



# Finances et Conseil du Trésor

**RAPPORT ANNUEL**  
2024-2025

# **Finances et Conseil du Trésor**

RAPPORT ANNUEL 2024-2025

Province du Nouveau-Brunswick

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

ISBN 978-1-4605-4227-9 (version imprimée bilingue)

ISBN 978-1-4605-4229-3 (PDF : version française)

ISSN 2368-4429 (version imprimée bilingue)

ISSN 2368-4445 (PDF : version française)

## LETTRES D'ACCOMPAGNEMENT

### Du ministre à la lieutenant-gouverneure

L'honorable Louise Imbeault

### Lieutenant-gouverneure du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenant-Gouverneure,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel du ministère des Finances et du Conseil du Trésor, province du Nouveau-Brunswick, pour l'exercice financier du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025.

Rapport respectueusement soumis par



L'honorable René Legacy  
Ministre

### De la/Du sous-ministre au ministre

### L'honorable René Legacy Ministre des Finances et du Conseil du Trésor

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel décrivant les activités du ministère des Finances et du Conseil du Trésor, province du Nouveau-Brunswick, pour l'exercice financier allant du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025.

Rapport respectueusement soumis par



Travis Bergin et Amy Beswarick  
Sous-ministres

## TABLE DES MATIÈRES

Lettres d'accompagnement .....	3
Message du ministre.....	5
Message de la/du sous-ministre .....	6
Priorités du gouvernement.....	8
Faits saillants.....	9
Mesures de rendement.....	11
Survol des activités du ministère .....	24
Vue d'ensemble des divisions.....	25
AFFAIRES BUDGÉTAIRES ET FINANCIÈRES .....	25
BUREAU DU CONTRÔLEUR.....	26
SERVICES GÉNÉRAUX.....	27
BUREAU DU DIRIGEANT PRINCIPAL DES RESSOURCES HUMAINES .....	28
BUREAU DU CHEF DE L'INFORMATION .....	31
GESTION DE LA TRÉSORERIE ET POLITIQUE FISCALE.....	33
PLANIFICATION DES RESSOURCES ORGANISATIONNELLES .....	35
ADMINISTRATION DU REVENU .....	36
SERVICES D'APPUI AUX PROJETS ET DE CONSULTATION.....	37
Renseignements financiers.....	38
Résumé des activités de dotation .....	39
Résumé des projets de loi et des activités législatives.....	41
Résumé des activités liées aux langues officielles.....	44
Résumé des recommandations du Bureau du vérificateur général .....	46
Rapport sur la Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public .....	49

## MESSAGE DU MINISTRE

C'est un honneur d'agir à titre de ministre des Finances et du Conseil du Trésor. Depuis ma prestation de serment en novembre dernier, j'ai été inspiré par le travail acharné, le dévouement et les compétences de notre équipe. En gérant des priorités multiples et en respectant des délais serrés, notre personnel continue de faire preuve d'un professionnalisme et d'une attention exceptionnels.

Au cours de la dernière année, le ministère a réalisé des progrès significatifs sur de nombreuses initiatives importantes. Nous avons déposé un projet de loi pour la première phase d'un remaniement fort nécessaire de l'impôt foncier, qui marque le début d'une transformation à long terme visant à renforcer notre système d'impôt foncier. Nous avons également mis à jour la législation afin d'apporter un soutien supplémentaire aux familles confrontées à la perte d'un enfant, par le biais de la prestation fiscale pour enfants et du supplément au revenu gagné.

En dehors de l'Assemblée législative, nous avons continué de développer la formation et la sensibilisation à la cybersécurité dans l'ensemble du gouvernement, et de combler également les lacunes de la couverture cellulaire en milieu rural. Des données sur la couverture cellulaire et l'infrastructure ont été recueillies en collaboration avec Service Nouveau-Brunswick dans le cadre de l'appel d'offres du gouvernement sur les services de mobilité.

Ce ne sont là que quelques exemples des nombreux projets et programmes sur lesquels travaille ce ministère, et vous en trouverez bien d'autres dans les pages de ce rapport.

Je remercie chaleureusement les membres du personnel de leur engagement sans faille. J'ai eu le privilège de rencontrer bon nombre d'entre eux et de visiter divers lieux où des progrès remarquables sont réalisés sur des dossiers importants. Ensemble, nous réalisons des exploits, et je me réjouis de poursuivre ce travail essentiel.



L'honorable René Legacy

Ministre des Finances et du Conseil du Trésor

## MESSAGES DE LA/DU SOUS-MINISTRE

C'est un réel privilège de travailler aux côtés de l'équipe exceptionnelle au sein du ministère des Finances et du Conseil du trésor, et de la diriger. Le ministère joue un rôle diversifié et essentiel, non seulement en assurant la prestation de services dans nos domaines de responsabilité directe, mais aussi en servant de ministère central qui apporte un soutien essentiel à d'autres.

Notre équipe s'engage à faire progresser les priorités du gouvernement à l'aide de politiques judicieuses, de la prise de décisions éclairées et de la promotion de relations de collaboration. À cette fin, en 2024-2025, des mesures décisives en matière d'accessibilité ont notamment été adoptées, comme la mise en œuvre de la remise de 10 pour cent sur la consommation d'électricité pour les clients résidentiels et la suppression temporaire de la taxe de vente provinciale sur les nouveaux projets de construction d'habitations à logements multiples.

Le travail que nous accomplissons reflète le professionnalisme et le dévouement de notre équipe, ainsi que notre engagement à travailler en partenariat avec nos collègues de l'ensemble du gouvernement pour les aider à réaliser leurs mandats et à obtenir des résultats significatifs pour la population néo-brunswickoise. La collaboration est au cœur de notre démarche, car elle nous permet de mettre en commun notre expertise, nos ressources et nos capacités pour atteindre des objectifs communs.

Parmi les exemples de ces partenariats, citons l'avancement de l'initiative pluriannuelle de Planification des ressources organisationnelles et le soutien à l'évaluation des lacunes en matière de couverture cellulaire aux côtés d'autres ministères et organismes. Ces efforts soulignent notre leadership dans la direction d'initiatives coopératives qui apportent des améliorations concrètes à la province.

Nous faisons également de l'apprentissage des employés et du partage des connaissances une priorité. En élargissant les possibilités de formation dans des domaines tels que la cybersécurité, la gestion de projets, l'amélioration des processus, la conception centrée sur la personne et la gestion du changement, nous contribuons à renforcer les capacités globales de l'ensemble du gouvernement.

Dans tout ce que nous entreprenons, nous sommes très fiers de servir la population néo-brunswickoise et de faire partie de l'équipe spécialisée, ici au sein du ministère. Ensemble, nous restons concentrés, motivés et prêts à saisir les occasions et à relever les défis pour bâtir un avenir meilleur pour notre province.



Travis Bergin

Sous-ministre

Ministère des Finances et du Conseil du Trésor

Chaque jour, des fonctionnaires de toute la province choisissent le gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB) comme lieu de travail, où ils peuvent faire une différence pour les Néo-Brunswickois.

Chaque jour, des fonctionnaires de toute la province choisissent le gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB) comme lieu de travail, où ils peuvent faire une différence pour les Néo-Brunswickois. Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) appuie les milieux de travail sains et sûrs, les possibilités et les ressources de formation des employés, les programmes de soutien au mieux-être des employés ainsi que la supervision de l'évaluation des emplois et de la rémunération.

Nous avons lancé l'École du GNB, qui offre des possibilités d'apprentissage sur place avec 63 séances différentes et plus de 2 400 participants. En outre, nous avons formé plus de 200 membres du Comité mixte d'hygiène et de sécurité (CMHS) et préparé le déploiement d'un nouveau module de gestion des incidents (Intelix) dans tous les ministères de la partie 1. Comme nous savons que les emplois au GNB peuvent être exigeants, nous avons communiqué avec plus de 3 000 employés pour les sensibiliser aux ressources de mieux-être ainsi qu'aux mesures de soutien et aux services disponibles par l'intermédiaire de Homewood Santé, fournisseur du Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF). Nous avons interrogé des membres du personnel et des personnes retraitées au sujet de leurs besoins en matière de soins de santé et de soins dentaires, et nous avons commencé à apporter des améliorations en fonction de leurs commentaires. Nous avons également supervisé le système de classification du personnel de gestion et des employés non syndiqués, tenu plusieurs réunions de comités de classification conjoints avec nos homologues syndicaux, et négocié avec succès 15 conventions collectives, démontrant ainsi notre engagement à entretenir des relations solides avec nos effectifs et leurs représentants. Ces conventions jouent un rôle crucial en assurant à la fois la certitude et la stabilité au sein de la main-d'œuvre du GNB.

Nous éliminons activement des obstacles grâce à des programmes tels que GNB Mosaïk, dédié aux nouveaux arrivants; le Programme d'égalité d'accès à l'emploi, qui soutient les personnes handicapées, les minorités visibles et les membres de la communauté autochtone; et Avenir GNB, qui offre des occasions aux étudiants et étudiantes postsecondaires. Ces programmes ouvrent des portes à des personnes qui ne se voyaient habituellement pas ici, et qui apportent ainsi de nouveaux points de vue dont nous avons besoin.

La fonction publique, c'est se présenter chaque jour pour améliorer la situation de la population du Nouveau-Brunswick. Grâce à notre communauté des Ressources humaines (RH) et des milliers de personnes qui choisissent le GNB, c'est exactement ce que nous faisons. Je suis impatiente de découvrir nos prochains accomplissements.



Amy Beswarick

Sous-ministre

Bureau du dirigeant principal des ressources humaines

Ministère des Finances et du Conseil du Trésor

## PRIORITÉS DU GOUVERNEMENT

### Au service des Néo-Brunswickoises et Néo-Brunswickois

Les priorités du gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB) sont le résultat des expériences que les gens de la province nous racontent et des solutions qu'ils nous proposent. Notre objectif est de changer les choses et d'améliorer la qualité de vie de toute la population du Nouveau-Brunswick, une province où nous sommes fiers de vivre. Ensemble, nous apprenons, nous évoluons, nous nous adaptons et nous découvrons des façons nouvelles et transformatrices de faire les choses. Le GNB est déterminé à prendre les mesures nécessaires pour faire avancer nos priorités, et chaque jour, nous travaillons de manière plus efficace et plus efficiente. Les gens du Nouveau-Brunswick sont résilients, créatifs et compatissants, et en travaillant en collaboration, nous pouvons créer l'avenir meilleur que nous méritons toutes et tous. Le GNB accorde la priorité aux partenariats, en responsabilisant les personnes et les organisations sur le terrain qui travaillent étroitement avec la population et en leur faisant confiance pour obtenir des résultats.

### Priorités

Le GNB est déterminé à bâtir un avenir meilleur pour les gens du Nouveau-Brunswick. Pour concrétiser cette vision, plusieurs priorités ont été établies, notamment dans les domaines suivants :

- les soins de santé;
- le coût de la vie et le logement;
- l'éducation;
- l'économie;
- l'environnement; et
- un leadership de confiance.

Nous vous invitons à découvrir les engagements que nous avons pris dans chaque domaine prioritaire, ainsi que des mises à jour sur nos réalisations et les indicateurs que nous utilisons pour mesurer le succès. Pour obtenir plus d'information, visitez : [gnb.ca/responsabilité](https://gnb.ca/responsabilité).



## FAITS SAILLANTS

- Fourniture de services de secrétariat à environ 56 réunions du Conseil du Trésor, dont certaines étaient des réunions communes avec d'autres comités du Cabinet, ce qui s'est traduit par la communication de plus de 258 décisions aux ministères et aux organismes. En comparaison, tenue de 75 réunions et rendu de 304 décisions du Conseil du Trésor au cours de l'exercice précédent.
- Réalisation d'une analyse du Fonds d'éducation et de sensibilisation en matière de cannabis et coordination du transfert de la responsabilité de ce fonds au ministère de la Santé.
- Conception réussie des systèmes de ressources humaines (RH), de paie et de dépenses pour tous les districts scolaires, avec trois districts scolaires, le district scolaire anglophone de l'Est (ASD-E), le district scolaire anglophone de l'Ouest (ASD-W) et le district scolaire francophone du Sud (DSF-S) étant les premiers à être mis en service, et mise en œuvre des modules Ressources humaines, Paie, Dépenses et Coûts des projets pour le ministère des Transports et de l'Infrastructure (MTI), ainsi que le module Comptes débiteurs pour certains ministères de la partie 1 et le module Achats et paiements pour le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) et le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (NBCC).
- Formation de plus de 200 membres de comités mixtes d'hygiène et de sécurité (CMHS) dans la partie I, au moyen du programme de formation des CMHS de l'employeur de Travail sécuritaire NB pour le GNB.
- Élaboration et lancement de Retrouver du temps utile, une initiative visant à réduire les temps de réunion de cinq à dix minutes afin d'encourager l'amélioration de la productivité, de réduire la fatigue liée aux réunions et de favoriser l'équilibre tout au long de la journée de travail. Présentation d'exposés sur le mieux-être à plus de 3 000 employés des ministères de la partie 1, axés sur la sensibilisation aux mesures de soutien au mieux-être et sur l'acquisition de compétences.
- Mise en œuvre des modifications apportées à la conception des régimes de prestations à la suite des commentaires obtenus lors du sondage sur les prestations de 2024 à l'intention des employés et des retraités dans les parties 1, 2 et 3.
- Créé en 2021, le programme Avenir GNB a permis à environ 300 étudiants de participer à des expériences d'apprentissage pratique au sein de GNB afin de les préparer à leur futur emploi. Tous les participants assistent à des séminaires de formation et à des tables rondes, et établissent des liens durables avec des mentors et des employés de GNB. Le programme Future GNB a été conçu par des étudiants pour des étudiants.
- Concessions foncières numérisées de 1784 à 2007 (39 475 concessions) ; lancement de la base de données en ligne prévu début juillet. Ces concessions constituent le fondement de l'histoire de la propriété foncière dans la province et sont essentielles pour les chercheurs,

les généalogistes, les professionnels du droit et toute personne intéressée par les modes de tenure foncière et de peuplement.

- Poursuite de l'élargissement de la formation et de la sensibilisation à la cybersécurité à l'ensemble du GNB, ce qui porte à 63 000 le nombre total d'employés du GNB intégrés.
- Collaboration avec le personnel de Service Nouveau-Brunswick pour obtenir des détails sur la couverture cellulaire et l'infrastructure cellulaire dans la réponse des fournisseurs à la demande de propositions du gouvernement sur les services de mobilité.
- Approbation de 92 entreprises dans le programme de crédit d'impôt pour les investisseurs dans les petites entreprises (CIPE) pour des projets totalisant plus de 34 millions de dollars, créant la possibilité d'accorder des crédits d'impôt de plus de 17 millions de dollars. L'Unité des vérifications a également réalisé 413 vérifications restreintes annuelles du CIPE.
- Présentation d'une formation structurée à plus de 1 000 membres du personnel dans divers domaines comme la gestion de projet, la conception centrée sur la personne, les processus d'amélioration Lean Six Sigma, les résultats et les mesures de rendement ainsi que la gestion du changement.
- Présentation, au printemps 2025, de projets de loi relatifs à la première phase de la réforme du régime de l'impôt foncier et à l'augmentation de la prestation fiscale pour enfants et de la prestation du supplément au revenu gagné en cas de décès d'un enfant.

## MESURES DE RENDEMENT

### Résultat #1 - Objectif du Programme d'égalité d'accès à l'emploi (EAE)

Le Programme d'égalité d'accès à l'emploi (EAE) contribue à la création d'une main-d'œuvre plus équilibrée qui reflète la diversité de la province. Le programme d'EAE est utilisé par la communauté des RH et les gestionnaires de personnel pour éliminer les obstacles à l'emploi et offrir un soutien individualisé aux membres des groupes d'équité désignés.

#### Pourquoi le programme d'EAE est-il important?

Le programme d'égalité d'accès à l'emploi (EAE) participe à la création d'une fonction publique plus accessible et innovante. Il se concentre sur le renforcement des capacités de l'organisation (communauté des RH et gestionnaires de personnel) et décharge les employés de la responsabilité de promouvoir l'accessibilité au milieu du travail. En supprimant activement les obstacles à l'emploi et en offrant un soutien personnalisé aux Autochtones, aux membres de minorités visibles et aux personnes ayant un handicap, le programme garantit que les personnes talentueuses de tous horizons puissent apporter leur perspective et leurs compétences uniques aux activités du gouvernement.

#### Résultat global

Au cours de l'exercice financier 2024-2025, le GNB a embauché 269 personnes en vertu du principe d'EAE, dont 23 Autochtones, 205 membres de minorités visibles et 41 personnes ayant un handicap.

#### L'importance de préparer le milieu du travail

Préparer le milieu du travail du GNB à accueillir et à soutenir les personnes embauchées en vertu du principe d'EAE est crucial pour le bien-être de l'ensemble des employés. Les gestionnaires qui suivent des formations sur la sensibilisation aux handicaps, sur la lutte contre le racisme et le capacitisme et sur le soutien à l'accessibilité deviennent des partenaires confiants capables de déceler et d'éliminer les obstacles dans le milieu de travail. Lorsque l'ensemble des membres du personnel comprend la valeur de la diversité des points de vue et apprend des façons pratiques de se montrer inclusifs, une culture d'entreprise dans laquelle tout le monde peut participer pleinement s'installe naturellement.

#### Résultat global

Au cours de l'exercice financier 2024-2025, 1 263 employés ont pris part à des formations sur l'EAE, notamment sur l'introduction à l'EAE, sur les dimensions de la diversité, sur les fondements de l'accessibilité pour les animatrices et animateurs et sur l'engagement public authentique.

#### Processus de découverte

Le processus de découverte permet de déterminer quels sont les besoins exacts d'accessibilité des clientes et clients admissibles au programme d'EAE (candidatures externes et membres du

personnel actuels) et de répondre à ces besoins. Au cours du processus de découverte, les spécialistes de la découverte de l'EAE adoptent une approche collaborative et individualisée pour évaluer les besoins d'accessibilité de chaque personne admissible au programme d'EAE par le biais d'entretiens individuels, d'évaluations de la technologie d'assistance et d'un soutien continu.

### **Résultat global**

Au cours de l'exercice financier 2024-2025, le programme d'EAE a communiqué avec 120 personnes candidates admissibles par le biais du processus de découverte, dont neuf ont été embauchées.

## Résultat #2 - Programme GNB Mosaïk

La priorité pour 2024-2025 était de soutenir le recrutement et l'intégration des nouveaux arrivants et des nouvelles arrivantes dans un emploi valorisant au gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB) grâce au programme GNB Mosaïk. Le résultat escompté était d'offrir une chance équitable aux personnes qualifiées, en les aidant à entreprendre une carrière dans la fonction publique, tout en contribuant à une main-d'œuvre qui reflète la diversité de la province.

### Pourquoi est-ce important?

La diversité et l'inclusion sont essentielles pour favoriser une fonction publique innovante, représentative et efficace. L'embauche de personnes nouvellement arrivées par le biais de programmes structurés, comme GNB Mosaïk, réduit les obstacles systémiques, favorise la fidélisation de la main-d'œuvre et renforce la capacité de la province grâce à l'intégration de personnes qualifiées qui apportent une perspective et une expérience uniques.

### Résultat global

- 3 872 personnes se sont inscrites au programme.
- 177 personnes ont été embauchées en 2024-2025.
- 603 personnes ont été embauchées depuis le lancement de GNB Mosaïk, en juin 2022.

### Mesures ou projets entrepris pour atteindre cet objectif

- Une formation à la préparation de la main-d'œuvre a été offerte au personnel des ressources humaines et aux gestionnaires responsables de l'embauche (pratiques d'embauche inclusives, compétences interculturelles et lutte contre le racisme).
- Formation linguistique offerte aux employés embauchés par GNB Mosaïk (49).
- Des réseaux de soutien ont été mis en place pour une cohorte de gestionnaires responsables de l'embauche de nouveaux arrivants et de nouvelles arrivantes, les champions de Mosaïk et les nouveaux arrivants au GNB, en vue d'assurer une bonne intégration et la fidélisation.

### Supprimer les obstacles à l'emploi des personnes nouvellement arrivées et des personnes réfugiées

La priorité était de repérer et de supprimer les obstacles systémiques empêchant les personnes nouvellement arrivées et les personnes réfugiées d'accéder à un emploi au GNB. Le résultat escompté était de rendre le processus d'embauche plus inclusif, plus équitable et plus favorable grâce à la mise en œuvre de programmes sur mesure et à l'amélioration des politiques. L'échéancier était l'exercice financier 2024-2025.

### **Pourquoi est-ce important?**

Les personnes nouvellement arrivées font souvent face à des obstacles comme la méconnaissance de la langue, la non-reconnaissance des titres de compétences, le manque d'expérience professionnelle au Canada et un réseau limité. La suppression de ces obstacles permet au GNB d'accéder à un plus grand bassin de talents et offre à ces personnes des chances équitables de contribuer à la fonction publique.

### **Mesures ou projets entrepris pour atteindre cet objectif**

- Les techniques d'entrevue axées sur le comportement ont été revues pour tenir compte des différences culturelles.
- Soutien à la traduction communautaire offert aux candidats nouveaux arrivants. Renforcement des partenariats avec les organismes provinciaux d'aide à l'établissement et les organismes communautaires (p. ex. le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick (CMNB), le YMCA, l'Agence multiculturelle du Grand Moncton (AMGM) et l'Université de Moncton).
- La formation du personnel des RH et la sensibilisation des ministères aux procédures d'immigration, à la reconnaissance des titres de compétence et aux pratiques d'embauche inclusives ont été améliorées.

### **Établir un réseau de soutien pour les personnes nouvellement arrivées**

La priorité était de créer des réseaux de soutien durables pour les nouvelles arrivantes et les nouveaux arrivants embauchés par l'intermédiaire de GNB Mosaïk, et ce, pour garantir leur intégration professionnelle et communautaire. Le résultat escompté était de favoriser le mentorat, le soutien par les pairs et la défense ministérielle des intérêts pour accroître la fidélisation et la réussite. Échéancier : d'avril 2024 à mars 2025.

### **Pourquoi est-ce important?**

Les réseaux de soutien aident les nouvelles arrivantes et les nouveaux arrivants à s'adapter à la culture de leur milieu de travail, à nouer des liens professionnels et à s'intégrer à leur nouvelle localité. Ils favorisent ainsi l'engagement, la fidélisation et la satisfaction générale des membres du personnel.

### **Résultat global**

- Lancement du programme de mentorat, avec 33 mentorées et mentorés et 47 mentores et mentors; soutien actif des personnes nouvelles arrivées par le réseau d'accueil des RH et les championnes et champions de Mosaïk; mise sur pied de multiples partenariats avec des organismes communautaires.

### **Mesures ou projets entrepris pour atteindre cet objectif**

- On a relancé le programme de mentorat et établi un partenariat avec Mentor Canada en vue d'adopter des pratiques exemplaires.
- On a mis en place le réseau d'accueil des RH et les championnes et champions de Mosaïk pour assurer le soutien ministériel.
- On a collaboré avec les gestionnaires responsables du recrutement désireux d'embaucher différemment et de soutenir activement l'intégration des personnes nouvellement arrivées.
- On a renforcé les partenariats externes avec des organismes comme le YMCA, AMGM et Avenir GNB pour aborder la question de l'établissement et de la préparation à l'emploi.

### **Conclusion**

L'exercice 2024-2025 a été marqué par la poursuite des travaux du programme GNB Mosaïk pour l'embauche de nouvelles arrivantes et de nouveaux arrivants, l'élimination des obstacles systémiques et l'établissement d'un réseau de soutien pour une intégration réussie. Bien que le programme doive continuer à faire de la place au GNB pour les personnes nouvellement arrivées, il a dépassé les attentes en matière de préparation de la main-d'œuvre et de soutien linguistique, ce qui témoigne d'une forte amélioration des processus. Ces initiatives jettent les bases d'une croissance future et d'une reconnaissance durable à l'échelle provinciale et nationale.

### Résultat #3 - Remise sur l'électricité résidentielle

En janvier 2025, le GNB a mis en place le programme de remise sur l'électricité résidentielle pour aider à résoudre les problèmes d'abordabilité dus à l'augmentation du coût de la vie. Ce programme offre aux clients résidentiels une remise équivalente à la partie provinciale de la taxe de vente harmonisée (TVH), soit 10 pour cent, sur les montants facturés par les quatre fournisseurs d'électricité du Nouveau-Brunswick. Cette remise s'applique exclusivement à la consommation d'électricité, ce qui garantit que l'aide financière est directement liée à la consommation d'énergie. Elle ne s'applique pas aux frais de service mensuels.

Le programme est administré en collaboration avec les quatre fournisseurs d'électricité de la province : Énergie NB, Énergie Edmundston, Saint John Energy et la Perth-Andover Electric Light Commission. Aucune procédure ni démarche n'est requise, ce qui garantit un accès immédiat et automatique aux résidents.

La remise est accordée aux clients résidentiels admissibles au point de vente, ce qui garantit que le crédit est appliqué directement à leur facture d'électricité mensuelle. Le montant du crédit est clairement indiqué sur la facture en tant que « Remise de 10 % du GNB », ce qui donne aux Néo-Brunswickoises et aux Néo-Brunswickois une idée précise de la remise et démontre l'engagement continu du gouvernement en faveur de la transparence.

#### Pourquoi est-ce important?

L'électricité représente environ 87 pour cent de l'énergie consommée par les ménages de la province. Ainsi, la remise sur l'électricité touche le plus grand nombre de ménages et garantit que l'aide est apportée là où elle a le plus d'impact et qu'elle profite aux familles, quel que soit leur niveau de revenu ou leur localité.

Dans le contexte économique actuel, de nombreux ménages font face à une pression financière croissante en raison de l'augmentation du coût des produits de première nécessité, comme les aliments, le logement et les services publics. L'octroi d'une remise sur l'électricité résidentielle atténue l'impact potentiel des futures augmentations des tarifs d'électricité et contribue à compenser certaines de ces pressions en offrant une aide immédiate pour les dépenses quotidiennes. Cette mesure est un complément aux efforts plus larges en matière d'abordabilité et renforce l'engagement du gouvernement à faire en sorte que les Néo-Brunswickoises et les Néo-Brunswickois puissent mieux gérer les coûts essentiels de la vie.

Cette initiative démontre l'engagement du gouvernement envers l'amélioration de l'abordabilité pour la population du Nouveau-Brunswick en cette période d'augmentation du coût de la vie.

#### Rendement global

Le programme a été lancé avec succès le 1er janvier 2025, conformément au calendrier de mise en œuvre.

Depuis la mise en place de cette remise, environ 400 000 clients résidentiels admissibles en ont profité et ont réalisé des économies annuelles estimées à 240 \$ chacun. Le montant total des remises s'est élevé à 27,4 millions de dollars au quatrième trimestre de l'exercice 2024-2025 et le gouvernement s'est engagé à investir de manière permanente environ 92,6 millions de dollars par



an à compter de 2025-2026. Les frais administratifs représentent environ 0,25 pour cent des dépenses totales du programme, ce qui démontre la rentabilité de sa mise en œuvre.

En outre, les fournisseurs de services publics ont indiqué que la grande majorité des résidents admissibles ont reçu la remise de manière constante et sans problème depuis sa mise en œuvre. Bien qu'il y ait eu quelques plaintes mineures liées à l'admissibilité de certains locataires résidentiels et des demandes de renseignements sur le calcul du rabais pour des factures mensuelles partielles (par exemple, pour la consommation de décembre 2024 à janvier 2025), des efforts importants ont été déployés pour communiquer les paramètres du programme de manière claire et transparente.

### **Mesures ou projets entrepris pour atteindre ce résultat**

Un groupe de travail interministériel, comprenant des représentants du FCT et du ministère des Ressources naturelles et Développement de l'énergie (RNDE) a été créé pour superviser la mise en œuvre, l'allocation budgétaire et le protocole d'audit.

Pour permettre une mise en œuvre réussie, FCT a travaillé en étroite collaboration avec les quatre fournisseurs d'électricité afin de coordonner un déploiement efficace et efficient du programme. Des accords distincts ont été signés avec chaque fournisseur afin d'établir des mesures claires en matière de responsabilité et d'obligation de rendre compte. Cela a permis d'assurer la cohérence entre toutes les parties et de fournir un cadre solide pour soutenir une mise en œuvre fiable du programme. Les fournisseurs d'électricité fournissent au gouvernement une facture mensuelle pour le remboursement, qui est effectué par la Division de l'administration du revenu de FCT.

Une campagne de communication a été lancée en décembre 2024. Les messages clés soulignaient la portée de la remise, les avantages escomptés et les conditions d'admissibilité. Les premiers messages précisait que des remises partielles s'appliqueraient à la période de facturation de janvier (couvrant la consommation de décembre 2024 à janvier 2025). Des exemples de factures et une FAQ ont également été distribués dans le but d'éviter toute confusion.

La Division de l'administration du revenu a mis en place une procédure d'audit périodique du programme afin de garantir la transparence et de prévenir toute possibilité de détournement.

Les entreprises de services publics sont tenues de fournir des rapports mensuels détaillant les remises accordées, les montants totaux remboursés et les frais administratifs associés au remboursement. La division examine, vérifie et approuve rapidement le versement des fonds afin de s'assurer que le programme répond aux attentes.

## Résultat #4 - Déploiement de la PRO et planification

La mission de la planification des ressources organisationnelles (PRO) consiste en une transformation opérationnelle coparrainée par le ministère des FCT et Service Nouveau-Brunswick (SNB) qui vise l'adoption d'une démarche commune relative aux processus, à la technologie et à l'information dans les domaines des finances, des ressources humaines, de la paie et de l'approvisionnement, et par rapport à certaines fonctions opérationnelles. Cela s'applique à tous les ministères (partie 1), les districts scolaires (partie 2), ainsi qu'au CCNB/NBCC (partie 4).

L'équipe de la PRO est composée d'employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB), de ressources contractuelles et de ressources fournies par le partenaire de mise en œuvre du projet, IBM. Travaillant comme une unité cohésive, l'équipe se concentre sur la réalisation de la vision, soit d'un accès à l'information en temps opportun pour améliorer la prise de décisions.

### **Une fois entièrement mise en œuvre, la solution de PRO du GNB atteindra les objectifs ci-dessous :**

- Transmettre des renseignements clés requis pour mesurer les résultats financiers et étayer l'analyse grâce à une solution intégrée qui fait le lien entre les opérations gouvernementales (p. ex. pour comprendre facilement quels fournisseurs/clients pourraient devoir de l'argent au GNB, mais qui soumettent néanmoins des factures aux fins de paiement).
- Permettre aux employés et aux fournisseurs d'accéder à leurs propres renseignements et de les gérer grâce à des options de libre-service.
- Favoriser l'ouverture et la transparence en donnant accès à tous les renseignements nécessaires à la gestion des activités du GNB dans un format utilisable.
- Fournir une base à la prise de décisions en matière d'optimisation des ressources en communiquant des renseignements opportuns et précis aux décideurs.

La fin du projet est prévue en 2028.

### **Pourquoi est-ce important?**

Une solution de PRO rassemble les fonctions clés de l'entreprise au sein d'une plateforme sécurisée. Elle relie les données à l'échelle de l'organisation afin de réduire les doublons et d'assurer la cohérence des informations. Elle permet également aux dirigeants de l'organisation de visualiser plus facilement ce qui se passe dans les domaines clés de l'entreprise.

### **Rendement global**

Plusieurs organisations ont transféré une plus grande partie de leurs activités vers la nouvelle solution et l'équipe s'est adaptée pour prendre en charge ces opérations. Le passage d'un projet à un soutien quotidien a présenté des défis et des domaines à améliorer que les équipes s'efforcent de mieux définir. Grâce à la nouvelle solution, GNB réussit désormais à payer les fournisseurs de la partie I, les deux collèges communautaires et l'Assemblée législative, tout en prenant en charge la paie des employés de quatre organisations gouvernementales et de trois districts scolaires.

### **Mesures ou projets entrepris pour atteindre cet objectif**

Le projet a fait l'objet de diverses mises en service pour le GNB aux fins d'expansion de Fusion comme suit :

- Avril 2024 : ajout de 9 000 employés à Fusion pour ASD-E, ASD-W et DSF-S RH, paie et dépenses.
- Juillet 2024 : ajout de 2 300 employés à Fusion pour MTI pour les RH, la paie, les dépenses et le coût des projets.
- Novembre 2024 : ajout des comptes débiteurs pour certains départements de la partie 1 et le CCNB/NBCC.

Le projet a permis de poursuivre l'élaboration de solutions et de processus ainsi que de préparer les équipes aux mises en service dans les domaines de l'approvisionnement au paiement pour le CCNB et le NBCC, de la proposition de budget d'immobilisations pour la partie I et les collèges communautaires, de la chaîne d'approvisionnement et de l'approvisionnement au paiement pour le MTI.

Toutes les organisations des domaines des finances, des ressources humaines et de la paie qui sont passées à Fusion continuent de bénéficier d'un soutien dans la poursuite de leur transition. L'accent est mis sur la recherche de moyens d'améliorer l'expérience des employés et de relever les défis liés à une transformation d'une telle ampleur. Les employés bénéficient d'un remboursement plus rapide de leurs dépenses, d'un délai de recrutement plus court et d'une solution moderne, actualisée et facile à utiliser.

Au cours de l'année à venir, la PRO continuera de se développer dans tous les domaines de l'entreprise en vue des prochaines phases, d'améliorer et de soutenir ceux qui sont intégrés à Fusion, et de se rapprocher de la vision d'un accès à l'information en temps opportun pour améliorer la prise de décisions.

## Résultat #5 - Communications internes optimisées

Élaboration en cours d'une stratégie pour élever et officialiser le rôle des communications internes, en les établissant comme une fonction experte et de confiance qui apporte une valeur stratégique cohérente dans l'ensemble de la partie 1 du GNB, dans le but d'atteindre les objectifs suivants :

- améliorer la qualité et l'harmonisation des messages aux employés dans l'ensemble des ministères et organismes de la partie 1;
- mobiliser des outils, des canaux et des méthodes d'évaluation modernes et efficaces;
- exploiter et rassembler les ressources de communications internes et les experts en la matière de l'ensemble de la communauté de la partie 1 du GNB;
- appuyer et améliorer la participation générale des employés ainsi que leur expérience numérique.

Cet effort s'inscrit dans la mise en œuvre actuelle de la stratégie pluriannuelle pour l'intranet du GNB et améliorera la portée et l'efficacité du contenu publié sur l'intranet du GNB et sur d'autres sites intranet de la partie 1, au fur et à mesure de leur migration vers l'environnement partagé et le modèle de gouvernance.

### Pourquoi est-ce important?

Les pratiques en matière de communications internes au sein du GNB varient considérablement en fonction des besoins précis et des ressources disponibles de chaque ministère ou organisme de la partie 1 du GNB. Les ministères diffèrent par leur structure et leurs modèles de dotation en personnel, leurs domaines de responsabilité et leurs livrables. Bien que des canaux de communications internes de la partie 1 du GNB soient gérés de façon centrale, Il n'existe actuellement aucune directive à l'échelle de l'organisation ni aucun mécanisme de soutien pour les professionnels de la communication interne du GNB.

Il est essentiel de résoudre ce problème pour obtenir le résultat souhaité et réduire les risques associés à un manque d'harmonisation des démarches en matière de communications internes, à savoir les effets négatifs sur la mobilisation des employés et les lacunes en matière de sensibilisation ou de cohérence des messages essentiels dans l'ensemble de la partie 1 du GNB.

### Rendement global

La reconnaissance de l'importance des efforts de communications internes alignés ainsi que la sensibilisation à cette importance continuent de croître dans l'ensemble de la partie I du GNB, avec des actions ciblées commençant à l'automne 2021 par un projet de recherche aboutissant à l'adoption de recommandations échelonnées. À ce jour, ces recommandations ont visé, entre autres, la création d'une communauté de pratique du GNB en matière de communications internes destinée aux professionnels de l'ensemble de la partie 1, l'ajout des communications des gestionnaires de personnel pour les initiatives multiministérielles, la croissance et l'avancement des canaux de communication à l'échelle du GNB, ainsi qu'une élaboration et une utilisation accrues de plans de communications internes multicanaux pour les initiatives à l'échelle de l'organisation. Les efforts ont également consisté à interroger des professionnels des communications internes dans

l'ensemble de la partie 1 du GNB sur leurs besoins et leurs recommandations en matière de communications.

Cette année, dans le cadre de son rôle central, l'unité des communications internes de FCT a engagé la conversation avec des sous-ministres pour les sensibiliser à la nécessité d'une approche harmonisée à l'avenir; elle leur a demandé de faire participer des représentants de tous les ministères et organismes de la partie 1 du GNB à un projet de stratégie de communications internes. Le projet a été approuvé et son lancement est prévu pour avril 2025.

L'équipe chargée de la mise en œuvre de la stratégie sur l'intranet du GNB a remanié et migré la quasi-totalité du contenu de base de la partie 1 à partir d'intranets vieillissants et cloisonnés et d'autres référentiels d'information vers un système unique et moderne de gestion du contenu, avec une gouvernance claire, des conseils en matière d'expérience utilisateur, un contrôle de la qualité et des processus de publication en place. Tous les autres sites de ressources pour les employés et sites de services internes devraient être migrés d'ici la fin de 2025, ce qui signifie que l'équipe soutiendra plus de 50 propriétaires de contenu différents provenant d'unités opérationnelles de l'ensemble du GNB. En outre, le rédacteur en chef de l'intranet du GNB gère un canal d'information dédié à l'intranet et une réunion éditoriale hebdomadaire interministérielle afin de produire des articles sur les employés de l'ensemble de la partie 1 du GNB, soulignant leurs réussites ainsi que les nouveaux services internes, les journées de reconnaissance, les occasions d'apprentissage, et plus encore.

Enfin, l'équipe de l'intranet du GNB continue de guider d'autres organismes de la partie 1 dans la refonte et le développement de leurs propres intranets sur le modèle de gouvernance et la plateforme partagée du GNB. Le site du ministère de la Santé a été lancé en novembre 2023, trois autres sont en cours et devraient être lancés en 2025-2026.

### **Mesures ou projets entrepris pour atteindre ce résultat**

- 1. Stratégie pour les communications internes du GNB :** Devant commencer en avril 2025, les préparatifs ont été achevés pour son lancement, y compris le soutien à la recherche et à la mobilisation, les présentations à la haute direction et l'identification des membres du projet.
- 2. Communauté de pratique en communications internes du GNB :** Depuis son introduction en 2022, des rassemblements périodiques de la communauté de pratique continuent de fournir aux professionnels des communications internes du GNB l'occasion de communiquer régulièrement, de collaborer et d'échanger des renseignements, notamment sur les possibilités, les défis et les pratiques exemplaires.
- 3. Stratégie pour l'intranet du GNB :** Maintenant rendue à la quatrième année de la feuille de route pluriannuelle, l'équipe chargée de l'intranet du GNB a pratiquement terminé toutes les refontes et migrations de contenu de base, a porté le service d'information intranet à plus de 130 articles par an, et a commencé à guider d'autres ministères et organismes de la partie 1 dans l'adaptation de leurs intranets au modèle de gouvernance et à la plateforme technologique partagée. La feuille de route prévoit de mettre l'accent sur des améliorations significatives de la conception centrée sur l'utilisateur dans l'ensemble de l'environnement intranet et de tirer parti des fonctions technologiques supplémentaires disponibles pour améliorer l'expérience numérique des employés.

## **Résultat #6 – Remboursement de la TVH sur les logements construits spécialement pour la location**

En décembre 2024, le gouvernement annonçait un remboursement de 100 pour cent de la portion provinciale de la TVH pour tous les logements admissibles. La construction doit avoir commencé entre le 15 novembre 2024 et le 31 décembre 2027 et achevés en grande partie au plus tard le 31 décembre 2029. Le programme du gouvernement provincial ressemblera largement au programme de remboursement fédéral et sera administré par l'Agence du revenu du Canada (ARC).

### **Pourquoi est-ce important?**

Le remboursement mettra les constructeurs du Nouveau-Brunswick sur un pied d'égalité avec les autres provinces de l'Atlantique et encouragera la construction d'immeubles d'habitation à logements multiples. Les constructeurs et les promoteurs seront incités à agir rapidement pour profiter de ce remboursement d'une durée limitée, tout en ayant accès à des capitaux supplémentaires pour construire plus d'habitations.

### **Rendement global**

Le programme est conforme au programme de remboursement fédéral en vigueur et les biens admissibles et non admissibles sont décrits ci-dessous.

#### Biens admissibles :

- bâtiments résidentiels comprenant au moins quatre logements, chacun ayant une cuisine, une salle de bain et un espace de vie privés, ou dix chambres ou suites privées
- au moins 90 pour cent des habitations sont réservées à la location résidentielle à long terme
- projets visant à convertir des bâtiments non résidentiels existants, tels que des immeubles de bureaux, en bâtiments résidentiels peuvent également être admissibles si toutes les autres conditions sont remplies

#### Biens non admissibles :

- copropriétés
- logements unifamiliaux
- duplex
- triplex
- maisons en propriété situées sur des sites et terrains loués dans des parcs de maisons mobiles résidentiels
- rénovations majeures d'un immeuble d'habitation

Jusqu'à présent, le gouvernement provincial a rempli ses obligations en vertu de l'Entente intégrée globale de coordination fiscale (EIGCF) entre le Canada et le Nouveau-Brunswick et la proposition a

reçu l'approbation ministérielle fédérale nécessaire. Le gouvernement fédéral vise la mise en œuvre des changements à l'automne 2025.

**Mesures ou projets entrepris pour atteindre ce résultat**

GNB s'est engagé à mettre en place un programme à court terme destiné à stimuler la construction d'immeubles d'habitation à logements multiples. Il s'agira d'un programme de trois ans, mais deux années supplémentaires sont prévues pour permettre l'achèvement quasi complet des travaux. L'investissement du gouvernement dans le programme proposé est estimé à environ 35 millions de dollars par année jusqu'à la mise en œuvre complète.

## SURVOL DES ACTIVITÉS DU MINISTÈRE

Le ministère des Finances et du Conseil du Trésor (FCT) est un organisme central du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Il appuie le pouvoir exécutif dans sa prise de décisions et fournit une orientation stratégique en matière de ressources humaines, de finances, de risques, de technologie et d'information (TI) aux ministères et organismes clients.

Le ministre des Finances et du Conseil du Trésor est le président du comité du Conseil du Trésor, et le sous-ministre est le secrétaire du comité du Conseil du Trésor.





## VUE D'ENSEMBLE DES DIVISIONS

### AFFAIRES BUDGÉTAIRES ET FINANCIÈRES

#### Aperçu

La **Division des affaires budgétaires et financières** a pour mission de favoriser l'utilisation efficace et efficiente des ressources financières du gouvernement et de fournir des services de secrétariat au Conseil du Trésor. Pour ce faire, elle s'appuie sur deux domaines d'activité principaux : la préparation des budgets et la surveillance des dépenses; et les services du Secrétariat du Conseil du Trésor.

La **Direction de la surveillance des budgets et des dépenses** joue un rôle déterminant dans l'élaboration des budgets de dépenses et la mise en œuvre des plans de dépenses pluriannuels conformément aux objectifs financiers énoncés du gouvernement.

Ces plans sont suivis de près de façon continue afin de prévoir tout changement dans les prévisions financières et d'y réagir de façon appropriée.

La **Division du secrétariat du Conseil du Trésor** fournit des services de secrétariat au Conseil du Trésor et fait la liaison entre le Conseil et les ministères et organismes du gouvernement. Le personnel de la Division consulte les ministères et les organismes sur les questions à porter à l'attention du Conseil. Ces questions sont analysées pour déterminer leur incidence sur les ressources financières et humaines ainsi que les renseignements supplémentaires dont les membres du Conseil pourraient avoir besoin pour prendre des décisions éclairées.

## BUREAU DU CONTRÔLEUR

### Aperçu

Le **Bureau du contrôleur** assure le leadership dans les services de comptabilité, de vérification interne et de consultation à diverses organisations gouvernementales afin de les encourager à gérer efficacement les ressources du gouvernement.

Le contrôleur est le chef comptable et vérificateur interne du gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB). Il relève du sous-ministre des Finances et du Conseil du Trésor et doit, en vertu de la *Loi sur l'administration financière* :

- contrôler le traitement de toutes les transactions comptables liées aux activités opérationnelles du Fonds consolidé du gouvernement provincial;
- préparer le rapport annuel des comptes publics;
- fournir l'assurance que les systèmes de gestion, les procédures et les contrôles internes fonctionnent de manière économique et efficiente, et que les résultats des programmes sont obtenus en conformité avec l'autorité législative en vigueur, ainsi que ses politiques, plans et règlements.

Le Bureau du contrôleur comprend l'Unité des services de comptabilité et d'information financière, l'Unité des systèmes de gestion financière et l'Unité de vérification interne et de consultation.

L'**Unité des services de comptabilité et d'information financière** est principalement responsable de l'établissement des états financiers consolidés annuels du GNB (volume 1 des comptes publics), de la publication de l'information supplémentaire (volume 2 des comptes publics) et des listes supplémentaires sur la plateforme de données ouvertes du gouvernement, y compris les paiements pour le salaire des membres du personnel, Membres de l'Assemblée législative (MLAs), les médecins, les fournisseurs et les paiements des subventions. L'Unité donne aussi des conseils en comptabilité aux ministères et organismes gouvernementaux ainsi qu'une interprétation des nouvelles normes comptables et leur incidence sur le GNB.

L'**Unité des systèmes financiers aux entreprises** est responsable du fonctionnement courant des systèmes financiers gouvernementaux à l'aide desquels sont consignées les opérations indiquées dans les états financiers consolidés du GNB.

L'**Unité de vérification interne et de consultation** aide le GNB à gérer les ressources publiques en fournissant divers services internes d'assurance et de consultation. Les projets sont axés sur l'optimisation des ressources par la détermination des possibilités de gains d'efficacité opérationnelle et des économies de coûts. Une aide est fournie aux ministères en ce qui a trait à la détection des fraudes, à l'atténuation de risques, aux améliorations aux processus et à la conformité avec la législation et les politiques.

### Indicateurs de rendement clés

- Publication des états financiers annuels vérifiés au plus tard le 30 septembre, comme il est énoncé dans la loi.

## SERVICES GÉNÉRAUX

### Aperçu

La **Division des services généraux** est composée d'une équipe polyvalente qui fournit un soutien stratégique au Ministère ainsi qu'à plusieurs ministères et organismes internes et externes.

La Division des services généraux comprend six unités :

Les **Services à la clientèle des ressources humaines (RH)** fournit des conseils, des recommandations, du coaching et des formations en matière de RH à plusieurs départements et agences.

Les **Services financiers** donnent des services de comptabilité, des conseils financiers, des analyses, ainsi que des services de surveillance financière et de production de rapports connexes à plusieurs ministères et organismes.

L'équipe des **Politiques et services de réglementation** fournit des services de coordination législative, d'élaboration de politiques et de planification ainsi que du soutien. L'unité gère la relation de responsabilisation avec les organismes qui relèvent du ministre des Finances et du Conseil du Trésor, y compris la Commission des services financiers et des services aux consommateurs du Nouveau-Brunswick.

Les **Communications internes** sont responsables de la gestion des canaux de communication et des produits livrables pour les employés de la partie 1 du GNB ainsi que des communications propres à un ministère envoyées au nom de FCT.

L'**Équipe de l'intranet du GNB** supervise l'intranet moderne de l'organisation et de l'intégration d'outils de travail numériques pour les membres du personnel de tous les ministères, y compris la formation et l'adoption d'une stratégie de contenu à l'échelle de GNB.

L'équipe des **Relations avec les organismes** est responsable de l'orientation stratégique et de la surveillance des organismes provinciaux exerçant des activités dans les secteurs du jeu, de l'alcool et de la vente au détail du cannabis. L'unité a des responsabilités opérationnelles dans deux sociétés de la Couronne : la Société des loteries et des jeux du Nouveau-Brunswick (SLJNB) et la Société de gestion du cannabis (SGC). Ces responsabilités comprennent la gestion des ententes conclues avec deux fournisseurs de services de casino du secteur privé, de la relation avec la Société des loteries de l'Atlantique (SLA), des ententes de partage des recettes issues des jeux de hasard avec les Premières Nations, ainsi que la gestion de l'accord conclu avec le fournisseur de services, Cannabis NB, pour l'exploitation du réseau de vente au détail du cannabis dans la province.

### Indicateurs de rendement clés

- Nombre de demandes de renseignements en vertu de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* traitées dans 30/60 jours.
- Taux de réponse au sondage initial des Services à la clientèle des ressources humaines pour les utilisateurs fréquents des services.

## BUREAU DU DIRIGEANT PRINCIPAL DES RESSOURCES HUMAINES

### Aperçu

Le **Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH)** fournit l'orientation stratégique ainsi que le cadre de politiques, de programmes et de responsabilisation relatifs au recrutement, à la classification, à la rémunération, au perfectionnement, à la sécurité, au mieux-être et à la gestion de l'effectif du GNB et la relation avec celui-ci.

Le BDPRH avise et appuie le Conseil du Trésor (comité du Cabinet) pour qu'il s'acquitte de ses responsabilités, pouvoirs et obligations prévues par la loi en tant qu'employeur des parties 1, 2 et 3 des services publics en vertu de la *Loi sur l'administration financière* et de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. De plus, il surveille les fonctions de gestion des RH au GNB.

Le BDPRH avise et appuie le Conseil du Trésor (comité du Cabinet) et le secrétaire du Conseil du Trésor pour qu'ils s'acquittent de leurs responsabilités, pouvoirs et obligations respectifs, prévus par la *Loi sur la Fonction publique*. De plus, le BDPRH surveille les fonctions de recrutement et de perfectionnement des employés du GNB, l'application du principe du mérite aux nominations, ainsi que l'intégrité des pratiques d'embauche.

La Division est structurée comme suit : la Direction des relations avec les employés, la Direction de la rémunération totale et des avantages sociaux, l'Unité de l'acquisition des talents et du développement organisationnel, l'Unité consultative sur les pensions et l'Unité de la sécurité et du mieux-être des employés.

La **Direction des relations avec les employés** est chargée de diriger toutes les activités de négociation collective et les activités syndicales-patronales provinciales avec les 25 unités de négociation dans les parties 1, 2 et 3 des services publics. La Direction est responsable des mesures d'adaptation en milieu de travail et de la gestion de l'incapacité au travail. La Direction est aussi responsable de l'arbitrage des griefs des employés syndiqués et non syndiqués; de l'exclusion des personnes préposées à la gestion et à des fonctions confidentielles des négociations collectives; de la désignation des services essentiels en cas de grève et de la gestion des grèves. De plus, elle fournit, au besoin, des services de consultation et des conseils spécialisés au Conseil du Trésor et au comité du Cabinet sur les questions liées aux relations de travail touchant la partie 4 des services publics et le secteur public général.

La **Direction de la rémunération totale et des avantages sociaux** est responsable des conditions d'emploi du personnel de gestion et des employés non syndiqués, des sous-ministres et du personnel ministériel. La Direction établit les systèmes et le cadre de classification des emplois pour les parties 1, 2 et 3 des services publics et mène des évaluations d'emploi et d'équité salariale. Elle est aussi responsable des régimes de rémunération, de la directive sur la rémunération et d'autres directives de ressources humaines connexes (p. ex. les congés payés et non payés), et de la recherche gouvernementale et de l'informatique décisionnelle comme la masse salariale, la taille de l'effectif et l'absentéisme. Ses principales responsabilités comprennent notamment les avantages sociaux des employés, la conception des régimes, la gouvernance, l'élaboration de politiques, les communications liées aux programmes, la gestion des fournisseurs, la supervision de l'administration, le soutien stratégique et opérationnel pour divers comités et commissions des pensions.

L'**Unité de l'acquisition des talents et du développement organisationnel** est responsable

des politiques, des programmes et des processus de nomination à la fonction publique conformément à la *Loi sur la Fonction publique*, dont la surveillance du principe du mérite et de l'intégrité des pratiques d'embauche. L'Unité est aussi responsable des politiques et des programmes dans leur ensemble pour favoriser une expérience positive de l'effectif, comme l'acquisition de talents, la dotation en personnel, et l'expérience des membres du personnel par le développement du leadership, le perfectionnement des employés, la gestion du rendement, ainsi que l'équité et la diversité au travail dans la partie 1 du GNB.

**L'Unité consultative sur les pensions** est chargée de fournir des analyses et des conseils en matière de pensions pour aider les décideurs du GNB. L'Unité fournit la capacité interne et l'expertise sur tous les aspects des pensions, y compris la gouvernance, l'administration et les cadres réglementaires, afin de garantir la pérennité, la sécurité et l'abordabilité des régimes de pension.

La **Section de la sécurité et du mieux-être des employés** est responsable de fournir une orientation stratégique organisationnelle dans les domaines de la sécurité et du mieux-être de l'effectif, de l'élaboration de politiques et de programmes, en plus d'offrir des conseils et des services de consultation d'experts. Les politiques et programmes en matière de santé et de sécurité visent à soutenir la conformité réglementaire et à réduire le nombre d'incidents en milieu de travail de sorte que le GNB soit un milieu de travail sûr.

Les programmes de mieux-être des employés sont axés sur le mieux-être professionnel, mental et physique de tous les membres du personnel. La Section vient appuyer stratégiquement les efforts déployés au GNB pour attirer de nouveaux talents et favoriser une expérience positive de l'effectif. La Section est aussi responsable de formuler des conseils au sujet de la Politique sur un milieu de travail respectueux, de donner des formations, de fournir des ressources et des outils et de faire preuve de leadership quant aux plaintes déposées auprès du sous-ministre de FCT dans les parties 1, 2 et 3 des services publics.

## Griefs

La Direction des relations avec les employés est chargée 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 2024-2025.

	RENOIS À L'ARBITRAGE REPORTÉS DES ANNÉES ANTÉRIEURES	NOUVEAUX RENOIS À L'ARBITRAGE	GRIEFS OU RÈGLEMENT D'UN GRIEF	DÉCISIONS RENDUES
Partie 1	313	52	29	1
Partie 2	349	72	68	5
Partie 3	459	153	113	2
<b>Total</b>	<b>1121</b>	<b>277</b>	<b>210</b>	<b>8</b>

## Indicateurs de rendement clés

- Taux d'incidents déclarés.
- Moyenne de jours perdus par demande d'indemnisation.
- Utilisation annuelle des congés de maladie (moyenne et médiane).
- Demandes d'invalidité de longue durée actives.
- Temps total perdu à cause d'une blessure, d'une maladie ou d'une invalidité.

## BUREAU DU CHEF DE L'INFORMATION

### Aperçu

Le **Bureau du chef de l'information (BCI)** se concentre sur l'information comme ressource précieuse. Il aide les clients au sein du gouvernement et du public en assurant, au moyen de la technologie, la prestation de services personnalisés de grande valeur d'une façon harmonieuse, sûre et rentable.

Le BCI est chargé d'exercer un leadership stratégique dans l'ensemble du gouvernement, et de planifier et de surveiller la gestion et la préservation des renseignements, la cybersécurité, l'accès à l'information et la protection de la vie privée, le service cellulaire et à large bande dans les régions rurales, la stratégie des technologies de l'information (TI) de l'entreprise, l'innovation numérique et la modernisation.

La Division compte quatre secteurs distincts : Bureau numérique, Cybersécurité, Stratégie de télécommunications, Archives provinciales et Gestion de l'information organisationnelle.

Le **Bureau numérique** comprend l'Unité de la stratégie des TI et de la gouvernance, l'équipe de transformation numérique, l'équipe de gestion de projet et l'Unité d'accès à l'information et de protection de la vie privée. La Direction supervise la stratégie *Un Nouveau-Brunswick numérique 2.0*, les initiatives d'innovation et de transformation technologique pangouvernementales, la gouvernance de l'architecture d'entreprise pour toutes les parties du gouvernement et le soutien provincial aux fins de conformité avec la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* (LDIPVP). Elle remplit de telles fonctions par le processus d'harmonisation stratégique, la participation à des comités directeurs de projet, en tant que champion de l'accès, de la protection de la vie privée et de l'innovation numérique au sein du gouvernement, de l'établissement d'une orientation stratégique, de la formulation de conseils sur les politiques et de l'administration connexe, et de la création de partenariats stratégiques, avec des parties prenantes soit internes soit externes. L'équipe de transformation numérique spécialisée élabore des stratégies numériques pangouvernementales ainsi que des lignes directrices sur l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle (IA) et offre des solutions numériques novatrices aux ministères du GNB pour améliorer et moderniser la prestation de leurs services.

La **Direction de la cybersécurité** a été formée directement à la suite de l'accent mis sur la cybersécurité dans la stratégie Un Nouveau-Brunswick numérique. Elle voit à la gouvernance, à la surveillance et à l'élaboration de politiques quant à la cybersécurité pour le GNB tout en offrant des services opérationnels dans les domaines de l'évaluation des cyberrisques, des enquêtes judiciaires et de l'analyse de la vulnérabilité. L'équipe gère aussi le Centre des opérations de sécurité du GNB, qui est responsable de la protection continue contre les cyberattaques 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Une stratégie sur la cybersécurité a été élaborée pour réaliser ce travail.

La **Direction de la stratégie de télécommunications** se fait le défenseur de l'amélioration du service cellulaire et de celui à large bande dans les régions rurales du Nouveau-Brunswick pour permettre aux gens qui y vivent de mener une vie connectée et productive, s'assurant que les entreprises en milieu rural peuvent participer à l'économie moderne et que le gouvernement peut fonctionner avec efficacité et efficience en ligne. Pour ce faire, la Direction collabore avec le secteur privé, des ministères fédéraux et d'autres ministères provinciaux.

Les **Archives provinciales** recueillent, conservent et mettent à la disposition de la recherche des documents qui touchent à l'histoire du Nouveau-Brunswick afin de remplir le mandat que lui confère la *Loi sur les archives*. Le personnel répond à plus de 4 000 demandes par année provenant du gouvernement, de l'industrie, d'organisations à but non lucratif, de milieux universitaires, de particuliers et d'autres personnes, et recueille des documents auprès d'organismes publics et privés. Les Archives supervisent également l'entrepôt du Dépôt des documents du gouvernement et une unité de numérisation.

L'**Unité de la gestion de l'information de l'entreprise** des Archives provinciales offre des conseils et une orientation aux gestionnaires de l'information de l'ensemble des ministères, des organismes, des sociétés et des commissions du gouvernement. En vertu de la loi provinciale et de la *Politique sur la gestion de l'information (AD-7114)*, les politiques et les procédures relatives à la gestion des documents s'appliquent à tous les documents, sous toute forme, qui sont créés ou reçus dans l'administration des affaires publiques.

### Indicateurs de rendement clés

- Nombre de demandes de renseignements et de services traitées par rapport à l'accès à l'information et à la protection de la vie privée : 134.
- Nombre de membres du personnel du secteur public du Nouveau-Brunswick formés à la protection de la vie privée et au droit à l'information : 450.
- Nombre de demandes de recherche aux Archives provinciales : 44 624.
- Nombre de documents reçus au Dépôt des documents du gouvernement : 8 685 boîtes entrées, 8 626 boîtes sorties, 9 948 demandes de recherches documentaires par des ministères.
- Nombre de demandes de numérisation à l'Unité de numérisation des Archives provinciales : 106, dont 378 boîtes et 495 bobines de microfilm, soit quelque 1 500 000 images créées.
- Nombre d'évaluations de la cybersécurité : 41.
- Nombre d'utilisateurs formés en cybersécurité : 47 214.
- Nombre d'employés ayant reçu des directives sur l'utilisation de l'IA générative : Tous
- Séances de formation et de sensibilisation à l'IA offertes pour renforcer la capacité numérique : plus de 45.
- Nombre de consultations, d'ateliers de mobilisation et de sondages du Bureau numérique : plus de 100.
- Nombre d'employés intégrés à ChatGNB : plus de 685.
- Nombre de services examinés pour le catalogue de données : plus de 1 800.
- Recommandations de SNB relatives à la modernisation mises en œuvre : 46.



## GESTION DE LA TRÉSORERIE ET POLITIQUE FISCALE

### Aperçu

La **Division de la gestion de la trésorerie et de la politique fiscale** est responsable du financement du GNB et des sociétés de la Couronne, de la gestion du Fonds consolidé et du service de la dette publique, de l'investissement et de l'administration de divers fonds dédiés ainsi que de la fourniture d'analyses et de conseils sur la stratégie financière et la gestion des risques.

Elle fournit des conseils d'orientation stratégique, des analyses et de l'information sur les politiques fiscales, financières et budgétaires, les relations fiscales intergouvernementales, et l'économie. La Division offre des conseils et formule des recommandations concernant l'analyse, l'élaboration et la mise en œuvre des politiques fiscales du GNB. Elle est responsable de l'élaboration et de la surveillance du plan budgétaire et du cadre financier pluriannuel, de la coordination de la rédaction et de la production du discours annuel sur le budget, des rapports financiers et économiques, ainsi que de la surveillance et des rapports sur le rendement économique du GNB. Elle est également responsable des prévisions économiques et des recettes, de la fourniture de données et d'analyses statistiques et des consultations fédérales-provinciales en matière de fiscalité, des programmes conformément à la *Loi sur les arrangements fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces*, ainsi que du Régime de pensions du Canada (RPC).

La Division est composée des directions suivantes : Analyse financière, économique et statistique, Politique de l'impôt, Marchés financiers et Gestion bancaire et de la trésorerie.

La **Direction de l'analyse financière, économique et statistique** entreprend les prévisions, la surveillance et l'analyse économiques et des recettes. Elle voit aussi à protéger les intérêts financiers du GNB en fournissant des conseils, des analyses et de l'information stratégiques. La Direction offre également des services de recherche, d'analyse et d'information socioéconomiques et démographiques au gouvernement et aux ministères. Parmi ses principales responsabilités, mentionnons la gestion du cadre financier pluriannuel; la rédaction du discours du budget et des documents connexes; les rapports financiers et économiques; la surveillance du plan budgétaire et la production des rapports connexes et la coordination des prévisions de recettes globales du GNB. La Direction participe aussi aux consultations intergouvernementales sur les principaux programmes de transfert du gouvernement fédéral, dont les transferts de péréquation et les transferts en matière de programmes de santé et sociaux, et au maintien continu de ces programmes. Elle prend part également aux consultations intergouvernementales sur le RPC.

La **Direction de la politique de l'impôt** effectue des recherches et des analyses sur des questions ayant trait à la politique fiscale. Elle élabore des options, fournit des renseignements, des conseils et des recommandations sur des questions fiscales, et met en œuvre des mesures législatives qui appuient les priorités du gouvernement sur le plan des politiques de l'impôt. Le travail d'élaboration de politiques de la Direction comprend l'impôt sur le revenu, les taxes à la consommation, l'impôt foncier et d'autres taxes. La Direction est responsable notamment des consultations fédérales-provinciales sur les questions fiscales et de la consultation et la négociation avec le gouvernement fédéral concernant les ententes fiscales entre le Canada et le Nouveau-Brunswick.

La **Direction des marchés financiers** est chargée d'élaborer des stratégies annuelles d'emprunt à long terme et de garantir, de négocier, d'exécuter, de régler et de déclarer la dette obligataire.

Cela comprend l'exécution et la gestion des instruments connexes au besoin, comme le taux d'intérêt, la couverture de risque de devises étrangères et les produits dérivés. Les relations et les communications continues avec les intervenants et les investisseurs font partie intégrante de la gestion de la dette. La Direction est chargée de l'élaboration de politiques et de stratégies, de l'investissement et des rapports relatifs aux fonds d'amortissement et aux fonds en fiducie. Elle est aussi chargée de réaliser des analyses et de donner des conseils sur les politiques financières et comptables. De plus, la Direction fait la liaison avec les agences de notation.

La **Direction de la gestion bancaire et de la trésorerie** est responsable de la gestion et de la conciliation de la trésorerie du Fonds consolidé et de divers fonds dédiés. La Direction agit à titre de perceptrice des recettes pour le compte du GNB, initie les opérations de change, émet des dettes à court terme sous forme de bons du Trésor, négocie et gère les conventions bancaires, exploite les sociétés de financement de la Couronne, fait les prévisions du service de la dette publique et en assure le suivi, s'assure que les intérêts et les paiements de capital sur la dette sont versés en temps opportun et donne des conseils sur les politiques financières et comptables, en plus d'effectuer des analyses connexes.

## PLANIFICATION DES RESSOURCES ORGANISATIONNELLES

### Aperçu

Le projet de planification des ressources organisationnelles (PRO) a pour mission une transformation des activités axée sur l'adoption d'une approche commune des processus, de la technologie et de l'information dans les domaines des finances, des RH, de la paie, de l'approvisionnement et de certaines fonctions opérationnelles. Cela concerne tous les ministères (partie 1), les districts scolaires (partie 2) et le CCNB/NBCC (partie 4).

L'équipe de la PRO est composée d'employés de l'ensemble du GNB, de ressources locales contractuelles et de ressources fournies par le partenaire de mise en œuvre du projet, IBM. Travaillant comme une unité cohésive, l'équipe se concentre sur la réalisation de la vision d'un accès à l'information en temps opportun pour améliorer la prise de décisions.

L'équipe est composée d'experts en la matière, de professionnels des technologies de l'information (TI), de spécialistes des données, de personnel de soutien, de praticiens de la gestion du changement et de professionnels de la gestion de projets, qui sont tous membres du personnel du GNB.

### Une fois entièrement mis en œuvre, le projet de PRO :

- contribuera à la transmission des renseignements clés nécessaires pour mesurer les résultats financiers et étayer l'analyse grâce à une solution intégrée qui fait le lien entre les opérations gouvernementales (par exemple pour comprendre facilement quels sont les fournisseurs qui doivent de l'argent au GNB, mais soumettent néanmoins des factures pour paiement);
- permettra aux employés et aux fournisseurs d'accéder à leurs propres renseignements et de les gérer grâce à des options de libre-service;
- favorisera l'ouverture et la transparence en donnant accès à tous les renseignements nécessaires à la gestion des activités du GNB dans un format utilisable; et
- fournira une base pour la prise de décision en matière d'optimisation des ressources en communiquant des renseignements opportuns et précis aux décideurs.

## ADMINISTRATION DU REVENU

### Aperçu

La **Division de l'administration du revenu** assure l'administration équitable, efficace et efficiente des programmes fiscaux et réglementaires. Elle offre également des politiques et de l'information sur les relations fédérales-provinciales-territoriales (FPT) en matière d'administration de l'impôt. Elle siège à plusieurs comités intergouvernementaux sur des questions d'intérêt commun et travaille en étroite collaboration avec l'Agence du revenu du Canada (ARC). Elle offre aussi des renseignements opportuns sur les prévisions de recettes fiscales et des estimations pour le budget principal. Elle est composée de la Direction de la recherche et de la politique de l'administration de l'impôt, de la Direction de la gestion des comptes, de la Direction des services de vérification et d'enquête et de l'Unité de la comptabilité des revenus.

La **Direction de la recherche et de la politique de l'administration de l'impôt** veille au respect des lois ayant trait aux recettes et à l'imposition, principalement pour ce qui est de l'impôt foncier et des taxes à la consommation. Ses principales responsabilités incluent l'analyse des questions d'application de l'impôt, des interprétations et des conseils ainsi que l'élaboration de propositions de modifications législatives.

La **Direction de la gestion des comptes** est chargée de veiller à la prestation efficace des programmes ayant trait aux recettes et à l'imposition, principalement pour ce qui est de l'impôt foncier et des taxes à la consommation. Les principaux domaines de responsabilité comprennent l'inscription des entreprises ainsi que la délivrance de licences et de permis connexes, la facturation et la perception de l'impôt foncier, le traitement des déclarations de revenus et des demandes de remboursement, les fonctions comptables reliées aux recettes, l'élaboration et la mise en œuvre des modifications législatives et la prestation d'un soutien et de conseils d'expert indispensables en matière d'administration des programmes fiscaux.

La **Direction des services de vérification et d'enquête** remplit des fonctions de vérification, de garantie et de contrôle des remboursements en plus d'assurer la formation, l'inspection et l'information concernant les services liés aux programmes. Elle assure une surveillance de la conformité des activités commerciales visées par les lois désignées, tant au sein du Ministère qu'au nom d'autres ministères et organismes gouvernementaux.

L'**Unité de la comptabilité des revenus** est chargée de préparer les prévisions et les rapports pour toutes les sources de recettes administrées par la Division de l'administration du revenu ainsi que pour deux programmes de dépenses se rattachant aux recettes au poste Gouvernement général. L'Unité est aussi responsable des activités de fin d'exercice, de la surveillance des contrôles financiers au sein de la Division et de l'exécution d'une analyse financière des programmes, au besoin.

## SERVICES D'APPUI AUX PROJETS ET DE CONSULTATION

### Aperçu

L'**Unité des services d'appui aux projets et de consultation (SAPC)** fait partie de la Division de la stratégie d'entreprise et des services de conseil. L'Unité travaille avec les clients dans l'ensemble du GNB pour appuyer les projets prioritaires et renforcer les connaissances et la communauté dans les domaines de l'amélioration continue, de la conception centrée sur la personne, des services de consultation, de la gestion de projets et de la gestion du changement. Elle a offert des services de soutien à des clients du GNB qui ont mené à bien plus de 69 projets du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025. Les projets comprenaient des initiatives en matière de logement, de soins de santé et d'abordabilité.

**SAPC** est un organisme de consultation impartial au sein du GNB qui fournit des RH et un soutien aux ministères pour les aider à obtenir des résultats. Elle soutient ce travail comme suit :

- **Soutien aux projets** : Les ressources de l'Unité ont dirigé ou soutenu plus de 500 projets, dont bon nombre sont complexes et touchent plusieurs ministères, par exemple l'analyse des options en matière d'infrastructure cellulaire, l'examen des soins de longue durée, les subventions accordées à des organismes sans but lucratif, la stratégie de logement du Nouveau-Brunswick, etc.
- **Acquisition de connaissances** : Depuis juin 2020, l'Unité propose 22 programmes de formation internes et a formé plus de 4 400 employés à la résolution de problèmes, à la conception centrée sur la personne et aux pratiques de gestion de projets et de gestion du changement. La formation demande aux participants d'appliquer et de démontrer leurs apprentissages dans le cadre de leur travail. Grâce à cette formation, l'Unité a calculé une économie de coûts d'environ 750 000 \$ pour le GNB.
- **Développement des communautés et culture** : L'Unité encourage le réseautage et la croissance au sein de l'organisme au moyen de la coordination de diverses communautés de pratique au GNB. Au total, ces communautés de pratique comptent plus de 900 membres qui accèdent à des ressources par l'intermédiaire des canaux Teams et qui sont invités à participer à des activités d'apprentissage régulières. Les communautés s'alignent sur les pratiques exemplaires, stimulent l'amélioration continue, forment des réseaux fondamentaux dans l'organisation et appuient la croissance personnelle des membres à titre de praticiens. Selon le sondage annuel, 84 pour cent des membres des communautés de pratique qui ont répondu au sondage ont déclaré avoir progressé en tant que praticiens au cours de la dernière année.

### Indicateurs de rendement clés

- Évitement de coûts liés à des projets : 1,5 million de dollars.
- Évitement de coûts de formation : 671 000 \$.
- Taux de recommandation net des clients : 4,85/5.
- Taux de recommandation net des employés : 100 pour cent.
- Nombre d'employés formés : 1 015.

## RENSEIGNEMENTS FINANCIERS

	BUDGET TOTAL *	DONNÉES RÉELLES DE 2023-2024	ÉCART	% DU BUDGET
BDPRH	6,964,756	6,904,356	60,400	99 %
BDC	3,297,010	2,740,005	557,005	83 %
BCI	8,377,256	7,866,166	511,090	94 %
Affaires budgétaires et financières	924,241	781,982	142,259	85 %
Services généraux	6,742,352	6,669,657	72,695	99 %
Gestion de la trésorerie et politique fiscale	2,978,105	2,701,606	276,499	91 %
Administration du revenu	22,649,277	18,501,773	4,147,504	82 %
<b>FCT</b>	<b>51,932,997</b>	<b>46,165,545</b>	<b>5,767,452</b>	<b>89 %</b>

*\*Comprend les transferts de crédits budgétaires.*

## RESUME DES ACTIVITÉS DE DOTATION

Conformément à l'article 4 de la *Loi sur la Fonction publique*, le secrétaire du Conseil du Trésor délègue la dotation en personnel à chaque administrateur général de ses ministères respectifs. Voici un sommaire des activités de dotation en personnel en 2024-2025 pour Finances et Conseil du Trésor.

NOMBRE D'EMPLOYÉS PERMANENTS ET TEMPORAIRES EN DATE DU 31 DÉCEMBRE DE CHAQUE ANNÉE		
TYPE D'EMPLOYÉ	2024	2023
Permanent	325	316
Temporaire	60	75
<b>TOTAL</b>	<b>385</b>	<b>391</b>

Le Ministère a publié 41 concours, soit 40 concours ouverts (publics) et un concours restreint (interne).

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 déterminer le mérite :

TYPE DE NOMINATION	DESCRIPTION DE LA NOMINATION	DISPOSITION DE LA LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE	NOMBRE
Emplois professionnels, scientifiques ou techniques spécialisés	Une nomination peut être effectuée sans concours lorsqu'un poste requiert : <ul style="list-style-type: none"> <li>• un haut niveau d'expertise et de formation</li> <li>• un haut niveau de compétences techniques</li> <li>• une personne experte reconnue dans son domaine</li> </ul>	15(1)	0
Programme d'égalité d'accès à l'emploi	Offre aux Peuples autochtones, aux personnes ayant un handicap et aux membres de minorités visibles des possibilités égales d'accès à l'emploi, à la formation et à l'avancement.	16(1)a)	0

TYPE DE NOMINATION	DESCRIPTION DE LA NOMINATION	DISPOSITION DE LA LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE	NOMBRE
Programme de gestion du talent ministériel	Employés permanents faisant partie des réserves de talents gouvernementales et ministérielles et répondant aux quatre critères d'évaluation du talent, nommément le rendement, l'état de préparation, la volonté et le degré d'urgence.	16(1)b)	14
Mutation latérale	Le processus de mutation du GNB facilite la mutation des employés des parties 1, 2 (districts scolaires) et 3 (régies de la santé) des services publics.	16(1) ou 16(1)c)	4
Nomination d'employés occasionnels ou temporaires à un poste permanent	En vertu de l'article 17, une personne qui est embauchée à titre occasionnel ou temporaire peut être nommée sans concours à un poste permanent ayant été bien classifié au sein de la fonction publique.	16(1)d)(i)	19
Nomination d'étudiants et d'apprentis à un poste permanent	Les étudiants embauchés pour l'été, les étudiants universitaires ou collégiaux d'un programme coopératif ainsi que les apprentis peuvent être nommés sans concours à un poste de niveau débutant au sein de la fonction publique.	16(1)d)(ii)	1

Aucune plainte alléguant le favoritisme n'a été déposée, en vertu de l'article 33 de la *Loi sur la Fonction publique*, auprès de l'administrateur général du Ministère et aucune plainte n'a été soumise à l'ombud.



## RÉSUMÉ DES PROJETS DE LOI ET DES ACTIVITÉS LÉGISLATIVES

NUMÉRO DU PROJET DE LOI	NOM DE LA LOI	DATE DE LA SANCTION ROYALE	SOMMAIRE DES MODIFICATIONS
16	<i>Loi sur la protection du consommateur</i> <a href="#">Chap-1.pdf</a>	7 juin 2024	Nouvelle loi visant à protéger les consommateurs en réglementant de nouveaux domaines et de nouvelles pratiques, amenant le Nouveau-Brunswick au diapason de la plupart des autres provinces et territoires, qui disposent d'un cadre législatif de protection des consommateurs.
21	<i>Loi modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu du Nouveau-Brunswick</i> <a href="#">Chap-N-6.001.pdf</a>	7 juin 2024	Modifications proposant de nouveaux crédits d'impôt provinciaux non remboursables offerts aux pompiers volontaires et aux volontaires en recherche et sauvetage à compter de l'année d'imposition 2024. Modifications proposant également de porter à 600 \$ le montant de base de la Prestation pour les personnes âgées à faible revenu et d'indexer annuellement le montant de la prestation en fonction de l'inflation, à compter de l'année de prestation 2025.
26	<i>Loi spéciale de 2024 portant affectation de crédits</i> <a href="#">Chapitre-7.pdf</a>	7 juin 2024	Autorisation par la lieutenant-gouverneure en conseil d'un mandat spécial de 434 000 000 \$ pour couvrir les dépenses supplémentaires de divers gouvernements en raison de l'augmentation des coûts de fonctionnement dans un contexte d'inflation élevée ainsi que des mesures de soutien supplémentaires offertes aux Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises.

NUMÉRO DU PROJET DE LOI	NOM DE LA LOI	DATE DE LA SANCTION ROYALE	SOMMAIRE DES MODIFICATIONS
33	<i>Loi de 2024-2025 portant affectation de crédits</i> <a href="#">Chap-13.pdf</a>	7 juin 2024	Prélèvement sur le Fonds consolidé d'une somme ne dépassant pas au total 12 329 877 000 \$, pour subvenir aux diverses charges et dépenses des services publics, encourues du 1 <sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025, auxquelles il n'a pas été autrement pourvu.
34	<i>Loi supplémentaire de 2022-2023 (2) portant affectation de crédits</i> <a href="#">Chap-14.pdf</a>	7 juin 2024	Prélèvement sur le Fonds consolidé d'une somme ne dépassant pas au total 201 381 410,37 \$, qui servira à subvenir aux diverses charges et dépenses des services publics, encourues du 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023, auxquelles il n'a pas été autrement pourvu.
35	<i>Loi modifiant la Loi sur l'administration financière</i> <a href="#">Chap-15.pdf</a>	7 juin 2024	Projet de loi proposant des dispositions visant à affirmer la préséance de la <i>Loi sur l'administration financière</i> sur toute autre loi en ce qui a trait aux questions de gestion financière, sauf indication contraire dans l'autre loi.
5	<i>Loi supplémentaire de 2024-2025 (1) portant affectation de crédits</i> <a href="#">Chap-30.pdf</a>	13 décembre 2024	Prélèvement sur le Fonds consolidé d'une somme ne dépassant pas au total 327 500 000 \$, pour subvenir aux diverses charges et dépenses des services publics, encourues du 1 <sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025, auxquelles il n'a pas été autrement pourvu.

NOM DU RÈGLEMENT	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR	SOMMAIRE DES MODIFICATIONS
Règlement 2024-80 pris en vertu de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu du Nouveau-Brunswick</i>  <a href="#">2024-80.pdf</a>	7 juin 2024	Modifications proposant de porter à 600 \$ le montant de base de la Prestation pour les personnes âgées à faible revenu et d'indexer annuellement le montant de la prestation en fonction de l'inflation, à compter de l'année de prestation 2025.

Les lois et les règlements qui relevaient de la compétence du Ministère en 2024-2025 se trouvent à l'adresse : <https://lois.gnb.ca/fr/parcategorie/cs?categoryId=departmentId&itemId=finance>.

# RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS LIÉES AUX LANGUES OFFICIELLES

## Introduction

En 2024-2025, le ministère des Finances et du Conseil du Trésor (FCT) a continué de veiller à respecter ses obligations en vertu de la *Loi sur les langues officielles*. Vous trouverez ci-dessous les activités connexes qui ont été menées de façon continue au cours de l'année.

## Axe 1

Activités entreprises pour atteindre l'objectif lié à la langue de service :

- Des consultations et des discussions permanentes entre les consultantes et consultants en RH et les gestionnaires pour s'assurer de répondre au mieux aux exigences et aux besoins du profil linguistique. Veiller à ce que les ministères reçoivent peu de plaintes liées aux langues officielles.

## Axe 2

Activités entreprises pour atteindre l'objectif lié à la langue de travail :

- Une formation en langue seconde a été offerte aux membres du personnel qui ont satisfait aux critères de formation en langue seconde du Ministère. Vingt membres du personnel ont suivi cette formation en 2024-2025.

## Axe 3

Activités entreprises pour atteindre l'objectif lié à la promotion des langues officielles :

- Dans le cadre du Programme d'accueil et d'intégration du Ministère, les nouveaux membres du personnel doivent se familiariser avec la *Loi sur les langues officielles* en suivant les modules d'apprentissage en ligne obligatoires.
- Dans le cadre du processus annuel de gestion du rendement, tous les membres du personnel ont dû examiner la *Loi sur les langues officielles*.
- Une communication annuelle est envoyée à tous les membres du personnel pour leur rappeler leurs obligations et les exigences de service liées à la *Loi sur les langues officielles*. Elle comprend des liens vers la boîte à outils, les politiques ainsi que les cours en ligne du Centre du savoir du GNB sur les langues officielles.

## Axe 4

Activités entreprises pour atteindre les objectifs liés à la connaissance de la *Loi sur les langues officielles* :

- La personne coordonnant les langues officielles au Ministère a participé aux réunions organisées par le ministère des Affaires intergouvernementales (AI) afin de rester informée et proactive sur toutes les activités relatives aux langues officielles.
- Élaboration d'un nouveau plan stratégique visant à garantir des services bilingues de grande qualité et équitables à tous les Néo-Brunswickois et à permettre aux employés du

gouvernement provincial de travailler et de faire carrière dans la langue officielle de leur choix.

### **Conclusion**

Les langues officielles demeurent une priorité pour le ministère. Les discussions avec l'AI se poursuivent afin de déterminer les priorités liées aux langues officielles.

# RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS DU BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL

**NOUVEAU : Section 1** – Comprend l'exercice en cours et l'exercice précédent.

NOM ET ANNÉE DU DOMAINE DE VÉRIFICATION ET LIEN VERS LE DOCUMENT EN LIGNE	RECOMMANDATIONS
	TOTAL
<b>Volume II – Audit de performance 2024 (publié en décembre 2024)</b> <a href="https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume_translations/4/report/agnb-V2-2024-report-fr.pdf">https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume_translations/4/report/agnb-V2-2024-report-fr.pdf</a>	3
<b>Volume II – Audit de performance 2023 (publié en décembre 2023)</b> <a href="https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume_translations/10/report/Agrepf_V2.pdf">https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume_translations/10/report/Agrepf_V2.pdf</a>	1

RECOMMANDATIONS MISES EN ŒUVRE	MESURES PRISES
<b>Volume II – Audit de performance 2024 (publié en décembre 2024) – chapitre 4</b> 4.41 Évaluer sa décision de cesser de participer au programme fédéral de répertoire des établissements d'hébergement et effectuer des analyses de rentabilité documentées, y compris des analyses quantitatives et qualitatives complètes, pour étayer sa décision.	FCT identifiera et évaluera les possibilités de renforcer leurs politiques et directives en matière de voyages, y compris la prise en compte du programme de répertoire fédéral. <b>Date cible de mise en œuvre :</b> 31 mars 2025 <b>Mise à jour :</b> Une analyse de la situation ailleurs au pays a été réalisée afin de recueillir des renseignements sur d'autres processus. Un mémoire au Conseil exécutif (MCE) a été rédigé et la réintégration au programme de répertoire des établissements d'hébergement a été approuvée.
<b>Volume II – Audit de performance 2024 (publié en décembre 2024) – chapitre 4</b> 4.44 Veiller à ce que les changements de politique de nature financière, personnelle ou administrative soient approuvés par le Conseil du Trésor (Conseil de gestion).	FCT veillera à ce que les changements de politique de nature financière, administrative ou relative au personnel soient soumis au Conseil du Trésor, soit pour approbation, soit en tant que points d'information, conformément à la politique AD-1101.

	<p><b>Date cible de mise en œuvre : Immédiatement</b></p>
<p><b>Volume II – Audit de performance 2024 (publié en décembre 2024) – chapitre 4</b></p> <p>4.50 Veiller à ce que la politique et les orientations relatives aux hôtels définissent clairement les responsabilités des employés en ce qui concerne les frais de séjour à l'hôtel.</p>	<p>FCT examinera la politique et les directives relatives aux hôtels, identifiera les possibilités de clarifier davantage les responsabilités des employés et améliorera les processus d'approbation. En outre, le FCT collaborera avec d'autres ministères pour sensibiliser davantage les employés aux responsabilités qui leur incombent en vertu de la politique et pour veiller à ce que le respect de cette politique soit correctement appliqué.</p> <p><b>Date cible de mise en œuvre : 31 mars 2025</b></p> <p><b>Mise à jour :</b> La politique fait actuellement l'objet d'une mise à jour afin d'inclure les approbations requises pour les exceptions à la politique, et les formulaires ont été mis à jour pour recueillir les renseignements requis sur la nécessité d'une exception.</p> <p>Pour les prochaines étapes, des communications sont en cours de rédaction à l'intention des membres de la direction et du personnel afin de les informer des changements apportés à la politique.</p>
<p><b>Volume II – Audit de performance 2023 (publié en décembre 2023) – chapitre 2</b></p> <p>2.33 Élabore une analyse de rentabilisation pour l'utilisation des méthodes de paiement alternatives en dehors de celles prévues par la <i>Loi sur les accidents du travail</i>. Cette documentation devrait comprendre une analyse des avantages fournis, des coûts pour le gouvernement, de l'équité pour les employés et des résultats des programmes.</p>	<p>FCT analysera les méthodes de paiement touchant les employés du GNB dont la demande est approuvée et qui reçoivent des prestations pour perte de revenus (maintien du salaire ou 85 pour cent du revenu). L'analyse portera notamment sur les avantages sociaux versés aux travailleurs blessés, les coûts pour le gouvernement et toute incidence sur les négociations collectives. Elle portera également sur les résultats de programme à l'échelle des parties et tout lien ou effet des programmes de prévention et des initiatives de retour au travail pour chaque partie, respectivement. L'analyse s'inscrit dans le cadre des travaux de révision en cours de la directive AD-3109 Indemnités pour accidents du travail. Cette analyse n'a pas pour but de prescrire une modification des méthodes de paiement actuelles.</p> <p>Cette recommandation est en cours.</p>

	<b>Mise à jour :</b> Les travaux en réponse à la recommandation sont en cours. Les révisions de la directive AD-3109 sont terminées et un MCE devrait être présenté au Cabinet à des fins d'approbation d'ici décembre 2025.
--	--

NOM ET ANNÉE DU DOMAINE DE VÉRIFICATION ET LIEN VERS LE DOCUMENT EN LIGNE	RECOMMANDATIONS	
	TOTAL	MISES EN ŒUVRE
Volume I – Audit de performance 2022 (publié en juin 2022) <a href="https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume_translations/26/report/Agrepf.pdf">https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume_translations/26/report/Agrepf.pdf</a>	14	14
Volume III – Audit financier 2022 (publié en novembre 2022) <a href="https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume_translations/32/report/Agrepf.pdf">https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume_translations/32/report/Agrepf.pdf</a>	9	9
Volume I – Audit de performance 2021 (publié en octobre 2021) <a href="https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume_translations/34/report/Agrepf.pdf">https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume_translations/34/report/Agrepf.pdf</a>	5	5
Volume II – Audit de performance 2021 (publié en février 2022) <a href="https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume_translations/36/report/agrepf_V2.pdf">https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume_translations/36/report/agrepf_V2.pdf</a>	1	1
Volume III – Audit financier 2021 (publié en février 2022) <a href="https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume_translations/38/report/agrepf_vol3.pdf">https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume_translations/38/report/agrepf_vol3.pdf</a>	9	7
Volume II – Audit de performance 2020 (publié en février 2021) <a href="https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume_translations/50/report/Agrepf.pdf">https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume_translations/50/report/Agrepf.pdf</a>	4	1
Volume III – Audit financier 2020 (publié en février 2021) <a href="https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume_translations/52/report/Agrepf.pdf">https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume_translations/52/report/Agrepf.pdf</a>	9	8



## **RAPPORT EN VERTU DE LA LOI SUR LES DIVULGATIONS FAITES DANS L'INTÉRÊT PUBLIC**

Comme le prévoit le paragraphe 18(1) de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*, l'administrateur principal doit préparer un rapport sur toute divulgation d'acte répréhensible faite à un superviseur ou à un fonctionnaire désigné de la partie de la fonction publique dont l'administrateur principal est responsable. Le ministère des Finances et du Conseil du Trésor n'a reçu aucune divulgation d'acte répréhensible au cours de l'exercice financier 2024-2025.