplois professionnels, scientifiques ou techniques spécialisés	Une nomination peut être effectuée sans concours lorsqu'un poste requiert : – un niveau d'expertise et de formation poussé; – un niveau élevé de compétences techniques; – des experts reconnus dans leur domaine.	15(1)	0
Programme d'égalité d'accès à l'emploi	Offre aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des groupes de minorités visibles l'égalité d'accès aux possibilités d'emploi, de formation et d'avancement.	16(1)(a)	0
Programme de gestion des talents ministériels	Employés permanents trouvés dans les bassins de talents du gouvernement ou du Ministère et qui satisfont aux critères en quatre points de l'évaluation du talent, notamment le rendement, l'état de préparation, la volonté et la criticité.	16(1)(b)	0
Mutation latérale	Le processus de mutation latérale du GNB permet de muter les employés issus des Parties I, II (conseils scolaires) et III (corporations hospitalières) des services publics.	16(1) or 16(1)(c)	3
Nomination d'employés occasionnels ou temporaires à un poste permanent	Une personne qui est embauchée à titre occasionnel ou qui est nommée pour une période déterminée 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)	0
Nomination d'étudiants et d'apprentis à un poste permanent	Les stagiaires d'été, les étudiants universitaires ou collégiaux des programmes d'enseignement coopératif ou les apprentis peuvent être nommés à un poste au sein de la fonction publique sans concours.	16(1)(d)(ii)	0

Conformément à 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 et aucune plainte n'a été déposée auprès de l'ombudsman.

Résumé des projets de loi et des activités législatives

Projet de loi n°	Nom de la loi	Date de la sanction royale	Résumé des modifications
	S.O. – Aucune		

Les lois et les règlements dont le ministère des Ressources humaines est responsable se trouvent à l'adresse suivante : <http://laws.gnb.ca/fr/deplinks?subjectnumber=41>.

Résumé des activités liées aux langues officielles

Introduction

Le ministère des Ressources humaines travaille en partenariat avec le Bureau du Conseil exécutif – Affaires inter-gouvernementales, à la mise en œuvre de stratégies et de plans sur les langues officielles. Le *Plan sur les langues officielles du GNB – Le bilinguisme officiel : une valeur fondamentale* a été lancé en juillet 2015, et le travail se poursuit afin d'appuyer les plans d'action de chaque ministère.

Axe 1

Garantir dans toute la province l'accès à un service de qualité égale en français et en anglais :

Stratégie

- Le gouvernement a mis en œuvre des outils de rapports pour la formation en langue seconde afin de la rendre plus stratégique et efficace et accroître la responsabilité des apprenants qui participent au programme de formation.
- Le gouvernement a créé d'autres 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.
- L'analyse s'est poursuivie afin de pouvoir déterminer la capacité bilingue de la fonction publique à établir une référence dans ce domaine.

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 :

Stratégie

- Les ministères et les organismes ont examiné leurs profils linguistiques pour permettre à tous les employés de travailler dans la langue de leur choix.
- Afin d'assurer la conformité aux nouvelles lignes directrices, un outil de rapports à partir d'une base de données a été mis en œuvre 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

S'assurer que les politiques et programmes gouvernementaux nouveaux et révisés tiennent compte des réalités des communautés de langue officielle de la province.

Stratégie

- 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 de la fonction publique possèdent une bonne connaissance et compréhension de la Loi sur les langues officielles, des politiques et des règlements pertinents de même que des obligations du gouvernement du Nouveau-Brunswick en matière de langues officielles:

Stratégie

Les coordonnateurs des langues officielles dans les ministères et les organismes ont été inclus dans la mise en œuvre d'une communauté de pratique sur les langues officielles.

Le ministère des Ressources humaines a travaillé à l'élaboration d'un guide sur les langues officielles afin d'appuyer les initiatives prévues dans le plan sur les langues officielles pour améliorer la connaissance et la compréhension de la *Loi*.

Conclusion

Le travail réalisé par le gestionnaire du programme des langues officielles et la communauté de pratique soulignent que les obligations du Ministère relatives aux 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.

Résumé des recommandations du Bureau du vérificateur général

Nom du secteur de vérification et année incluant le lien au document en ligne	Recommandations	
	Total	Adoptée
Rapport de 2011 du vérificateur général – Vol. 2 Chapitre 3 (3.116) – Transféré à l'Agence des services internes du Nouveau-Brunswick		

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

Conformément au paragraphe 18(1) de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*, le chef administratif doit établir un rapport sur les divulgations d'actes répréhensibles faites à un supérieur hiérarchique ou au fonctionnaire désigné de la division 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 2015-2016.

Annexe A

A1: Régimes de pension

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 la Loi sur la pension de retraite des députés ***</i>	31 mars 2016	-	2 080	3 461 157	93	3 463 237	S/O
<i>Loi sur la Cour provinciale et la Loi sur la pension des juges de la Cour provinciale</i>	31 mars 2016	34	450 000	1 308 000	26	1 269 000	43 229 000
<i>Loi sur l'Ombudsman</i>	31 mars 2016	-	-	-	1	155 225	S/O
Régime de retraite des cadres des districts scolaires du N.-B.	31 décembre 2015	-	-	-	106	1 316 262	6 629 346
Régime de retraite pour les manoeuvres, hommes de métiers et de services des districts scolaires du N.-B.	31 décembre 2015	2 156	3 578 433	5 379 900	1 619	18 696 445	341 257 884
Régime de retraite des employés à temps plein, membres de la section locale 2745 du SCFP, des districts scolaires du Nouveau-Brunswick	31 décembre 2015	1 060	1 008 599	1 425 099	442	3 323 301	80 065 395
Régime de retraite des employés à temps partiel et saisonniers du gouvernement du N.-B.	31 décembre 2015	9 661	1 997 682	1 639 533	S/O	S/O	177 142 168

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 soins dentaires		Salaire différé
	Général	SCFP, section locale 1251	Soins médicaux	Soins dentaires	
Année du régime se terminant	30-06-2016	30-06-2016	30-06-2016	30-06-2016	31-12-2015
N° de demandes*	13,322	6,293	40,830	36,854	38
N° de demandes	373	422	S/O	S/O	S/O
Montant des réclamations	7 194 010\$	8 097 594\$	87 824 881\$	19 228 578\$	S.O
Réserves pour invalidités**	26 143 000\$	28 823 000\$	S/O	S/O	S/O
Nombre d'exonérations en raison d'une invalidité cette année***	113	129	316	316	S/O
Total des exonérations en raison d'une invalidité	373	422	365	369	S/O
Nombre de conversions†	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
Frais de transformation††	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 participants retraités sont compris dans les soins médicaux et dentaires.

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

*** **Exonérations en raison d'invalidité** : Participants qui ont bénéficié d'une exonération des cotisations en raison d'une invalidité.

† **Transformations** : À la retraite, les participants peuvent transformer leur assurance-vie collective en une assurance-vie individuelle sans avoir à subir un examen médical.

†† **Frais de transformation** : Les frais imposés au régime d'assurance-vie collective lorsqu'un participant décide de transformer l'assurance.

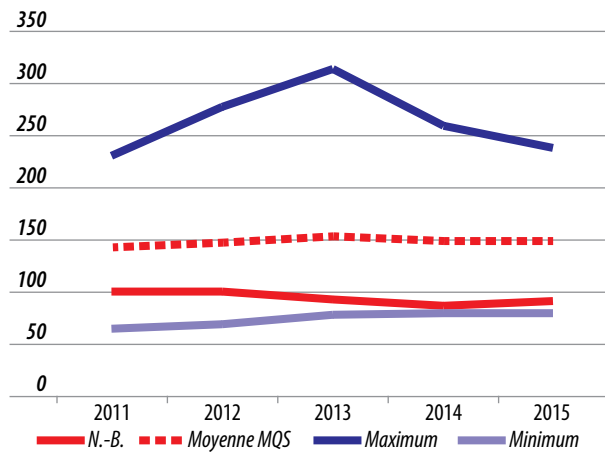
(1) Nombre de participants couvert par le PAEF – comprend les employés des Parties I, II, III et des autres groupes d'employeurs approuvés.

(2) Les réclamations en vertu du PAEF sont exprimées sous la forme du nombre d'accès aux services.

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

	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	30-04-2016	30-04-2016	30-04-2016	30-04-2016	30-04-2016	30-04-2016	31-03-2016	
Nombre d'assurés *	36 637	14 570	16 800	36 637	14 570	15 688	45 251 ⁽¹⁾	
No de demandes	58	27	41	88	5	7	3 084 ⁽²⁾	728 ⁽²⁾
Montant de demandes	2 899 047\$	2 032 899\$	492 000\$	530 667\$	303 769\$	1 599 816\$	1 857 349\$ ⁽³⁾	
Réserves pour invalidités **	\$169,420	\$493,777	S/0	S/0	S/0	S/0	S/0	S/0
Nombre de dispenses en raison d'invalidité cette année ***	401	167	195	401	167	184	S/0	S/0
Total des dispenses en raison d'invalidité	1 342	604	704	1 342	604	687	S/0	S/0
Nombre de conversions †	65	7	0	S/0	S/0	S/0	S/0	S/0
Frais des conversions ††	232 841\$	32,877\$	0\$	S/0	S/0	S/0	S/0	S/0

A3: Coût d'administration total des régimes de pension par groupe total de clients (\$)



La Division des pensions et des avantages sociaux des employés, comme six autres administrateurs de régimes de pension au Canada, est membre du sondage Mesure quantitative de service (MQS).

Le coût d'administration des régimes de pension du gouvernement du Nouveau-Brunswick se classait au deuxième rang des coûts les plus faibles, s'établissant à 93 \$ par client. Dans le groupe, les coûts oscillaient entre 87 \$ et 234 \$.