

# Conseil du Trésor

Rapport annuel  
**2017–2018**

**Conseil du Trésor**  
**Rapport annuel 2017-2018**

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

[www.gnb.ca](http://www.gnb.ca)

ISBN 978-1-4605-1578-5 (édition imprimée bilingue)  
ISBN 978-1-4605-1580-8 (PDF : version française)

ISSN 2561-4940 (édition imprimée bilingue)  
ISSN 2561-4967 (PDF : version française)

12023 | 2018.11 | Imprimé au Nouveau-Brunswick

## **Lettres d'accompagnement**

**Du président à la lieutenant-gouverneure**  
L'honorable Jocelyne Roy Vienneau  
Lieutenant-gouverneure du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenant-Gouverneure,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel du Conseil du Trésor pour l'exercice financier du 1er avril 2017 au 31 mars 2018.

Le tout respectueusement soumis,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Ernie L. Steeves".

L'honorable Ernie L. Steeves  
Président

---

**De la sous-ministre au président**  
L'honorable Ernie Steeves  
Président du Conseil du Trésor

Monsieur,

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel décrivant les activités du Conseil du Trésor du Nouveau-Brunswick pour l'exercice financier allant du 1er avril 2017 au 31 mars 2018.

Le tout respectueusement soumis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Cheryl Hansen".

Cheryl Hansen  
Sous-ministre



# Table des matières

|   |    |
|---|----|
| Message de la ministre . . . . .  | 5  |
| Message de la sous-ministre . . . . .   | 6  |
| Priorités stratégiques . . . . .  | 7  |
| Faits saillants . . . . .   | 8  |
| Mesures de rendement. . . . .   | 9  |
| Survol des activités du ministère. . . . .  | 15 |
| Vue d'ensemble des divisions et faits saillants . . . . .                             | 16 |
| Information financière . . . . .  | 22 |
| Résumé des activités de recrutement. . . . .  | 23 |
| Résumé des projets de loi et des activités législatives . . . . .                     | 24 |
| Résumé des activités liées aux langues officielles . . . . .                          | 25 |
| Résumé des recommandations du bureau du vérificateur général . . . . .                | 26 |
| Rapport sur la <i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i> . . . . . | 28 |
| Annexe A : Régimes de retraite. . . . .   | 29 |
| Annexe B : Résumé des avantages sociaux des employés . . . . .                        | 30 |



# Message du ministre

En ma qualité de président du Conseil du Trésor, j'ai le plaisir de vous présenter le deuxième rapport annuel du Ministère. Il s'agit du deuxième exercice du Ministère qui a été établi en 2016.

La vision du Conseil du Trésor est d'être perçu comme une organisation fiable, innovatrice et axée sur les solutions. Ensemble, nous nous ferons les champions des données ouvertes et mènerons la charge pour rendre le gouvernement plus responsable et plus transparent envers les contribuables.

J'aimerais souligner le dévouement et le professionnalisme de tout le personnel du Conseil du Trésor qui travaille fort chaque jour pour soutenir les familles et les collectivités du Nouveau-Brunswick. J'ai hâte de travailler avec eux pour servir la population de cette belle province.



L'honorable Ernie L. Steeves  
Président du Conseil du Trésor

# Message de la sous-ministre

L'exercice 2017-2018 a été le deuxième exercice du Conseil du Trésor en tant que ministère. Cet exercice a représenté une bonne partie du travail de base nécessaire au lancement de stratégies qui façonneront la fonction publique et le Nouveau-Brunswick pour les années à venir.

Le Conseil du Trésor a continué de diriger le processus budgétaire et a réussi à observer le budget tout en répondant à la demande associée à de nombreuses initiatives dans l'ensemble du gouvernement. Nous avons reçu l'approbation afin d'élaborer la gestion des documents comme ressource centralisée au Conseil du Trésor à l'appui de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée*.

Grâce au travail réalisé par la Division des services stratégiques et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, le Conseil du Trésor a également mené des initiatives afin de fournir une orientation stratégique ainsi qu'un cadre de politiques et de programmes pour améliorer la culture de santé et de sécurité au travail dans l'ensemble du GNB.

La stratégie Un Nouveau-Brunswick numérique façonnera la prestation des services du gouvernement, apportant de nouvelles solutions numériques à l'identification personnelle, aux dossiers médicaux et aux autres secteurs pour s'assurer que la fonction publique améliore la vie des Néo-Brunswickoises et Néo-Brunswickois au quotidien.

La stratégie du personnel est également en cours et aidera le gouvernement à créer une culture organisationnelle saine et productive, à améliorer l'engagement des employés et à améliorer le rendement organisationnel, tout cela dans le but de produire des résultats pour les citoyens et les contribuables.

Le succès du Conseil du Trésor est né de la vaillance et de l'engagement constants de notre équipe talentueuse. J'entrevois une autre excellente année à l'horizon. Nous continuons de nous concentrer sur notre vision, soit une organisation fiable, axée sur les solutions et innovatrice. Nous continuons ainsi à choisir des priorités stratégiques qui reflètent cette vision.

A handwritten signature in black ink that reads "Cheryl Hansen". The signature is fluid and cursive, with a large initial 'C' and a decorative flourish at the end.

Cheryl Hansen  
Sous-ministre

# Priorités stratégiques

## Gestion stratégique

Le GNB utilise un système de gestion officielle qui met à profit les pratiques opérationnelles d'avant-garde pour élaborer, communiquer et réviser la stratégie. Ce processus procure aux services publics un moyen éprouvé de mettre la stratégie en œuvre, d'accroître la responsabilité et de favoriser l'amélioration continue.

L'élaboration de la stratégie, au moyen du système de gestion officielle, commence par une vision stratégique afin de remettre le Nouveau-Brunswick en marche. Cette vision est ancrée dans cinq domaines prioritaires :

- *Emplois* – Instaurer le meilleur environnement possible pour permettre aux Néo-Brunswickois et aux entreprises de créer des emplois grâce à leurs idées, à leur esprit d'entrepreneuriat et à leur dévouement au travail. Les efforts de croissance seront guidés par le *Plan de croissance économique du Nouveau-Brunswick* qui met l'accent sur les objectifs suivants : renforcer notre main-d'œuvre, renforcer notre capacité d'innovation, accroître la souplesse du gouvernement, stimuler les investissements publics et privés dans les infrastructures stratégiques et accroître les investissements en capital du secteur privé.
- *Éducation* – Améliorer l'éducation en s'orientant à l'aide de deux plans d'éducation de 10 ans, soit *Everyone at Their Best* (chacun à son meilleur) dans le secteur anglophone et *Donnons à nos enfants une longueur d'avance* dans le secteur francophone, qui définit les objectifs du système de garderies éducatives et établit des attentes claires en matière de normes et de rendement. Pendant la première année, les domaines d'intervention sont les suivants : veiller à ce que les enfants et les autres apprenants acquièrent les compétences dont ils ont besoin pour réussir à l'école et dans la vie, améliorer les compétences en littératie et en numératie chez tous les apprenants et faire les efforts nécessaires pour accroître l'accessibilité et l'abordabilité de l'éducation postsecondaire.
- *Familles* – Créer un Nouveau-Brunswick plus sain et plus fort en mettant l'accent sur sept domaines clés : amélioration de l'accès aux soins primaires et aux soins de courte durée, promouvoir le mieux-être, soutien des personnes avec des problèmes de santé mentale, facilitation d'un vieillissement en santé et soutien aux aînés, faire progresser l'égalité des femmes, réduire la pauvreté et fournir d'un soutien aux personnes handicapées.
- *Relations avec le gouvernement fédéral et les Autochtones* – Renforcer les liens avec les Premières Nations, intensifier les mesures à l'égard des changements climatiques et travailler avec le gouvernement fédéral pour maximiser le financement fédéral, notamment optimiser le financement des infrastructures et accroître la main-d'œuvre grâce à l'immigration.
- *Province intelligente* – Optimiser l'argent des contribuables en transformant la culture du gouvernement, en éliminant les chevauchements, en adoptant de nouvelles technologies novatrices pour améliorer les services et économiser et s'assurer que le gouvernement du Nouveau-Brunswick dispose d'une main-d'œuvre prête qui a les compétences, la formation, le soutien, le leadership et le milieu de travail dont elle a besoin pour réussir.

# Faits saillants

Durant l'exercice financier 2017-2018, le Conseil du Trésor s'est concentré sur les priorités stratégiques qui suivent :

## **Stratégie du personnel**

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines a poursuivi le travail afin d'établir une stratégie pangouvernementale des ressources humaines, appelée la stratégie du personnel. La stratégie a été approuvée en mars 2018, et sa mise en œuvre est en cours, laquelle commencera par l'établissement de plans d'action. Ce travail appuiera directement la vision d'une fonction publique fière, productive et professionnelle. La stratégie du personnel et les initiatives à l'appui sont essentielles au succès du GNB dans la prestation de programmes et de services de qualité aux Néo-Brunswickois.

## **Stratégie Un Nouveau-Brunswick numérique**

La division Information, Technologie et Risques de l'entreprise ainsi que le Bureau du chef du service de l'information ont dirigé l'établissement d'une stratégie numérique pangouvernementale qui a été lancée officiellement en 2017-2018. Cette stratégie de transformation collaborative facilite la prestation de services efficaces centrés sur le citoyen, lesquels amélioreront la vie des Néo-Brunswickois au quotidien en suscitant des changements dans nos modes de travail, de communication et de prestation de services.

## **Centralisation du traitement des demandes en vertu de la LDIPVP**

Des modifications législatives et réglementaires ont été apportées en 2017-2018 pour permettre au GNB de mettre en œuvre un modèle centralisé de traitement des demandes en vertu de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* (LDIPVP). La mise en œuvre de la première phase est en cours, et le déploiement est prévu au cours de l'automne 2018. Le modèle de traitement centralisé des demandes en vertu de la LDIPVP améliorera la conformité avec les obligations prévues par la loi pour la protection de la vie privée, les gains d'efficacité d'ordre opérationnel et l'uniformité des réponses.

## **Mise en œuvre de la solution PRO**

Le GNB a donné des directives portant sur l'achat et la mise en œuvre d'une solution de planification des ressources de l'organisation (PRO). Dirigée en collaboration avec Service Nouveau-Brunswick, la solution PRO appuiera la transformation des processus opérationnels dans la gestion des ressources humaines, la gestion des ressources financières, l'approvisionnement, la chaîne d'approvisionnement et les services de recouvrement.

## **Plan d'action sur les langues officielles**

Par rapport à la *Loi sur les langues officielles*, le Conseil du Trésor est responsable des politiques sur la langue de travail et la langue de service. L'établissement des données repères a été réalisé pour les échelles salariales 5 à 7 et les échelles salariales 8 à 12. Un projet a été lancé afin de réviser le modèle des compétences linguistiques et l'approche de formation et d'évaluation du GNB.

## **Examen de la Loi sur l'administration financière et de la Loi sur la Fonction publique**

La *Loi sur l'administration financière* a été modifiée pour éliminer les pensions spéciales. La *Loi sur la Fonction publique* a été modifiée afin de faire en sorte que la délégation appropriée soit en place pour les services des ressources humaines offerts par Service Nouveau-Brunswick.

## **Projets sur l'indemnisation des accidents au travail**

L'Unité de la sécurité et du mieux-être des employés a lancé plusieurs initiatives. Ces initiatives ont fourni l'orientation stratégique avec un cadre de politique et de programme pour améliorer la culture de santé et de sécurité au travail dans l'ensemble du GNB et réduire les accidents au travail et les heures perdues en raison de blessures.

Le Bureau du contrôleur a réalisé le projet de recouvrement de la TVH ayant trait aux dépenses de Travail sécuritaire NB.

# Mesures de rendement

| Province intelligente   | Mesures   |
|---|---|
| Équilibrer le budget provincial d'ici 2021-2022                     | Le rapport entre les dépenses réelles et les dépenses budgétées   |
| Cultiver une fonction publique fière, productive et professionnelle | Le pourcentage des ententes de rendement établies et harmonisées avec les priorités (partie 1).   |
|   | Le nombre total de jours de congé de maladie payés utilisés (partie 1).   |
| Assurer une prestation innovatrice des services gouvernementaux     | Le nombre de missions réalisées pour la diversification des modes de prestation de services.  |
|   | Les demandes de renseignements en vertu de la <i>Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée</i> traitées dans un délai de 30 ou 60 jours. |

## Province intelligente

### Objectif de la mesure

Équilibrer le budget provincial d'ici 2021-2022.

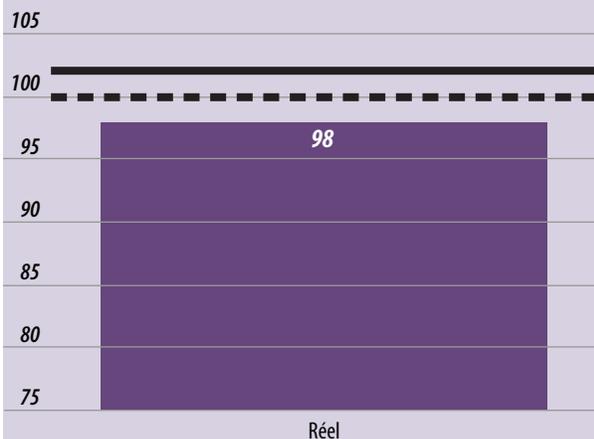
### Mesure

Le rapport entre les dépenses réelles et les dépenses budgétées.

### Description de la mesure

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

*Le rapport entre les dépenses réelles et les dépenses budgétées*



### Rendement global

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

— Référence : 102 %  
- - - Cible : 100 %  
Réal : 98 %

### Raison d'être de cette mesure

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

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

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

## Province intelligente

### Objectif de la mesure

Améliorer la participation, l'engagement et la productivité des employés.

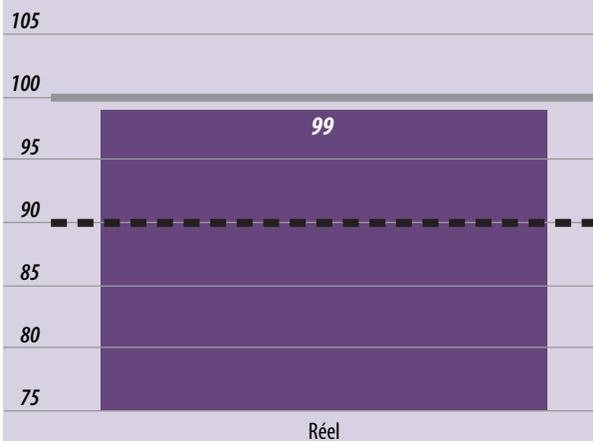
### Mesure

Le pourcentage des ententes de rendement établies et harmonisées avec les priorités (partie 1).

### Description de la mesure

L'établissement d'une entente sur le rendement de l'employé (la section 1 de l'« entente sur le rendement ») au début de la période d'évaluation du rendement permettra aux gestionnaires et aux employés de cerner et de fixer des objectifs et des mesures liés au travail en fonction des priorités et des résultats opérationnels globaux, et d'en convenir.

*Le pourcentage des ententes de rendement établies*



### Rendement global

Le Conseil du Trésor a réussi à achever 99 % des ententes de rendement de ses employés. Ces paramètres sont calculés selon le nombre d'ententes de rendement établies chaque trimestre, divisé par le nombre cumulatif total des ententes de rendement admissibles ce trimestre-là.

————— Référence : À déterminer  
- - - - - Cible : 90 %  
Réal : 99 %

### Raison d'être de cette mesure

La préparation des ententes sur le rendement permettra de transmettre les objectifs stratégiques et organisationnels à l'échelle de l'organisation dans le but d'accroître le rendement sur le plan tant organisationnel qu'individuel.

## Province intelligente

### Objectif de la mesure

Améliorer la participation, l'engagement et la productivité des employés.

### Mesure

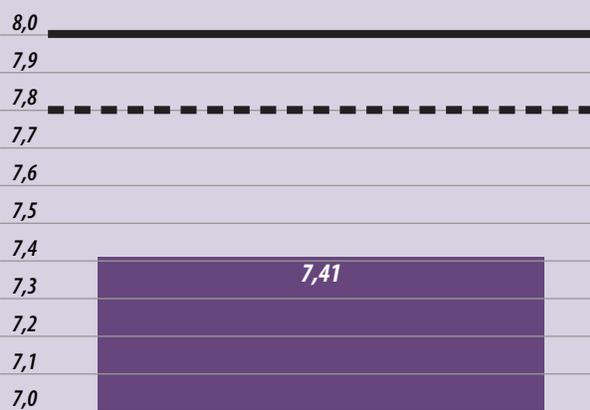
Le nombre total de jours de congé de maladie payés utilisés (partie 1).

### Description de la mesure

En 2012, GNB a fixé pour objectif de réduire le nombre de congés de maladie utilisés de 20 % au gouvernement d'ici le 31 mars 2015.

Le GNB continue de surveiller la mesure de façon à maintenir la tendance (et à relancer des initiatives d'amélioration, au besoin), ainsi que de se comparer constamment à d'autres instances.

#### Le nombre total de jours de congé de maladie payés utilisés



Réel

### Rendement global

Le rendement global est mesuré par le nombre moyen de jours de congé de maladie payés utilisés au cours d'un exercice financier. Le GNB a enregistré une réduction de l'utilisation des congés de maladie avec un nombre moyen de 7,41 jours.

— **Référence** : Maintenir le nombre moyen de jours de congés du Ministère

- - - **Cible** : 7,8 jours

**Réel** : 7,41 jours

### Raison d'être de cette mesure

Le Conseil du Trésor continuera de surveiller cette mesure pour s'assurer qu'elle se maintient et qu'elle peut être comparée de façon continue dans l'ensemble des instances.

## Province intelligente

### Objectif de la mesure

Assurer la prestation innovatrice des services gouvernementaux.

### Mesure

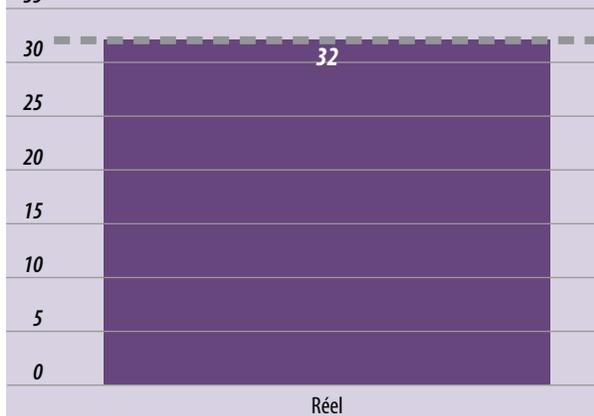
Le nombre de missions pour la diversification des modes de prestation de services réalisées.

### Description de la mesure

Cette mesure est le compte du nombre de missions réalisées pour la diversification des modes de prestation de services au cours de l'exercice dans l'ensemble du gouvernement.

*Le nombre de missions pour la diversification des modes de prestation de services réalisées*

35



### Rendement global

La réalisation de 32 missions pour la diversification des modes de prestation de services est considéré comme un bon rendement selon ces paramètres, surtout comme tenu du fait que deux des quatre postes de conseillers principaux aient été vacants pendant une grande partie de l'exercice financier. De plus, la satisfaction de la clientèle était très grande selon des sondages internes.

- Référence : S.O.
- - - - - Cible : Des cibles pour les missions ont été établies en 2017-2018 pour les années à venir.
- Réel : 32

### Raison d'être de cette mesure

Mesurée par la Division des services stratégiques; les avantages découlant des missions ou évaluations en ce qui concerne la diversification des modes de prestation des services (DMPS) varient considérablement par projet, mais aboutissent habituellement à une ou à plusieurs des possibilités suivantes pour le gouvernement : économies de coûts, évitement de coûts, recettes, atténuation des risques ou amélioration des résultats des programmes.

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

Les domaines visés par les initiatives de DMPS comprennent entre autres les services des foyers de soins, la formation relative à l'autisme, l'aide aux services de garde éducatifs, le cannabis et l'infrastructure comme l'Édifice du Centenaire.

## Province intelligente

### Objectif de la mesure

Assurer la prestation innovatrice des services gouvernementaux.

### Mesure

Les demandes de renseignements en vertu de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* traitées dans un délai de 30 ou 60 jours.

### Description de la mesure

Un compte du 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 le délai de 30 ou 60 jours (prolongation) déterminé par la Loi.

*Les demandes de renseignements en vertu de la Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée*

25

20

15

10

5

0

Réel

### Rendement global

Le Conseil du Trésor a entrepris des initiatives pour diminuer le temps de cycle pour le traitement des demandes en vertu de la LDIPVP, et améliorer nos efforts afin d'aider les auteurs d'une demande de manière ouverte et exacte.

— Référence : S.O.  
- - - - - Cible : 22  
Réel : 11

### Raison d'être de cette mesure

En vertu de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée*, tous les organismes publics applicables doivent répondre à une demande de renseignements écrite dans un délai de 30 jours, à moins d'avoir un motif raisonnable (déterminé par la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée*) de prolonger le délai de réponse à 60 jours. Le nombre de demandes de renseignements en vertu de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* reçues par les ministères chaque année a triplé.

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

Un projet de ceinture noire Lean Six Sigma portait sur la centralisation des demandes en vertu de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée*.

# Survol des activités du ministère

En avril 2016, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a annoncé son intention de fusionner le ministère des Ressources humaines et des parties du ministère des Finances, du Bureau du Conseil exécutif et de Service Nouveau-Brunswick pour former un nouveau ministère. Le nouveau ministère né du regroupement soit le Conseil du Trésor est responsable des ressources humaines; de la gestion des dépenses et de la surveillance financière; ainsi que de l'information, des technologies et des risques de l'entreprise, du Bureau du chef du service de l'information et de la gestion de l'information.

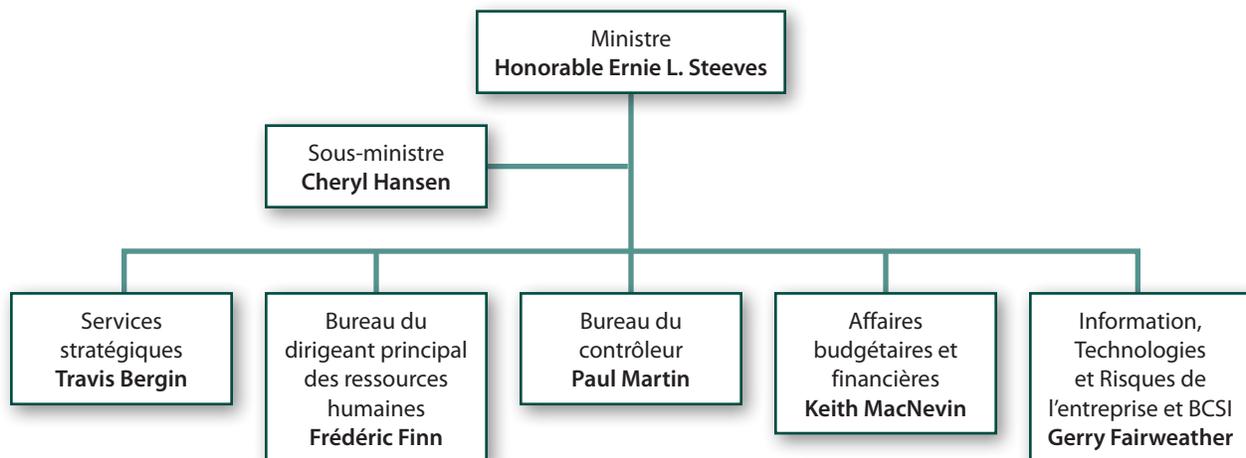
Le ministre du Conseil du Trésor est également président du Conseil du Trésor en tant que comité du Cabinet. Enfin, la sous-ministre du Conseil du Trésor est le secrétaire de ce comité du Cabinet et exercera également les

pouvoirs et fonctions attribués en vertu de la Loi sur la Fonction publique, que détenait l'ancien sous-ministre des Ressources humaines.

Le Conseil du Trésor appuie le pouvoir exécutif du gouvernement dans sa prise de décisions et fournit une orientation stratégique concernant les ressources humaines, les finances, les risques, la technologie et l'information du gouvernement aux ministères et organismes clients.

Voici les cinq divisions du Conseil du Trésor : Services stratégiques; Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Bureau du contrôleur; Affaires budgétaires et financières; Information, Technologies et Risques de l'entreprise et Bureau du chef du service de l'information (BCSI).

## Organigramme de haut niveau



# Vue d'ensemble des divisions et faits saillants

## Services stratégiques

### Vue d'ensemble (mission, objectif, personnel)

La Division des services stratégiques appuie l'élaboration de politiques et de stratégies à long terme du GNB pour la gestion financière, les ressources humaines et la gestion de la technologie et de l'information. La division dirige les activités ministérielles d'excellence du rendement et réalise des évaluations des autres modes de prestation des services des programmes et des initiatives gouvernementaux. La Division est aussi responsable de l'expérience des employés et du soutien aux communications internes.

La Division des services stratégiques est formée de trois unités : Politiques et Excellence du rendement; Diversification des modes de prestation des services; et Expérience des employés et Communications internes.

L'Unité des politiques et de l'excellence du rendement est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de stratégies, ainsi que de la surveillance des plans stratégiques et des priorités du gouvernement et de la production de rapports connexes. Elle fournit également des services de coordination législative, d'élaboration de politiques et de planification; ainsi que la coordination de la documentation des processus. De plus, elle est chargée d'offrir des conseils et un encadrement dans l'élaboration et l'exécution du plan stratégique du Ministère et de fournir l'expertise en facilitation de d'amélioration continue.

L'Unité de la diversification des modes de prestation de services est chargée d'établir les programmes et les projets qui feront l'objet d'une évaluation, de recevoir les propositions spontanées, de mener des recherches, de gérer les projets, d'animer des groupes et de réaliser des analyses. Elle facilite des examens généraux des possibilités de diversification des modes de prestation de services ainsi que des rapports d'évaluation exhaustifs dont des sondages du marché, ainsi que des analyses financières, des risques, de l'optimisation des ressources et des intervenants.

L'Unité de l'expérience des employés et des communications internes assure l'orientation et le soutien relativement aux communications internes, coordonne

les activités d'engagement des employés et élabore les stratégies et les documents connexes. Elle utilise des outils de communication traditionnels et modernes pour améliorer la compréhension, le soutien et l'adoption des priorités stratégiques.

### Information financière (Services stratégiques)

| Budget total | Données réelles | Écart     | % du budget |
|--------------|-----------------|-----------|-------------|
| 1 786 800    | 1 980 318       | (193 518) | 111 %       |

## FAITS SAILLANTS

- ◆ Facilitation de six projets de ceinture noire et de ceinture verte et soutien à plusieurs initiatives d'amélioration ayant trait aux priorités stratégiques du Ministère comme la santé et la sécurité des employés, la centralisation des demandes en vertu de la LDIPVP, la stratégie du personnel, la gestion quotidienne et la recherche du gaspillage;
- ◆ Coordination de 22 demandes en vertu de la Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée;
- ◆ Coordination de 24 mémoires au Conseil exécutif (MCE);
- ◆ Réalisation de 32 missions pour la DMPS dans l'ensemble du GNB.

## Indicateurs de rendement clés

- Le pourcentage des activités législatives en bonne voie (comprend la législation, les MCE et les séances d'information à l'Assemblée législative);
- Le taux d'amélioration grâce à l'amélioration continue
- Le nombre d'évaluations de la diversification des modes de prestation de services réalisées.

## Bureau du dirigeant principal des ressources humaines

### Vue d'ensemble (mission, objectif, personnel)

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) fournit l'orientation stratégique ainsi que le cadre stratégique, des programmes et de responsabilisation pour le recrutement, la rémunération, le perfectionnement, la sécurité, le mieux-être et 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, en s'acquittant 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 ressources humaines au GNB.

Le BDPRH avise et appuie le Conseil du Trésor, comité du Cabinet, en s'acquittant 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 la Fonction publique*. De plus, le BDPRH surveille les fonctions de recrutement et de perfectionnement des employés au GNB, l'application du principe du mérite aux nominations, et l'intégrité des pratiques d'embauche.

La Division comprend 34 postes organisés en trois directions : la Direction des relations avec les employés, la Direction de la rémunération totale et des avantages sociaux et la Direction des talents, du développement organisationnel et du mieux-être.

La **Direction des relations avec les employés** est chargée de diriger toutes les activités de négociation collective et des activités syndicales-patronales provinciales avec les 25 unités de négociation dans les parties 1, 2 et 3 des services publics. La Direction est aussi responsable de l'arbitrage des griefs des employés syndiqués et non syndiqués; des exclusions des préposés 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 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 des gestionnaires 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 rémunération et d'autres directives connexes sur les RH (p. ex. les congés payés et non payés); et de la recherche et des renseignements gouvernementaux comme la masse salariale, la taille de l'effectif et l'absentéisme. Elle est aussi responsable des politiques et de la gouvernance des régimes gouvernementaux de pension et d'avantages sociaux des employés.

La **Direction des talents, du développement organisationnel et du mieux-être** 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. La Direction est aussi responsable de la plus grande portée des politiques et des programmes de recrutement et de dotation en personnel dans la partie 1 du GNB ainsi que du perfectionnement des employés et du leadership, de la gestion du rendement, des langues officielles, de l'équité et de la diversité au travail, de la santé et de la sécurité au travail et du mieux-être des employés.

#### Information financière (BDPRH)

| Budget total | Données réelles | Écart   | % du budget |
|--------------|-----------------|---------|-------------|
| 3 067 217    | 2 662 635       | 404 582 | 87 %        |

### FAITS SAILLANTS

- ◆ *Signature de conventions collectives avec quatre unités de négociation : groupe Éducation (enseignants) (SESPPNB), Procureurs de la Couronne (IPFPC), Enseignants (FENB) et la section locale 1252 du SCFP (personnel de soutien hospitalier).*
- ◆ *Dotation de l'Unité de la sécurité et du mieux-être des employés à l'aide de spécialistes en santé et en sécurité, en gestion de l'incapacité au travail et en mieux-être afin d'assurer l'orientation stratégique et d'offrir le cadre de politiques et de programmes pour appuyer l'objectif de la stratégie du personnel, soit de bâtir et de soutenir une culture saine et productive en milieu de travail.*
- ◆ *Réalisation d'une initiative pour aider tous les ministères de la partie 1 à assurer la pleine conformité à la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail. Amélioration au cours de l'exercice financier des ministères dont le taux de conformité est passé de 59 à 92 %.*
- ◆ *Réalisation d'un projet pilote relatif aux solutions de prévention des incidents (transférables) à partir d'un projet Lean Six Sigma sur la santé et la sécurité au travail.*
- ◆ *Élaboration d'une nouvelle stratégie du personnel pour la partie 1 à l'appui de la vision d'une fonction publique fière, productive et professionnelle.*
- ◆ *Réalisation d'études conjointes d'équité salariale et mise en œuvre les résultats pour les trois groupes représentés par le Syndicat du Nouveau-Brunswick : Soutien professionnel dans les écoles; Professionnels des sciences médicales et Professionnels spécialisés en soins de santé.*
- ◆ *Création d'une trousse et de ressources supplémentaires de gestion pour appuyer le réaménagement des horaires de travail.*

- ♦ *Mise à jour de la politique d'Interdiction de fumer en milieu de travail en fonction des modifications à la Loi sur les endroits sans fumée qui élargit la définition de lieu de travail du GNB.*
- ♦ *Lancement d'une campagne (en partenariat avec le Renaissance College) pour inciter les milléniaux à rejoindre la fonction publique.*
- ♦ *En tant que compétence hôte, direction de l'organisation et du déroulement de la 54e Conférence annuelle des commissaires des fonctions publiques.*
- ♦ *Établissement des données de référence sur les postes actuels de cadres intermédiaires (échelles salariales 5 à 7) et supérieurs (échelles salariales 8 à 12) et de leurs capacités linguistiques dans l'autre langue officielle comme l'exigent les objectifs stratégiques 1.2 et 1.3 du Plan sur les langues officielles, Le bilinguisme officiel : une valeur fondamentale.*
- ♦ *Dans le cadre de la revitalisation du Programme d'égalité d'accès à l'emploi en 2016, atteinte de la cible qui était d'accroître le nombre de placements financés de candidats de 9 à 16 pour 2017-2018.*

## 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 2017-2018.

|   | Partie 1 | Partie 2 | Partie 3 | TOTAL |
|---|----------|----------|----------|-------|
| Renvois à l'arbitrage reportés des années antérieures | 163      | 73       | 349      | 585   |
| Nouveaux renvois à l'arbitrage                        | 89       | 47       | 122      | 258   |
| Retrait ou règlement d'un grief                       | 86       | 61       | 168      | 315   |
| Décisions rendues                                     | 5        | 3        | 7        | 15    |

## État de l'utilisation des congés de maladie

L'utilisation des congés de maladie continue d'être surveillée, l'objectif étant de soutenir les importantes réductions réalisées de 2012 à 2016. La moyenne dans la partie 1 est passée de 7,80 jours à 7,41 jours en 2017-2018.

## Bureau du contrôleur

### Vue d'ensemble (mission, objectif, personnel)

Le Bureau du contrôleur exerce le leadership dans les services de comptabilité et d'audit interne auprès des divers organismes gouvernementaux afin d'encourager l'administration efficace des ressources gouvernementales.

Le contrôleur provincial est le chef comptable et auditeur interne du GNB. Le contrôleur relève de la sous-ministre du Conseil du Trésor et doit en vertu de la *Loi sur l'administration financière* :

- contrôler le traitement de toutes les opérations comptables relatives au Fonds consolidé de la province et rendre compte des résultats de ces opérations au nom du président du Conseil du Trésor;
- 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, les politiques, plans et règlements établis.

Le Bureau du contrôleur comprend les Services administratifs, les Services comptables et les Services de vérification et de consultation.

La **Section des services d'administration** comprend le contrôleur et le soutien administratif. La section donne une orientation globale au Bureau dans l'exercice des responsabilités conférées par la loi au contrôleur. De plus, elle fournit au Bureau un soutien sous la forme de services de secrétariat et de gestion de l'information.

Une responsabilité principale de la **Section des services de comptabilité** est l'établissement des états financiers annuels du GNB, dont la publication de deux volumes des Comptes publics et les renseignements supplémentaires sur le site Web du Ministère.

La Section des services de comptabilité voit au fonctionnement régulier des systèmes financiers du gouvernement à l'aide desquels sont consignées les opérations indiquées dans les états financiers consolidés du GNB.

Elle donne des conseils sur la comptabilité aux ministères, au Conseil du Trésor, au personnel et aux organismes du gouvernement; interprète les nouvelles normes

comptables et leur incidence sur le GNB; et l'information pour les prospectus des émissions d'obligations du gouvernement du Nouveau-Brunswick. De plus, elle assure le fonctionnement et la maintenance du système d'information financière du gouvernement.

La **Section des services de vérification et de consultation** aide le gouvernement à gérer les ressources publiques en fournissant divers services internes d'assurance et de consultation, ainsi qu'en recherchant les possibilités de gains d'efficacité opérationnelle et d'économies de coûts. Les examens d'assurance englobent les vérifications financières, les vérifications de la conformité, les vérifications du système d'information, les examens opérationnels (examens du rendement) et les vérifications juridicomptables. Les services de consultation comprennent les conseils et la consultation liés à l'évaluation, à l'analyse, à l'incidence et à l'atténuation des risques dans divers projets, secteurs de programme et ministères.

#### Information financière (Bureau du contrôleur)

| Budget total | Données réelles | Écart     | % du budget |
|--------------|-----------------|-----------|-------------|
| 7 117 300    | 7 879 212       | (761 912) | 111 %       |

### FAITS SAILLANTS

- ◆ Préparation de l'information financière annuelle des Comptes publics, volumes I et II;
- ◆ Production d'information financière trimestrielle à l'intention du public se rattachant aux déplacements des cadres supérieurs;
- ◆ Présentation de rapports et soutien au comité d'audit du gouvernement;
- ◆ Réalisation de vérifications du rendement à l'appui des priorités stratégiques;
- ◆ Participation à la conférence annuelle des contrôleurs fédéral, provinciaux et territoriaux et à la conférence annuelle des contrôleurs de l'Est;
- ◆ Participation en tant que membre du Groupe de travail sur les avantages sociaux du Conseil sur la comptabilité dans le secteur public de CPA Canada.

### Indicateurs de rendement clés

Émission le 31 mars 2016 des états financiers vérifiés annuels d'ici le 30 septembre comme l'énonce la loi

## Information, Technologie et Risques de l'entreprise et Bureau du chef du service de l'information (ITRE-BCSI)

### Vue d'ensemble (mission, objectif, personnel)

La division ITRE-BCSI est une division du Conseil du Trésor qui se concentre sur l'information comme ressource précieuse. Elle appuie la vision du Conseil du Trésor en « assurant, au moyen de la technologie, la prestation de services personnalisés de grande valeur aux citoyens et à d'autres intervenants d'une façon harmonieuse, sûre et rentable » en offrant des services et des capacités aux clients au gouvernement et au public.

Un effectif d'environ 90 personnes ayant une variété de compétences aide ITRE-BCSI à appuyer son mandat soit exercer un leadership, une planification et une supervision stratégiques au GNB de la gestion de l'information, des technologies, des risques et de l'innovation numérique de manière à gouverner intelligemment.

La Division comprend trois directions distinctes : la Direction du bureau numérique, la Direction de la gestion des risques de l'entreprise ainsi que les Archives provinciales et Gestion de l'information de l'entreprise.

La **Direction du bureau numérique** s'emploie à assurer l'orientation stratégique et la supervision selon une perspective des TI. Elle cherche à avoir une perspective globale des TI dans les organismes publics du GNB à l'aide de son processus d'harmonisation stratégique, et à superviser beaucoup de projets importants par une participation active aux comités directeurs. La Direction soutient aussi l'innovation numérique au GNB et travaille à établir une orientation stratégique par un engagement actif avec les parties prenantes internes et externes et à s'associer pour élaborer des stratégies comme Un Nouveau-Brunswick numérique. Le Bureau numérique comprend l'Unité de la stratégie et la gouvernance des TI qui se concentre sur la progression de la gouvernance des TI, l'élaboration de stratégies des TI et l'établissement de politiques des TI.

La **Direction de la gestion des risques de l'entreprise** soutient l'adoption par le gouvernement d'une approche éprouvée basée sur les risques pour sa prise de décisions. Les pratiques exemplaires dans l'utilisation de la gestion des risques sont élaborées et, une fois éprouvés, ces nouveaux processus devraient être communiqués dans l'ensemble du gouvernement, ce qui changera la façon dont le gouvernement voit ses projets et prend ses décisions opérationnelles. La Direction comprend aussi l'Unité de la cybersécurité. L'Unité est chargée de la sécurité de l'information selon la perspective de la gouvernance, de la surveillance et des politiques tout en

offrant des services opérationnels dans les domaines des sciences judiciaires, des évaluations de la vulnérabilité et de la réaction aux incidents.

Les **Archives provinciales** offrent des services directs au public pour satisfaire aux obligations du gouvernement en vertu de la *Loi sur les archives*. Ainsi, les Archives provinciales recueillent, préservent et mettent à la disposition de la recherche, des documents et des dossiers portant sur l'histoire du Nouveau-Brunswick. Une unité des Archives provinciales, l'**Unité de gestion de l'information organisationnelle** offre des conseils et une aide dans la gestion des documents et de l'information, aux ministères, organismes, sociétés et commissions du GNB. En vertu de la législation provinciale, 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 le cadre de la conduite des affaires publiques. L'**Unité de l'accès de l'entreprise à l'information et de la protection de la vie privée** relève aussi de la Direction. Le groupe appuie les dispositions législatives de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* (LDIPVP) et œuvre dans les domaines de la protection de la vie privée, de l'accès à l'information et de la sensibilisation.

#### Information financière (ITRE-BCSI)

| Budget total | Données réelles | Écart   | % du budget |
|--------------|-----------------|---------|-------------|
| 7 573 530    | 6 726 750       | 846 780 | 89 %        |

### FAITS SAILLANTS

- ♦ *Stratégie Un Nouveau-Brunswick numérique* – ITRE-BCSI a mobilisé plus de 7 000 citoyens dans l'élaboration de cette stratégie qui a été présentée au Conseil du Trésor à la fin de l'année et qui a été approuvée aux fins de mise en œuvre en 2018-2019.
- ♦ *Modification de la LDIPVP* – Afin de favoriser une meilleure prestation des services et de combler les lacunes reconnues dans les dispositions législatives actuelles, la LDIPVP a été modernisée pour permettre le partage de renseignements entre les organismes publics au cours de la prestation de services, de programmes ou d'activités communs ou intégrés. Il y a eu ajout de nouveaux articles au sujet des pratiques d'information (politiques) comme les mesures de sécurité (traitement et mesures de garantie) ayant trait aux renseignements personnels dont les organismes publics ont la garde et le contrôle.
- ♦ *Politique sur les services infonuagiques* – La politique et le cadre y afférent ont été élaborés pour permettre l'utilisation par le GNB de services infonuagiques tout en donnant suite aux préoccupations entourant la sécurité et la protection de la vie privée. Cette politique (AD-7112) se trouve dans le Manuel d'administration du GNB.
- ♦ *Projet d'identité numérique* – En partenariat avec Service Nouveau-Brunswick, ITRE-BCSI a élaboré et testé des capacités de base dans l'attribution d'une identité électronique unique à ses clients. Durant l'exercice 2017-2018, le projet a progressé pour passer de la validation de principe à l'étape du projet pilote de production au cours de laquelle des services numériques ont été élaborés à l'aide de cette technologie.
- ♦ *Projet MesAnalyses* – Un service numérique de démonstration de concept a été élaboré pour démontrer le potentiel d'une validation solide de l'identification, se rattachant à une preuve d'identité électronique. Ce projet faisait appel à des concepts modernes de développement d'applications combinés à l'engagement des citoyens pour concevoir une appli mobile qui permettrait aux patients d'accéder à leurs résultats d'analyse de laboratoire en temps réel. Une version de travail a été livrée à la fin de l'exercice, et la valeur de l'application mobile et de l'identité numérique a été confirmée.
- ♦ *Projet de planification des ressources de l'organisation (PRO)* – ITRE-BCSI a réalisé des travaux importants pour appuyer le projet de solution PRO du GNB en 2017-2018. Parmi les faits saillants, l'élaboration et l'évaluation de la demande de propositions, le travail d'architecture de la solution PRO, la gestion des données de la solution PRO, l'intégration de la solution PRO et la supervision de projets. *Projet de services de numérisation* – Le Conseil du Trésor a investi dans le matériel et les logiciels pour abandonner les microfilms au profit de la numérisation et de la préservation numérique. Ce projet avait pour objectif de faire en sorte que le GNB ait une solution infonuagique sécurisée évolutive qu'il pourrait exploiter au cours des années à venir. Cette nouvelle solution permettra le stockage et la préservation à long terme de ces actifs numériques.
- ♦ *Politiques sur la cybersécurité* – Du travail considérable a été fait au cours de l'exercice financier pour moderniser les politiques et les directives du GNB sur la cybersécurité en déterminant la pratique exemplaire de l'industrie et en élaborant de nouvelles directives qui correspondent aux besoins opérationnels du GNB.
- ♦ *Centre hybride des opérations d'urgence* – En partenariat avec une entreprise de sécurité informatique locale, Bulletproof Solutions Inc., ITRE-BCSI a modernisé l'environnement du centre des opérations d'urgence, élargi notre service sur place et ajouté des capacités. Ce partenariat permet d'offrir un soutien et la gestion des incidents 24 heures par jour, tous les jours de la semaine, tout en donnant accès au GNB à des ressources hautement qualifiées.

#### Indicateurs de rendement clés

S. O.

## Affaires budgétaires et financières

### Vue d'ensemble (mission, objectif, personnel)

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.

Elle y parvient au moyen de deux secteurs d'activité principaux : la préparation des budgets et la surveillance des dépenses; et les services de secrétariat au 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 pluriannuels de dépenses conformément aux objectifs financiers énoncés du gouvernement. Ces plans font l'objet d'une surveillance continue, ce qui permet de prévenir les changements dans les prévisions financières et d'y réagir de façon appropriée.

La **Direction 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. Ses employés consultent les ministères et organismes au sujet des questions qui sont portées à

l'attention du Conseil. Ces questions sont analysées pour déterminer les incidences sur les ressources financières et humaines et déterminer les renseignements supplémentaires dont les membres du Conseil pourraient avoir besoin pour prendre des décisions éclairées.

### Information financière (Affaires budgétaires et financières)

| Budget total | Données réelles | Écart   | % du budget |
|--------------|-----------------|---------|-------------|
| 908 100      | 791 886         | 116 214 | 87 %        |

### FAITS SAILLANTS

- ◆ *Coordination de la préparation du budget d'immobilisations de 2018-2019 déposé le 8 novembre 2017 et du budget principal déposé le 30 janvier 2018;*
- ◆ *Soutien au ministère des Finances dans la rédaction du discours du budget;*
- ◆ *Rédaction des mises à jour financières trimestrielles en collaboration avec le ministère des Finances et réalisation d'une analyse des dépenses pour rédiger la section des principaux écarts des états financiers de la province;*
- ◆ *Fourniture de services de secrétariat à environ 90 réunions du Conseil du Trésor, dont plusieurs étaient des réunions communes avec d'autres comités du Cabinet, ce qui s'est traduit par la communication de plus de 210 décisions aux ministères et organismes.*

# Information financière

|   | <b>Budget total</b>  | <b>2017-2018<br/>Données réelles</b> | <b>Écart</b>      | <b>% du budget</b> |
|---|----------------------|--------------------------------------|-------------------|--------------------|
| Bureau du dirigeant principal des ressources humaines   | 3 067 217            | 2 662 635                            | 404 582           | 87 %               |
| Bureau du contrôleur  | 7 117 300            | 7 879 212                            | (761 912)         | 111 %              |
| Information, Technologie et Risques de l'entreprise et Bureau du chef du service de l'information | 7 573 530            | 6 726 750                            | 846 780           | 89 %               |
| Budgets   | 908 100              | 791 886                              | 116 214           | 87 %               |
| Services stratégiques   | 1 786 800            | 1 980 318                            | (193 518)         | 111 %              |
| <b>Conseil du Trésor</b>  | <b>20 452 947 \$</b> | <b>20 040 801 \$</b>                 | <b>412 146 \$</b> | <b>98 %</b>        |

# Résumé des activités de recrutement

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 pour 2017-2018 pour le Conseil du Trésor.

Le Ministère a annoncé 35 concours, soit 30 concours ouverts (publics) et 5 concours restreints (internes).

| Nombre d'employés permanents et temporaires en date du 31 décembre de chaque année |            |            |
|--|------------|------------|
| Type de poste  | 2017       | 2016       |
| Permanent  | 142        | 164        |
| Temporaire   | 17         | 5          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>159</b> | <b>169</b> |

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

| Type de nomination en poste  | Description de la nomination du poste   | Disposition de la <i>Loi sur la Fonction publique</i> | Nombre |
|--|---|---|--------|
| Emplois professionnels, scientifiques ou techniques spécialisés        | Une nomination peut être effectuée sans concours lorsqu'un poste requiert :<br>– un niveau d'expertise et de formation poussé<br>– un niveau élevé de compétences techniques<br>– la nécessité d'avoir des experts reconnus dans leur domaine                 | 15(1)   | 0      |
| Programme d'égalité d'accès à l'emploi                                 | Offre aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des groupes de minorités visibles l'égalité d'accès aux offres d'emploi, de formation et d'avancement.  | 16(1)(a)  | 0      |
| Programme de gestion du talent ministériel                             | Les employés permanents identifiés dans les bassins de talents du Ministère ou d'un autre et qui satisfont aux critères en quatre points de l'évaluation du talent, notamment le rendement, la disponibilité opérationnelle, la volonté et l'esprit critique. | 16(1)(b)  | 0      |
| Mutation horizontale   | Le processus de mutation du GNB permet de transférer les employés issus des parties 1, 2 (conseils scolaires) et 3 (corporations hospitalières) de la fonction publique.  | 16(1) or 16(1)(c)                                     | 5      |
| Nomination d'employés occasionnels ou temporaires à un poste permanent | Une personne qui est embauchée à titre occasionnel ou qui est nommée pour une période déterminée en vertu de l'article 17 peut être nommée sans concours à un poste permanent ayant été bien classifié au sein de la fonction publique.                       | 16(1)(d)(i)   | 0      |
| Nomination d'étudiants et d'apprentis à un poste permanent             | Les étudiants pour emplois d'été, les étudiants universitaires ou collégiaux de programmes COOP ou les apprentis peuvent être nommés à un poste au sein de la fonction publique sans concours.  | 16(1)(d)(ii)  | 0      |

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

# Résumé des projets de loi et des activités législatives

| N° de projet de loi | Nom de la loi  | Date de la sanction royale | Sommaire des modifications  |
|---------------------|--|----------------------------|---|
| 27                  | Loi modifiant la <i>Loi sur l'administration financière</i>  | 20 décembre 2017           | La Loi a été modifiée pour éliminer les pensions spéciales.   |
| 32                  | Loi concernant la réorganisation gouvernementale   | 20 décembre 2017           | La <i>Loi sur la fonction publique</i> a été modifiée pour déléguer le pouvoir de dotation à Services Nouveau-Brunswick.  |
| 47                  | <i>Loi supplémentaire de 2016-2017 (1) portant affectation de crédits</i><br><a href="http://www.gnb.ca/legis/bill/pdf/58/4/Bill-47.pdf">http://www.gnb.ca/legis/bill/pdf/58/4/Bill-47.pdf</a> | 16 mars 2018               | La Loi prévoyait le pouvoir législatif à l'égard des fonds dépensés au cours de l'exercice financier 2016-2017. Douze ministères ont eu besoin de fonds supplémentaires en 2016-2017. |

| Nom du règlement   | Date d'entrée                              | Sommaire des modifications   |
|--|--|--|
| Règlement du Nouveau-Brunswick 2010-111 pris en vertu de la <i>Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée</i><br><a href="http://www.gnb.ca/0062/acts/BBR-2018/2018-24.pdf">http://www.gnb.ca/0062/acts/BBR-2018/2018-24.pdf</a> | 1er avril 2018<br>(déposé le 26 mars 2018) | Modification par l'adjonction après l'article 4; accords de prestation de services de programmes ou d'activités communs ou intégrés. Il permet le partage de renseignements personnels dans le but de fournir des services intégrés. |
| Règlement du Nouveau-Brunswick 2017-48 pris en vertu de la <i>Loi sur l'administration financière</i> (D.C. 2017-310)<br><a href="http://www.gnb.ca/0062/acts/BBR-2017/2017-48.pdf">http://www.gnb.ca/0062/acts/BBR-2017/2017-48.pdf</a>                 | 14 décembre 2017                           | Le Règlement du Nouveau-Brunswick 84-18 pris en vertu de la <i>Loi sur l'administration financière</i> est abrogé.   |
| Règlement du Nouveau-Brunswick 2017-47 pris en vertu de la <i>Loi sur l'administration financière</i> (D.C. 2017-309)<br><a href="http://www.gnb.ca/0062/acts/BBR-2017/2017-47.pdf">http://www.gnb.ca/0062/acts/BBR-2017/2017-47.pdf</a>                 | 14 décembre 2017                           | Le Règlement du Nouveau-Brunswick 2001-5 pris en vertu de la <i>Loi sur l'administration financière</i> est abrogé.  |

Les lois et les règlements pour lesquels le Ministère était responsable en 2017-2018 sont accessibles à l'adresse : <http://laws.gnb.ca/fr/deplinks?subjectnumber=18>

# Résumé des activités liées aux langues officielles

## Introduction

Le Conseil du Trésor a de nombreuses initiatives au gouvernement qui viennent s'ajouter aux initiatives ministérielles. Il travaille en partenariat avec le Bureau du Conseil exécutif – Affaires intergouvernementales, à la mise en œuvre de stratégies et de plans sur les langues officielles. Le *Plan sur les langues officielles du GNB – Le bilinguisme officiel : une valeur fondamentale* a été lancé en juillet 2015, et le travail se poursuit afin d'appuyer les plans d'action de chaque ministère.

## Axe 1

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

- Un guide pratique sur les langues officielles a été élaboré à l'intention des employés, qui établit les échéanciers pour les employés chargés des RH afin de garantir que les employés reçoivent et examinent le guide.

## Axe 2

***Un environnement et un climat qui encouragent tous les employés à utiliser la langue officielle de leur choix dans leur milieu de travail.***

- Le Conseil du Trésor a compilé la liste des fournisseurs de services de formation en précisant ceux qui offrent une formation bilingue. Il y a eu établissement d'une liste des fournisseurs de services avec les cours qu'ils offrent. Cette liste précise la capacité du fournisseur à offrir des services en anglais, en français ou dans les deux langues officielles.

## Axe 3

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

- Le gouvernement continue de veiller à ce que le bilinguisme officiel fasse partie des valeurs fondamentales des services publics et soit clairement intégré dans le Code de conduite des employés des services publics.

## Axe 4

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

- Les coordonnateurs des langues officielles dans les ministères et les organismes ont été inclus dans la mise en œuvre d'une communauté de pratique sur les langues officielles.
- Le Conseil du Trésor a travaillé à l'élaboration d'un guide sur les langues officielles afin d'appuyer les initiatives prévues dans le plan sur les langues officielles pour améliorer la connaissance et la compréhension de la Loi.

## Conclusion

Par leurs résultats, les diverses initiatives découlant du *Plan sur les langues officielles, Le bilinguisme officiel : une valeur fondamentale* du GNB témoignent de leur effet positif du côté de la sensibilisation et de l'acceptation des langues officielles selon le point de vue d'un responsable et d'un partenaire, respectivement, par le Conseil du Trésor. Les langues officielles continuent d'être une priorité du Conseil du Trésor et des efforts continuent d'être déployés pour sensibiliser les personnes et les ministères au sujet de leurs obligations et exigences à cet égard.

# Résumé des recommandations du bureau du vérificateur général

## Section 1 : Comprend l'année de déclaration actuelle et l'année précédente.

| Le titre et l'année du document d'audit avec le lien au document en ligne   | Recommandations |
|---|-----------------|
|   | Total           |
| Bureau du contrôleur – Affaires découlant de notre audit des états financiers de la province<br>Volume IV (novembre 2017), chapitre 3, pages 70 à 73<br><a href="http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2017V4/Agrepf.pdf">http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2017V4/Agrepf.pdf</a>   | 3               |
| Bureau du dirigeant principal des ressources humaines – Affaires découlant de notre audit des états financiers de la province<br>Volume IV (novembre 2017), chapitre 3, pages 71<br><a href="http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2017V4/Agrepf.pdf">http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2017V4/Agrepf.pdf</a>   | 1               |
| Bureau du contrôleur - Rapport de performance achevé en 2017 sur les cartes d'achat des districts scolaires, de même que notre suivi des recommandations des chapitres sur les audits de performance d'exercices antérieurs.<br>Volume V (novembre 2017), chapitre 2, pages 13 et 14<br><a href="http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2017V5/Agrepf.pdf">http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2017V5/Agrepf.pdf</a> | 2               |
| Bureau du contrôleur – Affaires découlant de notre audit des états financiers de la province<br>Volume IV (novembre 2016), chapitre 4, pages 94 à 106<br><a href="http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2016V4/Agrepf.pdf">http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2016V4/Agrepf.pdf</a>  | 12              |

| Recommandations adoptées<br>Volume IV (novembre 2017), chapitre 3  | Mesures prises   |
|--|--|
| 3.44 Nous recommandons que le Bureau du contrôleur présente dans les états financiers de l'information sur les régimes et les allocations de retraite, régime par régime.  | Fait. À l'avenir, le Bureau du contrôleur s'est engagé à communiquer les renseignements relatifs aux indemnités de pension et de retraite en fonction de chaque régime dans les états financiers consolidés. |
| 3.45 Nous recommandons que le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Conseil du Trésor signe les accords sur le niveau de service avec Vestcor pour l'administration des régimes d'avantages sociaux de la province.   | Recommandation partiellement adoptée. La préparation des accords est en cours; en attente de l'examen et de l'approbation finals par les deux parties.   |
| 3.46 Nous recommandons que le Bureau du contrôleur communique des délais rigoureux d'achèvement des audits aux sociétés de la Couronne et autres entités gouvernementales à l'avance de notre audit du prochain exercice.  | Fait. Le Bureau du contrôleur communiquera les délais nécessaires à la réalisation des vérifications aux sociétés de la Couronne et autres entités gouvernementales avant l'audit du prochain exercice.      |
| 3.47 Nous recommandons que le Bureau du contrôleur effectue chaque année une évaluation comptable du classement d'Énergie B comme entreprise publique. Cette évaluation devrait être conservée à des fins d'audit et être disponible à l'avance de l'audit du prochain exercice. Chaque année, l'analyse devrait inclure une discussion des critères de comptabilité et des calculs actualisés du modèle de vraisemblance pour s'assurer que l'actif réglementaire reporté demeure recouvrable | Fait. Le Bureau du contrôleur réalisera l'évaluation de la comptabilité en suivant la recommandation.  |

| Recommandations adoptées<br>Volume IV (novembre 2016), chapitre 4  | Mesures prises   |
|--|--|
| 4.72 Nous recommandons que le Bureau du contrôleur examine les documents comptables afin de déceler d'autres cas de présentation au net touchant les actifs et les passifs ou les recettes et les charges. Cet examen doit être documenté et nous devons y avoir accès afin de l'examiner.   | Fait. Dans le cadre du processus de fin d'exercice pour le 31 mars 2017, le Bureau du contrôleur a demandé à tout le personnel comptable des ministères d'examiner les divers programmes pour des occurrences de présentation au net et de présenter les résultats de cet examen au Bureau du contrôleur. Ce dialogue a été mis à la disposition du Bureau du vérificateur général au moment où l'audit du 31 mars 2017 a été effectué.  |
| 4.73 Nous recommandons que le Bureau du contrôleur examine les chiffres du budget figurant dans les états financiers afin de déterminer si le budget est présenté selon la même méthode que les chiffres réels de l'exercice en cours. Comme requis par les NCSP, les différences devraient être expliquées dans les notes afférentes aux états financiers.  | Fait. Le Bureau du contrôleur a examiné cette question pour s'assurer que la présentation est conforme aux NCSP.   |
| 4.75 Nous recommandons que le ministère des Finances documente officiellement son examen et son approbation des estimations fournies par le gouvernement fédéral pour calculer les recettes d'impôt sur le revenu des sociétés. Cette documentation doit être conservée à des fins d'audit. Nous recommandons que le Bureau du contrôleur fasse état de la sensibilité des recettes d'impôt sur le revenu des sociétés conformément au chapitre SP 2130.   | Fait. Le Bureau du contrôleur a examiné la présentation des recettes d'impôt sur le revenu par rapport au chapitre SP 2130.  |
| 4.76 Nous recommandons que le Bureau du contrôleur réalise une analyse détaillée afin de justifier la classification du régime du personnel du secteur général et de service des foyers de soins du Nouveau-Brunswick à titre de régime conjoint à prestations déterminées. Dans cette analyse, les critères du Manuel du secteur public doivent être étayés par des données probantes.  | Fait. Le Bureau du contrôleur a préparé l'analyse détaillée demandée.  |
| 4.77 Nous recommandons que le Bureau du contrôleur fasse enquête afin de déterminer si le ministère du Développement social utilise correctement les comptes à but spécial et, dans le cas contraire, il devra réviser les documents comptables afin d'inscrire les sommes de la SCHL comme il se doit.  | Fait. Le Bureau du contrôleur a travaillé directement avec le personnel du Développement social pour s'assurer que les recettes et les dépenses liées au programme en question sont correctement présentées  |
| 4.80 Nous recommandons que le Bureau du contrôleur examine les hypothèses approuvées par le CEA afin de veiller à ce qu'elles soient justes et complètes. Les hypothèses doivent être fondées sur des données pertinentes et à jour, et il faut les réviser lorsque des changements surviennent, notamment des modifications importantes de la masse salariale et des changements économiques. Si le CEA établit les hypothèses au début de l'exercice financier, le Bureau du contrôleur doit les réviser à la fin de l'exercice afin de veiller à ce qu'elles soient toujours appropriées et cohérentes. | Fait. Les hypothèses approuvées par le CEA étaient exactes, complètes et fondées sur des données actuelles pertinentes en date de la réunion du CEA le 23 mars 2016. Les changements de situation survenus après la fin de l'exercice ont engendré les éléments relevés aux points 1 et 4 ci-dessus. Les hypothèses approuvées par le CEA s'inscrivaient dans une plage acceptable. Dorénavant, le Bureau du contrôleur examinera les circonstances plus près de la date de publication des états financiers pour déterminer si les hypothèses approuvées restent appropriées. |
| 4.85 Nous recommandons de nouveau que le Bureau du contrôleur termine la politique relative aux cartes d'achat au cours de l'exercice 2017.  | Fait. Après avoir consulté les parties prenantes, le Bureau du contrôleur a préparé une ébauche de politique relative aux cartes d'achat.  |

## Section 2 : Comprend les périodes de déclaration des troisième, quatrième et cinquième années.

| Nom et année du domaine de vérification avec lien vers le document en ligne  | Recommandations |                                      |
|--|-----------------|--------------------------------------|
|  | Total           | Adoptées                             |
| Bureau du contrôleur – Affaires découlant de notre audit des états financiers de la province (2015)<br>Volume III, chapitre 6, pages 147 à 158<br><a href="http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2015V3/Agrepf.pdf">http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2015V3/Agrepf.pdf</a>                        | 9               | 6                                    |
| Bureau du chef du service de l'information – Affaires découlant de notre audit des états financiers de la province (2015)<br>Volume III, chapitre 6, pages 142 et 143<br><a href="http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2015V3/Agrepf.pdf">http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2015V3/Agrepf.pdf</a> | 1               | 1                                    |
| Province du Nouveau-Brunswick : Observations sur les régimes de retraite (2015)<br>Volume III, chapitre 3, pages 70 à 76<br><a href="http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2015V3/Agrepf.pdf">http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2015V3/Agrepf.pdf</a>  | 5               | 4                                    |
| Bureau du chef du service de l'information – Interruption d'alimentation au centre de données – Audits de performance (2014)<br>Volume II, chapitre 3, pages 70 à 72<br><a href="http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2014V2/Agrepf.pdf">http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2014V2/Agrepf.pdf</a>  | 3               | 3<br>(la mise en œuvre est en cours) |
| Bureau du contrôleur – Affaires découlant de notre audit des états financiers de la province (2014)<br>Volume I, chapitre 4, pages 96 à 107<br><a href="http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2014V1/Agrepf.pdf">http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2014V1/Agrepf.pdf</a>                           | 10              | 6                                    |
| Bureau du contrôleur – Affaires découlant de notre audit des états financiers de la province (2013)<br>Chapitre 4, pages 77 à 87, 88 à 90<br><a href="http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2013V1/Agrepf.pdf">http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2013V1/Agrepf.pdf</a>                             | 19              | 17                                   |

# Rapport sur 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 Conseil du Trésor n'a reçu aucune divulgation d'acte répréhensible au cours de l'exercice financier 2017-2018.

# Annexe A : Régimes de retraite

| Régime   | Année finissant  | * Nombre de participants | Cotisations des employés | Cotisations des employeurs | ** Nombre de pensionnés | Feuille de paie des retraités | Fonds de retraite |
|--|------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------------|-------------------|
| <i>Loi sur la pension des députés et Loi sur la pension de retraite des députés</i>  | 31 mars 2018     | -                        | -                        | 3 278 000                  | 87                      | 3 278 000                     | S/O               |
| <i>Loi sur la Cour provinciale et Loi sur la pension des juges de la Cour provinciale</i>  | 31 mars 2018     | 33                       | 561 000                  | 566 000                    | 30                      | 1 558 000                     | 48 713 000        |
| <i>Loi sur l'Ombudsman</i>   | 31 mars 2018     | -                        | -                        | -                          | 1                       | 160 000                       | S/O               |
| Régime de retraite des cadres des districts scolaires du N.-B.   | 31 décembre 2017 | -                        | -                        | -                          | 105                     | 1 300 000                     | 4 794 000         |
| Régime de retraite pour les manoeuvres, hommes de métiers et de services des districts scolaires du N.-B.                              | 31 décembre 2017 | 2 166                    | 3 800 000                | 19 097 000                 | 1 691                   | 19 946 000                    | 394 883 000       |
| Régime de retraite des employés à temps plein, membres de la section locale 2745 du SCFP, des districts scolaires du Nouveau-Brunswick | 31 décembre 2017 | 1 032                    | 1 240 000                | 1 666 000                  | 495                     | 4 229 000                     | 93 429 000        |
| Régime de retraite des employés à temps partiel et saisonniers du gouvernement du N.-B.  | 31 décembre 2017 | 9 310                    | 2 568 000                | 2 425 000                  | S/O                     | S/O                           | 182 713 000       |

Les régimes suivants ne sont plus consolidés. Ils sont maintenant sous la responsabilité de Conseils de fiduciaires indépendants.

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

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

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

# Annexe B : Résumé des avantages sociaux des employés

|  | Invalidité longue durée |                          | Soins médicaux et dentaires |                 | Salaire différé |
|--|-------------------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------|-----------------|
|  | Général                 | Infirmières et SCFP 1251 | Soins médicaux              | Soins dentaires |                 |
| Année du régime se terminant                               | 30 juin 2018            | 30 juin 2018             | 30 juin 2018                | 30 juin 2018    | 31 déc 2017     |
| Nombre d'assurés *   | 13 320                  | 6 429                    | 42 316                      | 38 538          | 32              |
| Nombre de demandes   | 405                     | 431                      | S/O                         | S/O             | S/O             |
| Montant de demandes  | 8 943 575 \$            | 9 297 578 \$             | 92 013 535 \$               | 20 893 417 \$   | S/O             |
| Réserves pour invalidités **                               | 35 330 000 \$           | 35 294 000 \$            | S/O                         | S/O             | S/O             |
| Nombre de dispenses en raison d'invalidité cette année *** | 117                     | 140                      | 341                         | 339             | S/O             |
| Total des dispenses en raison d'invalidité                 | 446                     | 466                      | 427                         | S/O             | 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             |

| 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 avril 2018            | 30 avril 2018  | 30 avril 2018      | 30 avril 2018                    | 30 avril 2018  | 30 avril 2018 | 31 mars 2018                                  |                    |
| 37 216                   | 14 272         | 16 327             | 37 216                           | 14 272         | 15 536        | 45 742 <sup>(1)</sup>                         |                    |
| 59                       | 29             | 44                 | 112                              | 0              | 8             | 3 002 <sup>(2)</sup>                          | 519 <sup>(2)</sup> |
| 2 801 316 \$             | 2 386 507 \$   | 528 000 \$         | 257 429 \$                       | 0 \$           | 578 510 \$    | 1 993 410 \$ <sup>(3)</sup>                   |                    |
| 118 028 \$               | 349 373 \$     | S/O                | S/O                              | S/O            | S/O           | S/O   | S/O                |
| 402                      | 184            | 214                | 402                              | 184            | 189           | S/O   | S/O                |
| 1 454                    | 650            | 745                | 1 454                            | 650            | 722           | S/O   | S/O                |
| 45                       | 7              | 0                  | S/O                              | S/O            | S/O           | S/O   | S/O                |
| 165 143 \$               | 23 874 \$      | 0 \$               | S/O                              | S/O            | S/O           | S/O   | S/O                |

## Notes:

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

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

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

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

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

(1) Nombre de participants couvert par le PAEF – inclus les employés de la Partie 1, 2, 3 et d'autres groupes d'employeurs approuvés.

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

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