



Ministère des Ressources humaines

Rapport annuel
2013-2014



Ministère des Ressources humaines

Annual Report
2013-2014

Ministère des Ressources humaines

**Rapport annuel
2013-2014**

Publié par :

Ministère des Ressources humaines
Gouvernement du Nouveau-Brunswick
Place Chancery
C. P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
Canada

Imprimé au Nouveau-Brunswick

Imprimé (bilingue): ISBN 978-1-4605-0622-6
PDF (ang.): ISBN 978-1-4605-0623-3
PDF (fr.): ISBN 978-1-4605-0624-0

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

10084

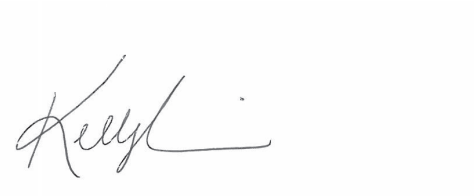


L'honorable Jocelyne Roy Vienneau
Lieutenante-gouverneure du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenante-gouverneure,

J'ai le privilège de vous soumettre le rapport annuel du ministère des Ressources humaines de la province du Nouveau-Brunswick pour l'exercice financier allant du 1er avril 2013 au 31 mars 2014.

Je vous prie de recevoir, Madame, l'assurance de ma très haute considération.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Kelly Cain", is centered on a light gray rectangular background.

Kelly Cain
Sous-ministre

Table des matières

Message du sous-ministre	1
Faits saillants	2
Priorités stratégiques	3
Mesures du rendement	5
Division des relations avec les employés et de la santé organisationnelle	12
Division des politiques et des programmes en ressources humaines	14
Pensions et avantages sociaux des employés	15
Information financière	17
Résumé des activités de recrutement	18
Résumé des activités liées aux langues officielles	19
Résumé des recommandations du bureau du Vérificateur Général	21
Annexe A – Régimes de retraite	22
Appendix B – Résumé des autres avantages sociaux	24
Annexe C – Coût d’administration total par groupe total de clients (\$)	26

Message du sous-ministre

Le ministère des Ressources humaines (MRH) est un « catalyseur » pour les ministères et organismes provinciaux. Il apporte son soutien à plus de 29 000 retraités et à plus de 51 000 membres actifs dans la province; il négocie les conventions collectives de 24 groupes différents : ce ne sont là que quelques exemples du travail essentiel accompli par le MRH pour s'assurer que la ressource la plus précieuse du gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB), son personnel, puisse réaliser les objectifs clés du gouvernement.

Le rapport annuel met l'accent sur la présentation de l'information sur le rendement, qui offre au Ministère la structure nécessaire pour mesurer le progrès réalisé dans l'atteinte de ses objectifs et pour se conformer aux thèmes stratégiques du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Au cours de la dernière année, le Ministère a mis l'accent sur l'amélioration continue pour augmenter l'efficacité et la responsabilisation, tout en améliorant les services à la clientèle et rationaliser l'administration. Le Ministère a également continué d'assurer un leadership dans les projets gouvernementaux notamment en réduisant les congés de maladie et en utilisant l'attrition pour réduire la taille des effectifs du GNB.

Pendant que le GNB continue d'intégrer l'amélioration continue dans la planification opérationnelle, les ressources humaines joueront un rôle de premier plan pour s'assurer que nous pouvons compter sur du personnel motivé et hautement performant apte à fournir des résultats pour le gouvernement.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kelly Cain', with a stylized flourish at the end.

Kelly Cain
Sous-ministre

Faits saillants

Le Ministère gère onze régimes de retraite distincts établis au titre d'une loi ou d'une convention à l'intention des employés des Parties I, II, III et IV, de même que de certaines organisations parapubliques. Les divers régimes de retraite couvrent plus de 51 000 cotisants actifs et plus de 29 000 retraités. Le Ministère a, par ailleurs, mis en oeuvre une réforme des régimes de retraite comprenant l'adoption du modèle de régime à risques partagés.



Le Ministère est parvenu à une entente avec six groupes de négociations.



Le Ministère a élaboré et réalisé une étude d'évaluation conjointe des emplois pour les infirmières. Conformément aux lettres d'intention signées pendant le processus de négociation collective, le personnel a travaillé sur des études d'évaluation conjointe des emplois avec le SCFP 1190 et le SCFP 1418.



Le Ministère a fourni des avis et des conseils à la Direction des questions féminines sur le processus d'évaluation des postes et sur l'analyse de la rémunération pour aider à promouvoir l'équité salariale. Le Ministère a mené des études sur l'équité salariale pour les groupes suivants : Soutien professionnel, SCFP 2745, Sténographes judiciaires, Professionnels spécialisés en soins de santé et Employés paramédicaux. Les études sur l'équité salariale sont terminées pour les infirmiers et infirmières et pour le personnel médical et de laboratoire.



Le Ministère a appliqué des aspects de l'excellence du rendement dans le cadre de la troisième vague d'adoption. Nous avons enregistré des gains notables dans l'établissement d'une culture d'orientation client, et le personnel a réussi à apporter des améliorations aux processus.

- Nous avons pu réduire de 70 % le temps consacré au processus d'établissement et de classification des postes : de 30 jours, nous sommes passés à 11 jours pour tout le processus.
- Le temps alloué pour les transactions des ressources humaines a été réduit de 63 % : nous y consacrons maintenant 11 jours plutôt que de 30 à 80 jours.
- Quarante-cinq fonctionnaires du Ministère (40 %) ont participé aux recherches du gaspillage identifiant 116 améliorations potentielles. Une recherche du gaspillage est une approche systématique pour réduire ou éliminer le gaspillage. À travers ces activités le Ministère est continuellement concentré sur l'amélioration.



Le Programme d'égalité d'accès à l'emploi (EAE) a permis à un total de 80 personnes de trouver un emploi à court et à long terme. Vingt personnes ont été embauchées dans le cadre du programme EAE :

- 5 autochtones
- 10 personnes ayant un handicap
- 5 personnes d'une minorité visible

Soixante personnes ont obtenu un emploi dans le cadre du Programme Stage d'emploi étudiant pour demain (SEED) :

- 9 autochtones
- 27 personnes ayant un handicap
- 24 personnes d'une minorité visible

Ces 60 étudiants ont bénéficié d'un emploi d'été dans leur domaine d'études et ont acquis des compétences professionnelles très utiles et une précieuse expérience de travail.

Priorités stratégiques

Gestion stratégique

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB) a instauré un système de gestion officiel qui met à profit les pratiques opérationnelles d'avant-garde en matière d'élaboration, de communication et de révision des stratégies. Grâce à ce processus, la fonction publique dispose d'une méthodologie ayant fait ses preuves dans les secteurs public et privé pour établir une stratégie.

Le système de gestion officiel commence par une vision stratégique. La vision du gouvernement s'exprime par les thèmes de la vision d'une économie plus forte et d'une meilleure qualité de vie, tout en vivant selon nos moyens. Cette vision stratégique s'articule autour du Schéma stratégique, un outil permettant de cibler les axes d'intervention et de donner une orientation globale dans une optique d'amélioration.

Les approches du Schéma stratégique

Le Schéma stratégique met l'accent sur ce qui est important pour les citoyens : stimuler la création d'emplois et accroître le nombre de gens qui travaillent, donner accès aux programmes et services nécessaires et s'assurer que les fonds publics sont utilisés de manière optimale.

La perspective financière tient compte des exigences financières dont nous avons besoin pour appuyer de façon durable l'engagement pris auprès des citoyens. Cette dimension financière s'attache principalement à soutenir le secteur privé afin de stimuler la croissance, de s'assurer que le gouvernement vit selon ses moyens en établissant un budget viable et de financer les programmes prioritaires pour contribuer à améliorer la qualité de vie des citoyens.

Les processus internes constituent l'action directe que doit prendre le gouvernement pour réaliser la vision. Ces processus constituent les améliorations stratégiques que le gouvernement doit mettre en œuvre avec succès pour concrétiser la vision. Chaque ministère établit ses propres objectifs et priorités, au regard des thèmes stratégiques définis, de manière à les harmoniser avec ses programmes et ses besoins particuliers.

Les catalyseurs veillent à ce que le GNB soit prêt à exécuter la stratégie au moyen du processus interne. Les dirigeants et les employés doivent acquiescer et adopter des comportements qui font participer autrui pour assurer la réussite des projets stratégiques. Les dirigeants doivent avoir accès en temps opportun à des renseignements pertinents et de qualité pour prendre des décisions stratégiques, et la culture de l'excellence du rendement doit harmoniser et souligner l'apport des personnes qui participent à la réalisation de la stratégie.

Schéma stratégique du ministère des Ressources humaines

Le ministère des Ressources humaines a joué un rôle proactif au chapitre de l'adoption du système de gestion officiel du gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB) avant l'échéance fixée. Ce processus fait partie d'un changement de culture visant l'augmentation de l'efficacité et de la responsabilisation, l'amélioration des services offerts au public et la rationalisation de l'administration.

Le schéma stratégique qui figure à la page suivante se veut un plan pour la description, la mesure et l'harmonisation de la priorité du Ministère. Le schéma fait le lien avec les thèmes stratégiques du GNB et décrit les priorités du Ministère pour l'année 2013-2014. Les projets entrepris par le Ministère concordent tous avec l'un des thèmes stratégiques établis par la province. Le schéma contient également l'énoncé de mission du Ministère, ainsi que les objectifs précis sur lesquels il faut concentrer les efforts d'amélioration.

Le MRH joue un rôle clé au sein du GNB en s'assurant que les effectifs du GNB sont en mesure de réaliser les objectifs et priorités stratégiques. Le Ministère est désigné comme un « catalyseur » parce qu'il assure

des services et un soutien aux ministères et aux organismes du GNB qui fournissent des services directs aux citoyens et à la population du Nouveau-Brunswick. Les Ministères de première ligne privilégient grandement la prestation de services aux citoyens, mais le MRH assure des processus et des services internes, notamment le développement du leadership, la gestion des talents, les relations de travail ainsi que l'administration des pensions de retraite et des avantages sociaux, et de nombreux autres services essentiels à l'exploitation de l'organisation à grande échelle et à facettes multiples qu'est le GNB.



Schéma stratégique du MRH | 2013 – 2014

Fournir des services de qualité en vue d'une société néo-brunswickoise prospère, juste et équitable

**VISION
2015**

Une économie plus robuste et une meilleure qualité de vie en vivant selon nos moyens

Mission du MRH : Leadership en ressources humaines pour conduire à une main-d'œuvre du GNB hautement performante

Clients

Équipes de direction du GNB et des ministères

Disponibilité des gens
Harmoniser les talents en leadership pour stimuler l'exécution de la stratégie du GNB

Culture de l'excellence du rendement
Harmoniser le rendement du Ministère à la stratégie du GNB

Processus internes

Attirer, retenir et développer les talents
Accroître talents en leadership
Augmenter le nombre de facilitateurs de l'amélioration des processus
Mobiliser les employés à l'aide de l'harmonisation à la stratégie

Harmoniser et optimiser la main-d'œuvre à la stratégie du GNB
Améliorer l'assiduité
Réduire le nombre de postes par l'attrition
Réduire le temps de traitement pour la classification des postes

Harmoniser le rendement aux résultats
Harmoniser la gestion du changement et le salaire au système de gestion formel du GNB

Harmoniser la rémunération et les avantages sociaux à la stratégie du GNB
Mettre en œuvre la réforme des régimes de retraite
Normaliser le processus de négociations
Négocier les initiatives ministérielles en matière de RH dans toutes les conventions collectives

Habiliter la communauté des RH au GNB

Disponibilité des gens

Renforcer les capacités en matière de RH pour orienter les résultats opérationnels du GNB

Harmoniser les talents de leadership en RH pour stimuler l'exécution de la stratégie du GNB

Culture de l'excellence du rendement

Harmoniser le rendement des RH à la stratégie du GNB

Renforcer les compétences en amélioration continue

VALEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE DU N.-B. : COMPÉTENCE – IMPARTIALITÉ – INTÉGRITÉ – RESPECT – SERVICE

Mesures du rendement

Un cadre qui traduit la stratégie de l'organisation en objectifs et mesures du rendement a été élaboré en fonction du schéma stratégique. Ainsi, le Ministère est à même de mesurer ses progrès dans l'atteinte de ses objectifs. Les mesures du rendement ne tiennent pas compte de l'ensemble des activités quotidiennes du Ministère, mais plutôt des thèmes stratégiques sur lesquels il doit se concentrer pour apporter des améliorations. Le tableau ci-dessous résume les mesures du rendement du ministère des Ressources humaines pour 2013-2014.

Thème stratégique : Vivre selon nos moyens	Mesure :
Classer par ordre de priorité, optimiser et améliorer les processus.	Postes supprimés et économies réalisées au moyen de l'attrition : Parties I, II, III
Catalyseurs (RH, TI, culture de l'excellence en matière de rendement)	Mesures :
Mettre en place le bon leadership stratégique de façon à faciliter la mise en œuvre de la stratégie du GNB.	Sondage sur l'engagement des employés – moyenne de trois questions – pour les Parties I et II
	Taux de roulement volontaire des employés permanents – pour les Parties I, II et III séparément
	Nombre moyen de jours de congé de maladie dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick – pour les Parties I, II et III séparément
	Pourcentage d'évaluations du rendement terminées pour la Partie I

Vivre selon nos moyens : Classer par ordre de priorité, optimiser et améliorer les processus

Mesure :

Postes supprimés et économies réalisées au moyen de l'attrition : Parties I, II, III.

Description de la mesure :

Nombre de postes supprimés par attrition et économies réalisées.

Rendement général :

Au total, 766 postes ont été supprimés, soit bien plus que les 597 postes visés.

Base : 279 postes l'année précédente (2012-2013).

Objectif : 597

Résultat : 766

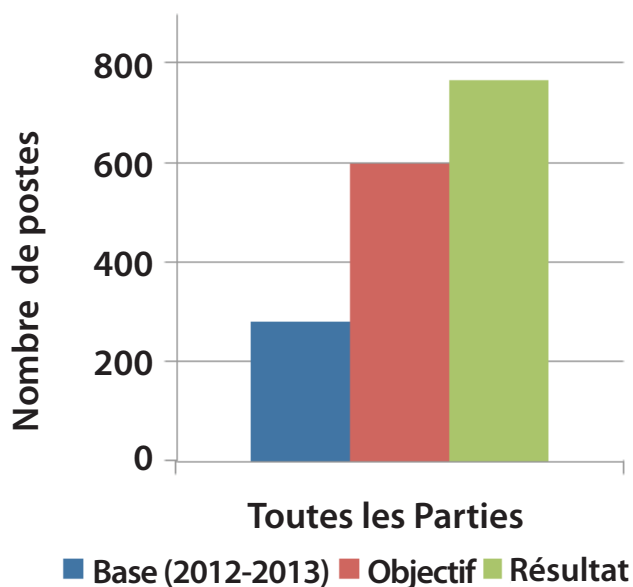
Raison d'être de cette mesure

L'exercice 2013-2014 marquait la deuxième année d'une initiative de trois ans visant à réduire la taille des effectifs des Parties I, II et III par la suppression de 1 500 postes : on misait sur les quelque 4 500 départs volontaires prévus pendant cette période. Les ministères sont encouragés à revoir leur prestation de programmes et de services à la population de manière à pouvoir remplacer deux postes vacants sur trois.

Quels projets ont été entrepris au cours de l'année de déclaration pour atteindre le résultat?

Le MRH a fixé des objectifs précis en matière d'attrition à toutes les parties du GNB pour réduire le nombre de postes. Pour faciliter l'atteinte des objectifs, on a également réduit la part du budget consacrée aux salaires. Si l'on a réussi à atteindre l'objectif en matière d'attrition, c'est grâce aux mesures et aux projets entrepris par les différents ministères et organismes à l'échelle du gouvernement.

Nombre de postes
supprimés en 2013-2014



Catalyseurs :

Mettre en place le bon leadership stratégique de façon à faciliter la mise en œuvre de la stratégie du GNB.

Mesure :

Pourcentage d'employés qui se mobilisent.

Description de la mesure :

Mesurer le degré de mobilisation des employés dans la prestation des services gouvernementaux.

Rendement général :

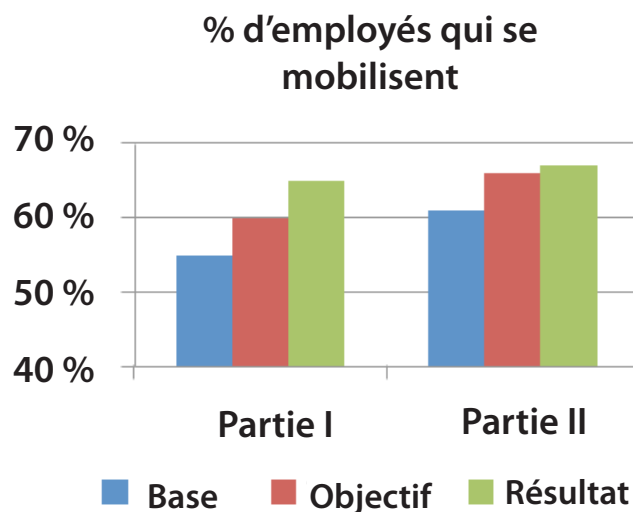
Le taux de mobilisation des employés a dépassé les objectifs pour les Parties I et II.

Base : Voir tableau

Objectif : Voir tableau

Résultat : Voir tableau

Partie	Base	Objectif	Résultat
I	55 %	60 %	65 %
II	61 %	66 %	67 %



Raison d'être de cette mesure

Le succès et l'amélioration continue des services fournis par le GNB dépendent de la mobilisation de ses employés.

Quels projets ont été entrepris au cours de l'année de déclaration pour atteindre le résultat?

La mise en œuvre de l'excellence du rendement à l'échelle du GNB a permis de clarifier les objectifs pour les employés et leur a donné l'occasion de se mobiliser et de contribuer davantage à l'amélioration des services.

De nombreux organismes au sein du GNB ont établi des plans d'action pour accroître la mobilisation en réponse aux commentaires de leurs employés.

Catalyseurs :

Mettre en place le bon leadership stratégique de façon à faciliter la mise en œuvre de la stratégie du GNB.

Mesure :

Pourcentage d'employés qui quittent le GNB (à l'exception des départs à la retraite).

Description de la mesure :

Taux de roulement volontaire des employés permanents.

Rendement général :

Le roulement du personnel correspond aux taux souhaités.

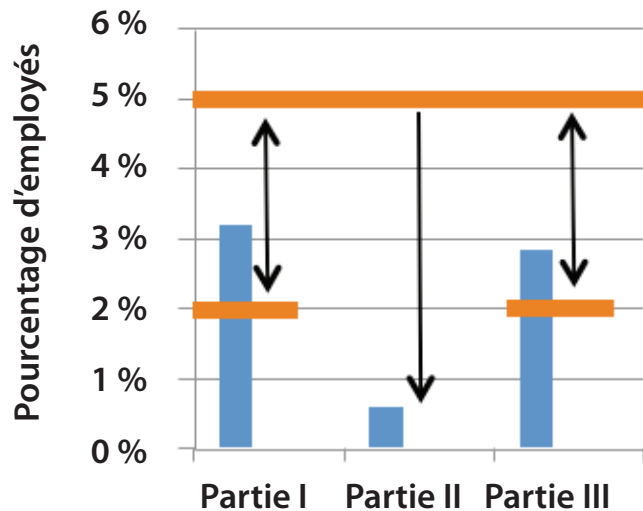
Base : Voir tableau

Objectif : Voir tableau

Résultat : Voir tableau

Partie	Base	Objectif	Résultat
I	2,52 %	2-5 %	3,21 %
II	0,31 %	<or= 5 %	0,60 %
III	2,44 %	2-5 %	2,85 %

Pourcentage d'employés qui ont quitté le GNB en 2013-2014



Raison d'être de cette mesure

Le taux de roulement du personnel, une mesure standard pour les organisations, donne une indication de la dynamique de la main-d'œuvre.

Quels projets ont été entrepris au cours de l'année de déclaration pour atteindre le résultat?

(aucun projet particulier n'a été administré par le MRH)

Catalyseurs : Mettre en place le bon leadership stratégique de façon à faciliter la mise en œuvre de la stratégie du GNB.

Mesure :

Nombre moyen de jours de congé de maladie dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick.

Description de la mesure :

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

Rendement général :

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

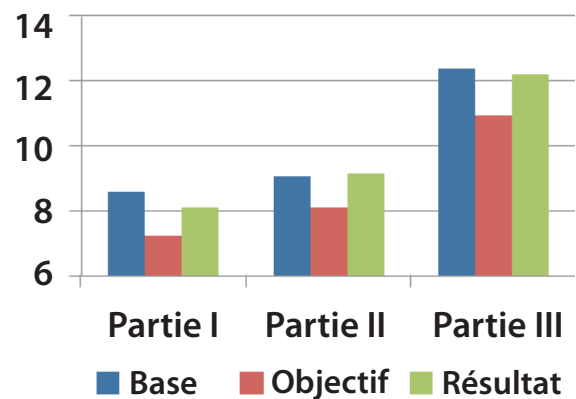
Base : Voir tableau

Objectif : Voir tableau

Résultat : Voir tableau

Partie	Base 2012-2013	Objectif	Résultat
I	8,60	7,23	8,10
II	9,08	8,13	9,14
III	12,40	10,95	12,22

Nombre moyen de jours de congé de maladie utilisés en 2013-2014



Raison d'être de cette mesure

L'exercice 2013-2014 marquait la deuxième année d'une initiative de trois ans visant à réduire de 20 % l'utilisation annuelle moyenne de jours de congé de maladie par les employés du GNB. L'absentéisme a une incidence directe sur les services; il entraîne une baisse de la productivité dans l'unité de travail et une augmentation des coûts lorsqu'il faut remplacer la personne malade (p. ex. dans les établissements de santé et les écoles).

Quels projets ont été entrepris au cours de l'année de déclaration pour atteindre le résultat?

Le MRH a commencé à travailler sur un important Programme de soutien à l'assiduité, qui comprend un nouveau Guide de soutien à l'assiduité pour les surveillants immédiats et une formation pour le personnel des ressources humaines afin d'améliorer la gestion de l'assiduité dans la Partie I.

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

Catalyseurs: Mettre en place le bon leadership stratégique de façon à faciliter la mise en œuvre de la stratégie du GNB.

Mesure :

Pourcentage d'évaluations du rendement terminées pour la Partie I.

Description de la mesure :

Pourcentage d'employés de la Partie I du GNB qui ont eu une évaluation annuelle du rendement.

Rendement général :

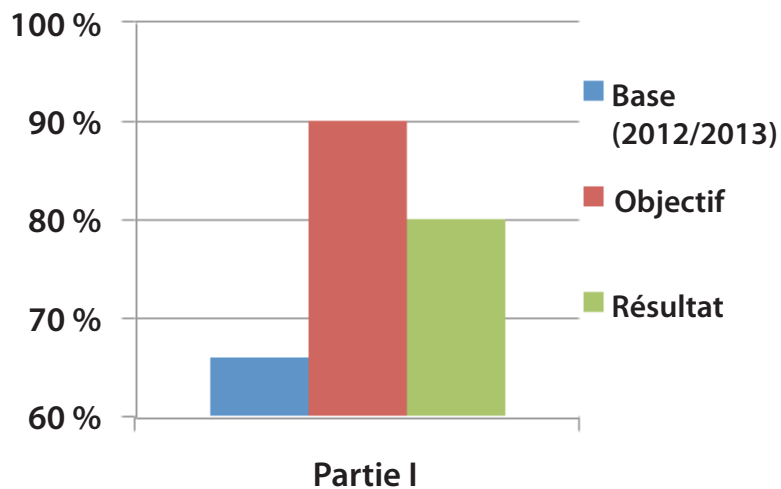
Quatre-vingts pour cent des évaluations du rendement sont terminées, ce qui est en deçà de la cible de 90 %. Il y a, par contre, une amélioration par rapport à l'an dernier (66 %).

Base : L'an dernier (en 2012-2013), 66 % des employés avaient eu leur évaluation annuelle.

Objectif : Avoir effectué l'évaluation annuelle du rendement chez 90 % des employés.

Résultat : 80 %

Pourcentage d'évaluations du rendement terminées en 2013-2014



Base (2012-2013)	Objectif	Résultat
66 %	90 %	80 %

Raison d'être de cette mesure

L'établissement d'objectifs de travail clairs et l'évaluation du rendement représentent la pierre angulaire du système d'excellence du rendement du GNB. L'évaluation du rendement dans les délais prévus est essentielle à l'accomplissement des activités professionnelles.

Quels projets ont été entrepris au cours de l'année de déclaration pour atteindre le résultat?

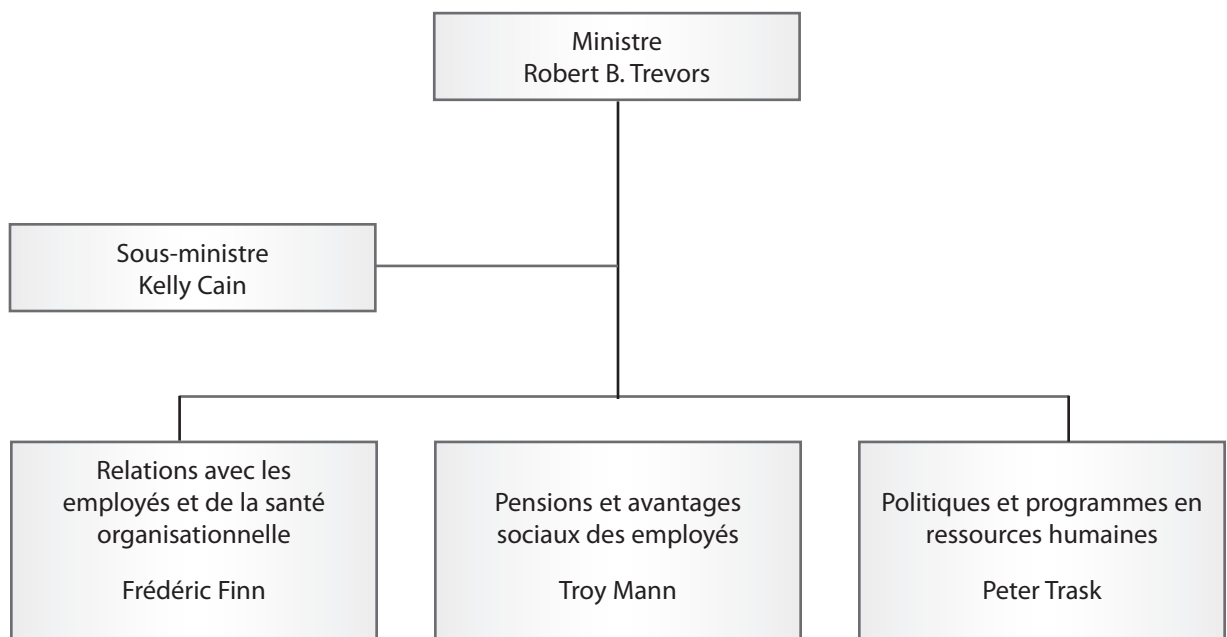
Le MRH a augmenté sensibilisation à l'importance de compléter des évaluations annuelle en mettant en place un processus de suivi plus rigoureux et responsable. Le Ministère a également commencé à apporter des améliorations au système de gestion du rendement du GNB afin qu'il puisse accueillir et activer le système de gestion officielle du GNB. Le processus devrait être terminé en 2014-2015.

Survol des opérations du Ministère

Le ministère des Ressources humaines offre un leadership en matière de ressources humaines pour s'assurer que le GNB dispose d'une main-d'oeuvre hautement performante. Le Ministère fournit des conseils et une orientation stratégique pour les politiques et les initiatives gouvernementales liées aux ressources humaines, notamment en ce qui concerne les langues officielles, la diversité et le développement du leadership; il élabore et met en œuvre des politiques et pratiques novatrices en matière de ressources humaines pour l'ensemble du gouvernement, et s'acquitte de ses responsabilités législatives et déléguées pour le recrutement, la rémunération, les pensions et avantages sociaux, le perfectionnement des employés, la santé organisationnelle et les relations de travail.

En 2013-2014, le Ministère a employé jusqu'à 115 employés à temps plein, occasionnels ou contractuels, soit le même nombre qu'en 2012-2013.

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



Division des relations avec les employés et de la santé organisationnelle

La **Division des relations avec les employés et de la santé organisationnelle** est responsable des relations de travail, y compris la négociation et l'administration de 24 conventions collectives, la classification des postes, l'administration de la politique de rémunération et de la masse salariale, la taille et les profils de l'effectif, les initiatives de gestion de l'assiduité et les milieux de travail sains, ainsi que la recherche, la production de rapports et l'analyse pour les Parties I, II et III de la fonction publique du Nouveau-Brunswick. La Division compte 21 employés et regroupe trois directions.

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

- négocier, interpréter et administrer les conventions collectives qui couvrent les 40 000 employés syndiqués dans les Parties I, II et III de la fonction publique;
- recevoir et régler les griefs renvoyés à l'arbitrage; et
- élaborer des ateliers sur les relations de travail et les présenter aux gestionnaires hiérarchiques et aux spécialistes des ressources humaines.

La **Direction de la rémunération, de la classification et de la recherche ministérielle** élabore, exécute et soutient les programmes et services en ressources humaines ainsi que la rémunération dans le but d'assurer l'efficacité et la qualité de la fonction publique des Parties I, II et III. La Direction a notamment les responsabilités suivantes :

- élaborer et mettre en oeuvre des plans de rémunération;
- élaborer et administrer des méthodologies d'évaluation et de classification des postes pour les Parties I, II et III de la fonction publique;
- fournir un service d'information et d'établissement des coûts en matière de rémunération afin de soutenir les négociations collectives et la politique en matière de rémunération;
- effectuer des recherches et analyser la taille et le profil des effectifs ainsi que la masse salariale du GNB; et
- collaborer avec les syndicats en vue de la mise en oeuvre de l'équité salariale dans les Parties I, II et III de la fonction publique en vertu de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*.

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

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

Faits saillants

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

- Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick (FENB)

- Commis, sténographes et mécanographes, services d'établissements, services aux malades – Partie III (section locale 1252 du SFCP)
- Contremaîtres de la voirie (syndicat du Nouveau-Brunswick)
- Inspections techniques, personnel médical et de laboratoire (syndicat du Nouveau-Brunswick)
- Agent(e)s de la formation et de la certification industrielles (syndicat du Nouveau-Brunswick)
- Éducation (enseignants) (syndicat du Nouveau-Brunswick)

Le Ministère est chargé de recevoir les renvois à l'arbitrage de griefs non réglés et de poursuivre le règlement de ces griefs ou, dans les cas où le grief demeure non réglé, de tenir une audience d'arbitrage. Le tableau suivant résume les activités d'arbitrage menées en 2013-2014.

	Renvois à l'arbitrage reportés des années antérieures	Nouveaux renvois à l'arbitrage	Retrait ou règlement d'un grief	Décisions rendues
Partie I	66	76	54	8
Partie II	71	58	110	1
Partie III	114	182	148	12
Total	251	316	312	21

Le ministère des Ressources humaines a reçu 436 demandes de transaction pour une classification ou un établissement de poste de la part de différents ministères des Parties I, II et III (comparativement à 384 en 2012-2013). Le Ministère examine ces demandes et s'assure que le niveau de classification est approprié et que le niveau de rémunération est adéquat par rapport à d'autres postes.

Dans le cadre de ses efforts d'excellence du rendement, le ministère des Ressources humaines a entrepris un projet d'amélioration des processus pour réduire le délai de réponse lors de l'examen et du traitement des demandes de transactions en ressources humaines (établissement ou classification de postes) qu'il reçoit des différents ministères. Le Ministère a réussi à réduire le délai de réponse moyen, qui est passé de 30 jours à 11 jours.

Initiative Attrition

L'exercice 2013-2014 marquait la deuxième année d'une initiative de trois ans visant à réduire la taille des effectifs des Parties I, II et III par la suppression de 1 500 postes : on misait sur les quelque 4 500 départs volontaires prévus pendant cette période. Les ministères sont encouragés à revoir leur prestation de programmes et de services à la population de manière à pouvoir remplacer deux postes vacants sur trois.

Résultats de l'attrition en 2013-2014 (postes supprimés dans les Parties I, II et III)		
Objectif	Objectif de dépassement	Résultat
596	647	766

Initiative de réduction du nombre de congés de maladie

L'exercice 2013-2014 marquait la deuxième année d'une initiative de trois ans visant à réduire de 20 % l'utilisation annuelle moyenne de jours de congé de maladie par les employés du GNB. Dans l'exercice 2013-2014, l'utilisation des jours de congé de maladie par les employés de la Partie I s'est améliorée de 6 %. L'utilisation moyenne était de huit jours de congé de maladie dans l'année, et l'utilisation médiane, de quatre jours.

Nombre moyen de jours de congé de maladie utilisés par les employés en 2013-2014			
	Base (2012-2013)	Objectif	Résultat
Partie I	8,60	7,23	8,10
Partie II	9,08	8,13	9,14
Partie III	12,40	10,95	12,22

Division des politiques et des programmes en ressources humaines

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

La Division comprend deux directions, soit la Direction de la politique en matière de ressources humaines et la Direction des programmes relatifs aux ressources humaines. La Division exécute également des fonctions liées aux services généraux pour le Ministère, ce qui comprend la coordination des questions législatives, des présentations au Conseil exécutif et des demandes reçues en vertu de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée*.

La **Direction des programmes relatifs aux ressources humaines** est chargée des initiatives stratégiques en ressources humaines, ce qui comprend la planification des RH, le perfectionnement des cadres, la gestion des talents, la planification de la relève, la gestion du rendement, l'apprentissage et le perfectionnement, la formation en langue seconde, l'Initiative pour les nouveaux professionnels ainsi que de nombreuses autres initiatives gouvernementales. La Direction offre une expertise et un leadership dans le milieu des RH dans les Parties I, II et III.

La **Direction de la politique en matière de ressources humaines** est responsable des lois et des politiques qui soutiennent la dotation en personnel, la diversité ainsi que des politiques administratives qui énoncent les conditions d'emploi dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick, y compris les langues officielles. La Direction est également responsable de l'administration du Programme d'égalité d'accès à l'emploi, du Sondage sur l'engagement des employés et de nombreuses autres initiatives du gouvernement en matière de RH. La Direction offre une expertise et un leadership aux directeurs des ressources humaines et à leur personnel dans les organisations des Parties I, II et III.

Faits saillants

Sondage sur l'engagement des employés des services publics : Nous avons dévoilé les résultats du troisième sondage sur l'engagement des employés et préparé les plans d'action ministériels.

Équité au travail et diversité : Avec la collaboration d'intervenants externes et de nos partenaires internes, nous avons cherché à définir les obstacles à l'emploi dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick pour les personnes ayant un handicap afin d'appuyer la politique relative à l'équité au travail et à la diversité.

Régime d'allocation de retraite : Nous avons coordonné et supervisé le projet de paiement immédiat offert aux employés non syndiqués des Parties I, II et III qui n'ont plus droit aux allocations de retraite.

Cours de langue seconde : Transition réussie pour le programme de formation en langue seconde auparavant dispensé par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail et qui relève maintenant du ministère des Ressources humaines – nous avons notamment lancé un concours de demande de propositions pour trouver un nouveau fournisseur de services.

Nouveaux professionnels : Nous avons apporté notre soutien au comité directeur des Nouveaux professionnels dans ses initiatives pour embaucher de nouveaux employés en tenant, par exemple, une quatrième conférence annuelle ayant pour thème : « *Façonner mon avenir : perfectionnement professionnel et personnel* ».

Le MRH a organisé deux échanges très fructueux entre cadres supérieurs : « *Les outils de mobilisation* », un échange dirigé par la Communauté nationale des gestionnaires, et l'échange « *Innovation durable* », avec David Weiss.

Pensions et avantages sociaux des employés

La **Division des pensions et avantages sociaux des employés** offre des services en matière de pensions et d'avantages sociaux aux employés et retraités de la fonction publique de notre province.

La Division gère un grand nombre de régimes de pensions et d'avantages sociaux provinciaux pour plus de 51 000 employés et 29 000 retraités des Parties I, II, III et IV du secteur public et de plusieurs organisations parapubliques comme les foyers de soins et l'Université du Nouveau-Brunswick.

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

La principale responsabilité de la Division pour tous les programmes qu'elle administre comprend l'administration courante, les conseils stratégiques, l'interprétation et le soutien des conseils et des comités. De plus, la Division offre des conseils stratégiques au Ministère sur les autres programmes liés aux prestations (p. ex. l'allocation de retraite) et les questions liées à la rémunération.

La Division compte 83 employés à temps plein, à temps partiel, occasionnels ou contractuels et se compose de cinq secteurs : Services à la clientèle, Finances et technologie de l'information, Politique des pensions et communication à la clientèle, Services de prestations des employés et unité de gestion de projet. Ces groupes sont responsables de la collecte et du versement des cotisations et des primes (montant annuel), du calcul et du versement des prestations (montant annuel), de la prestation de services de qualité aux clients, de la prestation de services aux organes directeurs et aux comités des régimes de retraite et des autres régimes d'avantages sociaux ainsi que du soutien des activités liées aux politiques gouvernementales.

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

Faits saillants

Réforme des régimes de retraite : À titre de responsable de l'administration courante des régimes de retraite provinciaux, la Division des pensions et avantages sociaux des employés a travaillé à la mise en œuvre de la réforme des régimes de retraite pour les groupes qui ont adopté le modèle de régime de pension à risques partagés. Voici un résumé des travaux entrepris par la Division : séances d'information pour les employés; rédaction de communiqués pour les employés et les employeurs; mise à jour des brochures, des formulaires et des méthodes de calcul en ligne; mises à niveau majeures de notre système d'administration des régimes de retraite. Les travaux associés à cette initiative majeure se poursuivront pendant quelques années encore.

La Division apporte, par ailleurs, un soutien stratégique et technique continu au gouvernement pendant tout le processus de réforme des régimes de retraite.

Décès ou mutilation par accident : La Division a travaillé avec des membres du Comité permanent sur les régimes d'assurance (CPRA) et a terminé un examen exhaustif du marché des régimes d'assurance décès ou mutilation par accident.

Cet examen a permis d'apporter des améliorations aux régimes et de générer des économies à la fois pour les employeurs et pour les employés du gouvernement.

Programme d'aide aux employés et leur famille (PAEF) : Le Programme d'aide aux employés et leur famille (PAEF) fournit une aide et un soutien aux employés et aux employeurs de la Partie I, 24 h sur 24, tous les jours de l'année. Cette année, le MRH, conjointement avec le Réseau de santé Horizon (Partie III), a élaboré un programme unique qui assure une uniformité de la couverture pour les employeurs du gouvernement. Cette collaboration a porté ses fruits : le MRH a pu réaliser des économies de coûts importantes à la fois pour les employeurs de la Partie I et pour le Réseau de santé Horizon de la Partie III. Plus précisément, les taux proposés pour le programme actuel du Réseau de santé Horizon représentent des économies annuelles de 189 427 \$; pour la Partie I, la décision de ne pas renouveler l'ancien programme nous permet d'économiser 214 132 \$ par année. De plus, le MRH a pu obtenir une garantie de cinq ans sur les taux, ce qui se traduit par une réduction de 20,4 % par rapport aux taux actuels et par des économies annuelles de 126 893 \$ pour chacune des cinq années, pour un total de 634 465 \$.

Invalidité de longue durée : Le régime d'invalidité de longue durée offre une aide financière aux employés qui souffrent d'une maladie ou d'une blessure pendant plus de quatre mois. Les prestations sont versées jusqu'à ce que l'employé atteigne l'âge de 60 ans (période maximale de prestations). Étant donné que les employés choisissent de travailler plus longtemps, les membres du sous-comité des ILD en conjonction avec la Division des pensions et avantages sociaux des employés ont entrepris en 2012 une révision complète de deux ans sur le programme d'invalidité de longue durée.

La révision s'est terminée pendant le présent exercice financier, et le sous-comité a été en mesure d'annoncer des améliorations au régime. C'est ainsi que la période maximale de prestations se terminera à l'âge de 65 ans plutôt que 60 ans pour toute invalidité survenue le 1er avril 2014 ou après cette date. De plus, une baisse de 5 % des taux de cotisation s'appliquera pour les groupes d'employés participants.

Information financière

Tableau 1 : État des dépenses ministérielles Gestion des ressources humaines (000 \$)

Année financière terminée le 31 mars 2014

	Budget 2013- 2014	Montants réels 2013- 2014
Services personnels	7 975,3	7 261,4
Autres services	9 711,1	10 116,7
Fournitures et approvisionnements	74,2	48,0
Biens et matériel	279,3	238,4
Recouvrements	(14 062)	(14 006)
TOTAL	\$3 977,9	\$3 658,5

Le Ministère a un excédent budgétaire de 319,4 \$.

Résumé des activités de recrutement

Conformément à l'article 4 de la *Loi sur la Fonction publique*, le sous-ministre du ministère des Ressources humaines délègue à chacun des administrateurs généraux les activités de dotation de leurs ministères respectifs. Vous trouverez ci-dessous un résumé des activités de dotation pour l'exercice 2013-2014 du ministère des Ressources humaines.

Le Ministère a annoncé 16 concours, soit 1 concours public et 15 concours restreints (internes).

Conformément aux articles 15 et 16 de la *Loi sur la Fonction publique*, le Ministère a effectué des nominations au moyen d'autres démarches visant à déterminer le mérite, sans concours, soit :

Type de nomination	Description de la nomination	Article de la <i>Loi sur la Fonction publique</i>	Numéro
Emplois professionnels, scientifiques ou techniques spécialisés	<ul style="list-style-type: none"> • Une nomination peut être faite sans concours lorsqu'un poste requiert : <ul style="list-style-type: none"> • un degré élevé d'expertise et de formation • un degré élevé de compétences techniques • une reconnaissance à titre d'expert du domaine 	15(1)	0
Programme d'égalité d'accès à l'emploi	Programme offrant aux Autochtones, aux personnes ayant un handicap et aux membres des minorités visibles l'égalité d'accès à des possibilités d'emploi, de formation et d'avancement.	16(1)(a)	0
Programme de gestion du talent au niveau ministériel	Les employés permanents faisant partie des réserves de talents gouvernementales et ministérielles qui répondent aux quatre critères d'évaluation du talent, notamment le rendement, l'état de préparation, la volonté et le degré d'urgence.	16(1)(b)	10
Mutation latérale	Le processus de mutation du gouvernement du Nouveau-Brunswick facilite la mutation des employés de la Partie I, II (conseils scolaires) et III (corporations hospitalières) de la fonction publique.	16(1) or 16(1)(c)	4
Nomination d'employés occasionnels ou temporaires à un poste permanent	Une personne qui est embauchée à titre occasionnel ou temporaire en vertu de l'article 17 peut être nommée sans concours à un poste permanent ayant été bien classifié au sein de la fonction publique.	16(1)(d)(i)	3
Nomination d'étudiants et d'apprentis à un poste permanent	Les étudiants pour les emplois d'été, les étudiants universitaires ou collégiaux de programmes CO-OP ou les apprentis peuvent être nommés à un poste de la fonction publique sans concours.	16(1)(d)(ii)	0

Résumé des activités liées aux langues officielles

Le ministère des Ressources humaines a dirigé l'établissement d'un plan d'action gouvernemental sur les langues officielles pour l'exercice 2013-2014. Le plan comprend quatre axes d'intervention qui concordent avec le Plan du GNB sur les langues officielles.

Les stratégies qui s'appliquent au ministère des Ressources humaines ont été mises en évidence et sont énoncées pour chacun des axes d'intervention ci-dessous. Le Ministère était soit le principal responsable de ces stratégies, soit il agissait en tant que collaborateur.

Le Ministère n'a pas fait l'objet de plaintes sur les langues officielles pendant l'exercice 2013-2014.

Axe 1

S'assurer que les citoyens du Nouveau-Brunswick ont accès à un service de qualité, en français ou en anglais, partout dans la province :

- Le gouvernement entend revoir son programme de formation en langue seconde pour le rendre plus stratégique et plus efficace.
 - La responsabilité de la coordination du programme de formation en langue seconde a été transférée du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail au ministère des Ressources humaines. La révision et les améliorations continues au programme se poursuivent.
- Mettra en place des mécanismes pour améliorer le bilinguisme des cadres supérieurs dans la fonction publique provinciale.
 - Nous avons élaboré de nouvelles lignes directrices pour définir les profils linguistiques.

Axe 2

Un environnement et un climat qui encouragent, pour tous les employés, l'utilisation de la langue officielle de leur choix au milieu de travail :

- Tous les ministères et organismes devront examiner leurs profils linguistiques pour permettre à tous les employés de travailler dans la langue de leur choix.
 - Nous avons élaboré de nouvelles lignes directrices pour définir les profils linguistiques, notamment en ce qui concerne la langue de travail, et les avons communiquées à tous les employés.

Axe 3

Quels furent les moyens stratégiques entrepris par votre ministère afin d'assurer que les nouveaux programmes et les nouvelles politiques de gouvernement de même que les programmes et politiques qui ont été révisés, tiennent compte de la réalité des communautés de langues officielles de la province (promotion des langues officielles)? À titre d'exemple, avez-vous tenu des consultations auprès du public?

- Le gouvernement s'assure que le bilinguisme officiel fait partie des valeurs fondamentales de la fonction publique et est clairement enchâssé dans le code de déontologie des employés de la fonction publique.
 - Le code de déontologie a été révisé, et le respect des deux langues officielles du Nouveau-Brunswick est compris dans le code.

Axe 4

S'assurer que tous les employés de votre ministère / agence ont une bonne connaissance et compréhension de la Loi sur les langues officielles, des politiques et des règlements pertinents, de même que des obligations de la province en matière de langues officielles :

- Le statut et le rôle des coordonnateurs aux langues officielles dans les ministères et organismes sont examinés afin d'améliorer leur efficacité.
- Mis sur pied un réseau des langues officielles pour donner l'occasion à des représentants ministériels de se réunir et d'échanger sur leurs meilleures pratiques et sur des moyens originaux d'intégrer les langues officielles au milieu de travail.
- Le gouvernement prépare une séance d'information sur les obligations en matière de langues officielles à l'intention de tous les ministères et organismes gouvernementaux.
 - L'information est disponible en suivant un module de formation en ligne; la réussite du module fera partie d'un programme d'orientation gouvernementale.
- Nous ferons une meilleure promotion de la boîte à outils élaborée par le ministère des Ressources humaines et nous y apporterons régulièrement des mises à jour.
 - De nouveaux éléments ont été ajoutés lors de la dernière mise à jour de la boîte à outils, et les consultations se poursuivent avec les coordonnateurs aux langues officielles.

Les obligations et les exigences associées aux langues officielles demeurent une priorité pour le ministère des Ressources humaines, à la fois comme responsable et comme collaborateur. Les améliorations des programmes et systèmes de soutien se poursuivent.

Résumé des recommandations du bureau du Vérificateur Général

Rapport du vérificateur général - volume 2 2009
Chapitre 5 – Transféré à l'ASINB

Rapport du vérificateur général - volume 1 2010
Chapitre 4 (4.2) – Transféré à l'ASINB

Rapport de la vérificatrice générale - volume 2 2011
Chapitre 3 (3.116) – Transféré à l'ASINB Annexe A

Annexe A – Régimes de retraite

Tableau 1

Régime	Année finissant le	*Nombre de participants	Cotisations des employés	Cotisations des employeurs	**Nombre de pensionnés	Feuille de paie des retraités	Fonds de retraite
***Régime à risques partagés dans les services publics	31-Mar-2014	19 593	70 686 196	93 719 006	14 333	316 383 540	6 222 045 015
<i>Loi sur la pension de retraite des enseignants</i>	31-Mar-2014	9 949	47 638 000	45 216 000	8 686	270 254 000	4 844 109 000
<i>Loi sur la pension de retraite des députés</i>	31-Mar-2014	55	518 474	2 672 238	87	3 190 712	S/O
<i>Loi sur la Cour provinciale & Loi sur la pension des juges de la Cour provinciale</i>	31-Mar-2014	31	374 000	459 000	28	1 339 000	37 348 000
<i>Loi sur l'Ombudsman</i>	31-Mar-2014	-	-	-	1	151 118	S/O
Régime à risques partagés de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick	31-Dec-2013	10 163	41 610 515	40 989 720	2 195	45 479 794	1 470 197 787
Régime à risques partagés des employés des hôpitaux du Nouveau-Brunswick, membres du SFCP	31-Dec-2013	9 321	27 913 566	31 095 004	3 102	35 451 916	598 595 195
Régime de retraite des cadres des districts scolaires du N.-B.	31-Dec-2013	-	-	-	98	1 208 854	8 266 670

Régime	Année finissant le	*Nombre de participants	Cotisations des employés	Cotisations des employeurs	**Nombre de pensionnés	Feuille de paie des retraités	Fonds de retraite
Régime de retraite pour les manoeuvres, hommes de métiers et de services des districts scolaires du N.-B.	31-Dec-2013	2 137	3 616 064	8 143 259	1 487	16 501 953	319 661 000
Régime de retraite des employés à temps plein, membres de la section locale 2745 du SFCP, des districts scolaires du Nouveau-Brunswick	31-Dec-2013	1 040	990 396	2 070 785	391	2 758 829	72 801 818
Régime de retraite des employés à temps partiel et saisonniers du gouvernement du N.-B.	31-Dec-2013	10 581	3 321 143	2 933 371	S/O	S/O	169 936 738

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

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

***Régime à risques partagés dans les services publics (RRPSP) a remplacé la Loi sur la pension de retraite dans les services publics le 1er janvier, 2014.

Appendix B – Résumé des autres avantages sociaux

Tableau 2

	Invalidité longue durée		Soins médicaux et dentaires		Salaire différé
	Général	Infirmières et SCFP 1251	Soins médicaux	Soins dentaires	
Année du régime se terminant	30-06-14	30-06-14	30-06-14	30-06-14	31-12-13
Nombre d'assurés*	13 407	6 344	39 001	34 954	27
Nombre de demandes	300	346	S/O	S/O	S/O
Montant de demandes	6 701 684 \$	7 085 099 \$	75 580 703 \$	16 343 486 \$	S/O
Réserves pour invalidités**	19 115 000 \$	24 668 000 \$	S/O	S/O	S/O
Nombre de dispenses en raison d'invalidité cette année***	110	123	280	270	S/O
Total des dispenses en raison d'invalidité	362	398	309	296	S/O
Nombre de conversions†	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
Frais des conversions††	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O

Notes :

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

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

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

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

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

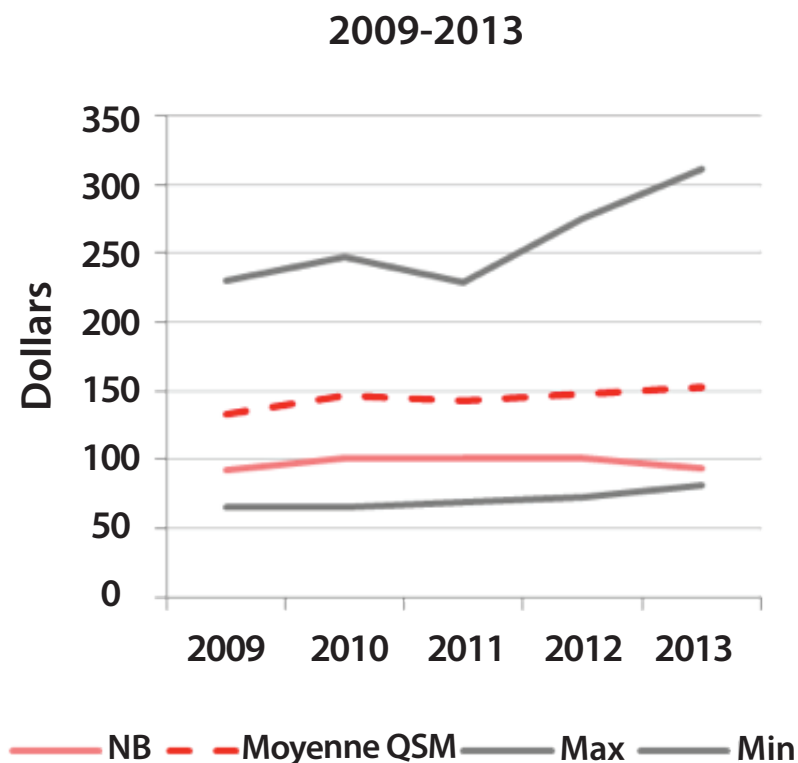
(1) Les réclamations en vertu du PAEF sont exprimées en termes d'accès aux services.

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

Tableau 2 (suite)

Assurance vie collective			Décès ou mutilation par accident			Programme d'aide aux employés et leur famille	
Base	Supplémentaire	Personnes à charge	Base	Supplémentaire	Volontaire	Employés	Personnes à charge
30-04-14	30-04-14	30-04-14	30-04-14	30-04-14	30-04-14	31-12-13	
36 183	14 833	17 141	36 183	14 833	15 731	11 015	
50	29	59	86	3	8	1 913 ⁽¹⁾	344 ⁽¹⁾
2 603 768 \$	2 716 849 \$	708 255 \$	374 644 \$	419 496 \$	775 500 \$	655 773 \$ ⁽²⁾	
220 752 \$	669 976 \$	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
356	153	198	356	153	165	S/O	S/O
1 302	606	707	1302	606	687	S/O	S/O
68	4	0	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
201 629 \$	10 122 \$	0 \$	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O

Annexe C – Coût d’administration total par groupe total de clients (\$)



Le coût d’administration par client des régimes de retraite du gouvernement du Nouveau-Brunswick se classait au deuxième rang des coûts les plus faibles, s’établissant à 94 \$ par client. Dans le groupe, les coûts oscillaient entre 85 \$ et 309 \$.

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