

Conseil du Trésor

Rapport Annuel
2018 – 2019



Conseil du Trésor
Rapport annuel 2018-2019

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

www.gnb.ca

ISBN 978-1-4605-2109-0 (édition imprimée bilingue)
ISBN 978-1-4605-2110-6 (PDF : version anglaise)
ISBN 978-1-4605-2111-3 (PDF : version française)

ISSN 2561-4940 (version imprimée bilingue)
ISSN 2561-4959 (PDF : édition en anglais)

12539 | 2019.11 | Imprimé au Nouveau-Brunswick

Lettres d'accompagnement

Du ministre à la lieutenante-gouverneure

L'honorable Brenda Murphy

Lieutenante-gouverneure du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenante-gouverneure,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel du Conseil du Trésor pour l'exercice financier du 1er avril 2018 au 31 mars 2019.

Rapport respectueusement soumis par ,

A blue ink signature of Ernie L. Steeves, written in a cursive style.

L'honorable Ernie L. Steeves

Ministre

De la sous-ministre au ministre

L'honorable Ernie L. Steeves

Ministre du Conseil du Trésor

Monsieur le Ministre,

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 2018 au 31 mars 2019.

Rapport respectueusement soumis par

A black ink signature of Cheryl Hansen, written in a cursive style.

Cheryl Hansen

Sous-ministre

Table des matières

Message du ministre	1
Message de la sous-ministre	2
Grandes priorités du gouvernement	3
Faits saillants	4
Mesures de rendement.	5
Survol des activités du Ministère.	11
Vue d'ensemble et faits saillants des divisions	12
Information financière	22
Résumé des activités de dotation	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	27
Rapport sur la <i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	29
Annexe A : Régimes de retraites	30
Annexe B : Résumé des avantages sociaux des employés	31

Message du ministre

En ma qualité de ministre du Conseil du Trésor, j'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel 2018-2019.

Notre gouvernement s'est engagé à gouverner de façon responsable pour voir à ce que nous puissions payer et fournir les services essentiels qu'escomptent et méritent les gens du Nouveau-Brunswick.

Nous sommes déterminés à nous attaquer à nos six principaux défis, soit rétablir des budgets équilibrés, assurer une économie du secteur privé robuste, fournir des soins de santé accessibles et une éducation de première classe, tout en assurant une qualité de vie élevée pour les gens du Nouveau-Brunswick.

Je suis fier de l'important rôle qu'a joué le Conseil du Trésor cette année pour nous aider à relever nos défis de nature financière et sociale. Le dévouement et le travail acharné du personnel ressortent clairement des pages du présent rapport.

Grâce à la compétence, à l'impartialité, à l'intégrité et au dévouement du personnel du Ministère, le gouvernement a pu faire montre de leadership et prendre les décisions difficiles mais nécessaires.

Le Ministère a aidé le gouvernement à trouver les solutions pour réaliser des gains d'efficacité par l'intermédiaire des ministères, adopter d'autres façons de travailler pour nous assurer de continuer à offrir les services publics bien mérités qu'escomptent les gens du Nouveau-Brunswick.

Ce travail n'aurait pas été possible sans le personnel compétent du Ministère ni son dévouement à l'égard de l'essor du Nouveau-Brunswick.

Je suis encouragé par les progrès de la province et je me réjouis à l'idée de réaliser d'autres réussites au cours de la prochaine année.

Nous devons continuer à prendre appui sur nos réussites en 2018-2019 tout en remboursant la dette et en faisant progresser notre province vers la prospérité économique.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ernie L. Steeves', with a stylized flourish at the end.

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

Message de la sous-ministre

Je suis incroyablement fière de ce que l'équipe du Conseil du Trésor a réalisé en 2018-2019. C'était clairement un exercice difficile, et de nombreuses réussites ont été obtenues par la prise et la mise en œuvre de décisions financières, de politiques et d'initiatives stratégiques pour deux administrations.

Le Conseil du Trésor comprend cinq divisions : Services stratégiques; Bureau du dirigeant principal des ressources humaines; Bureau du contrôleur; Affaires budgétaires et financières; et Bureau du chef de l'information. De plus, le Conseil du Trésor fournit l'orientation stratégique concernant les ressources humaines, les finances, les risques, la technologie et l'information aux ministères et aux organismes clients.

Il a joué un rôle essentiel dans l'élaboration des rapports trimestriels et l'établissement des budgets de capital et ordinaire de 2018-2019.

Le Ministère a conclu plusieurs conventions collectives avec les groupes de négociation et entrepris un nouveau mandat de négociation collective.

Ce qui fait le succès du Conseil du Trésor, c'est l'engagement et le dévouement constants de son équipe talentueuse que j'ai l'honneur de diriger. Chaque jour, l'effectif du Conseil du Trésor ne ménage pas d'effort pour fournir des services de qualité exceptionnelle à l'appui des familles et des collectivités du Nouveau-Brunswick. Nous continuons de nous concentrer sur notre vision, soit de nous efforcer d'être une organisation fiable, innovatrice et axée sur les solutions.

Je me réjouis à l'idée de connaître une autre bonne année dans le but d'améliorer les services, de réaliser des gains d'efficacité et d'optimiser les ressources pour tous les gens du Nouveau-Brunswick.

A handwritten signature in black ink that reads "Cheryl Hansen". The signature is fluid and cursive, with a large loop at the end of the last name.

Cheryl Hansen
Sous-ministre

Grandes priorités du gouvernement

Gestion de la stratégie et des opérations

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB) utilise un système de gestion officielle qui met à profit les pratiques opérationnelles d'avant-garde pour l'élaboration, la communication et la révision des stratégies. Ce processus procure à la fonction publique un moyen éprouvé de mettre la stratégie en oeuvre, d'accroître la reddition de compte et de favoriser l'amélioration continue.

L'élaboration de la stratégie, à l'aide du système de gestion officielle, commence par la feuille de route du gouvernement pour l'avenir du Nouveau-Brunswick, qui est axée sur les priorités clés et l'importance de rendre des comptes au public.

Nos grandes priorités :

Gouvernement abordable et prêt à agir

Remettre de l'ordre dans nos finances permettra au gouvernement d'être prêt à agir et d'offrir des services publics durables de haute qualité à tous les gens du Nouveau-Brunswick.

Soins de santé publics fiables

Les gens du Nouveau-Brunswick méritent un système de soins de santé viable et de haute qualité qui leur permet d'obtenir les services dont ils ont besoin, quand ils en ont besoin.

Éducation de première classe

Les jeunes du Nouveau-Brunswick ont besoin d'avoir accès à une éducation de première classe afin de vivre pleinement leur vie et d'être concurrentiels sur les marchés du travail de demain.

Secteur privé dynamisé

Tous les gens du Nouveau-Brunswick bénéficient d'un secteur privé en plein essor. Augmenter les investissements du secteur privé, accroître notre main-d'œuvre et accueillir des entreprises prospères de toutes tailles est avantageux pour notre province.

Communautés dynamiques et viables

Les communautés dynamiques sont des endroits où les gens souhaitent vivre. Avoir plus de communautés dynamiques et viables permet de rendre la province plus résiliente.

Organisation hautement performante

Lorsque les fonctionnaires engagés et habilités utilisent leurs talents et leurs compétences pour faire de notre province un endroit meilleur, tous les gens du Nouveau-Brunswick en bénéficient.

Faits saillants

Durant l'exercice financier 2018-2019, le Conseil du Trésor s'est concentré sur les priorités stratégiques qui suivent :

- **Stratégie Un Nouveau-Brunswick numérique** : Cette stratégie de transformation concertée a été lancée publiquement en avril 2018. La stratégie Un Nouveau-Brunswick numérique facilite la prestation de services efficaces centrés sur le citoyen pour favoriser des changements qui amélioreront la façon dont nous travaillons, établissons des liens et servons les gens du Nouveau-Brunswick. Pour permettre la prestation de services numériques au public, le Bureau du chef de l'information a mis sur pied une équipe de transformation numérique pour se concentrer sur les validations de principe des services offerts au public.
- **Expérience des employé(e)s** : Une expérience positive des employé(e)s est étroitement liée à l'engagement des employé(e)s et au rendement organisationnel. De nouveaux processus et paramètres ont été établis pour garantir que tous les employés du GNB bénéficient régulièrement de la possibilité de donner une rétroaction sur les moyens d'améliorer leur expérience et de bâtir des milieux de travail plus sains et productifs. Quarante-cinq pour cent des employés de la partie 1 ont répondu au Sondage sur l'expérience des employés du GNB 2018 (plus de 5 500 employés), contre 32 pour cent en 2017. Les résultats détaillés du Sondage de 2018 ont été communiqués à tous les ministères. Un soutien additionnel; a été offert aux leaders pour les aider à parler de l'expérience des employés avec leurs équipes et pour l'améliorer.
- **Système de planification des ressources organisationnelles (PRO)** : Dirigée en collaboration avec Service Nouveau-Brunswick, la solution PRO transformera les processus opérationnels dans la gestion des ressources humaines, la gestion des ressources financières, l'approvisionnement ou la chaîne d'approvisionnement et les services de recouvrement. Le Bureau du chef de l'information a appuyé le projet en 2018-2019 avec une évaluation de la demande de propositions (DP), le travail d'architecture, la gestion des données, l'intégration, la négociation du contrat et la surveillance générale du projet.
- **Santé et sécurité** : L'Unité de la sécurité et du mieux-être des employés a entrepris la révision de la Politique sur un milieu de travail respectueux (l'ancienne Directive sur le harcèlement au travail) et a instauré la Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail en réponse au nouveau règlement pris en vertu de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail. Le nouveau règlement oblige les employeurs à établir un code de directives pratiques en matière de violence et de harcèlement qui traite en particulier de l'évaluation du risque, de l'application et de la mise en œuvre, de la protection de la vie privée, de la formation des employés et des calendriers de passage en revue au lieu de travail. L'Unité a aussi mis en œuvre la nouvelle Politique sur l'utilisation de substances au travail et a offert une formation en ligne aux employés et aux gestionnaires de personnel. Auparavant, le GNB n'avait pas de directive dans le Manuel d'administration qui traitait en particulier de l'utilisation de drogues ou d'alcool au travail. La légalisation du cannabis a fait ressortir la nécessité de définir clairement les responsabilités et les procédures qui pourraient être appliquées de façon cohérente à toutes les parties des services publics.
- **Stratégie du personnel**: Sous la direction du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, le Conseil du Trésor a procédé au lancement officiel de la Stratégie du personnel quinquennale à l'appui de la vision d'une fonction publique fière, productive et professionnelle. Les objectifs principaux de la Stratégie sont les suivants : bâtir et soutenir une culture organisationnelle saine et productive [une expérience positive des employé(e)s] pour accroître l'engagement des employés, ce qui améliorera le rendement organisationnel et permettra de produire des résultats pour les résidents et les contribuables. Il y a eu détermination et priorisation de plusieurs initiatives à l'appui de tels objectifs. Le travail a été entrepris pour élaborer des programmes et des processus de soutien.

Mesures de rendement

Un gouvernement abordable et prêt à agir	Mesures
Équilibrer le budget provincial d'ici 2021-2022.	Le ratio des dépenses réelles et des dépenses budgétées
Prestation innovatrice des services gouvernementaux	Le nombre de missions réalisées par les Services consultatifs de la diversification des modes de prestation de services (DMPS)
	Les demandes de renseignements en vertu de la Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée traitées dans 30/60 jours.
Une organisation hautement performante	Mesures
Améliorer la participation, l'engagement et la productivité des employés	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).

Un gouvernement abordable et prêt à agir

Objectif de la mesure

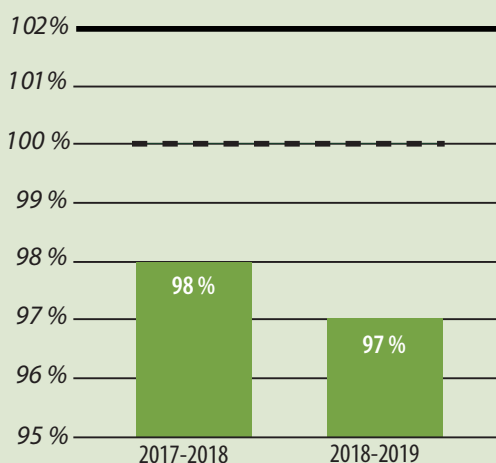
Équilibrer le budget provincial d'ici 2021-2022.

Mesure

Le ratio des dépenses réelles et des dépenses budgétées.

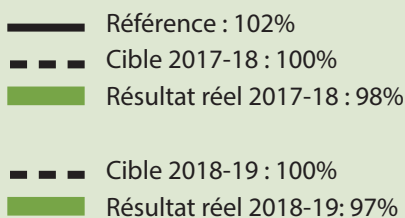
Description de la mesure

Le ratio 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.



Rendement général

Le Ministère a réussi à gérer les dépenses de manière que celles-ci soient inférieures aux prévisions budgétaires.



Raison d'être de cette mesure

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

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

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

Un gouvernement abordable et prêt à agir

Objectif de la mesure

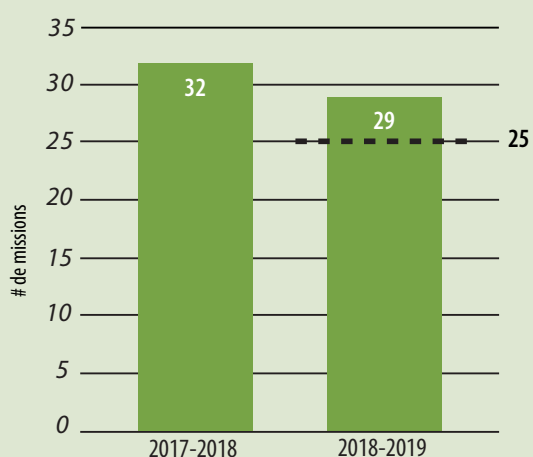
Prestation innovatrice des services gouvernementaux.

Mesure

Le nombre de missions réalisées par les Services consultatifs de la diversification des modes de prestation de services (DMPS).

Description de la mesure

Cette mesure est le compte du nombre de missions de DMPS par année réalisées dans l'ensemble du gouvernement.



Rendement général

L'équipe a dépassé le nombre visé d'évaluations pour l'exercice 2018-2019. Ce résultat est déterminé par le rendement global de la gestion de projet; le taux de vacance de postes; ainsi que la taille, la complexité et la priorité stratégique des projets.

— Référence : S.O.

- - - Cible 2017-18 : Des cibles pour les missions ont été établies en 2017-2018 pour les années à venir.

■ Résultat réel 2017-18 : 32

- - - Cible 2018-19 : 25

■ Résultat réel 2018-19 : 29

Raison d'être de cette mesure

Mesurée par la Division des services stratégiques; les avantages découlant des missions ou évaluations ayant trait à la 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 visée par le rapport pour atteindre le résultat?

L'équipe a élaboré et mis en œuvre plusieurs améliorations des activités et des produits, dont :

- un processus d'évaluation plus robuste des demandes de projets;
- un modèle de rapport amélioré;
- un modèle de résumé d'une page et un processus pour les examens consultatifs pressants ou de portée limitée;
- la gestion quotidienne

Un gouvernement abordable et prêt à agir

Objectif de la mesure

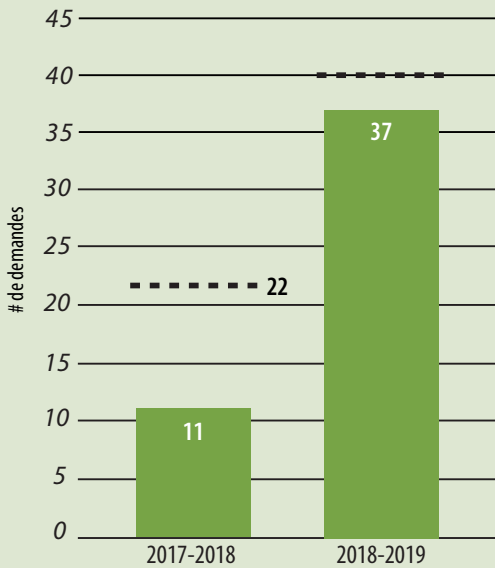
Prestation innovatrice des services gouvernementaux.

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 traitées dans le délai de 30 ou 60 jours (prolongation) déterminé par la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* (LDIPVP).



Rendement général

Le Conseil du Trésor poursuit des initiatives visant à 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 2017-18 : 22 (nombre total de demandes reçues)
- Résultat réel 2017-18 : 11
- - - Cible 2018-19 : 40 (nombre total de demandes reçues)
- Résultat réel 2018-19 : 37

Raison d'être de cette mesure

En vertu de la LDIPVP, 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 LDIPVP) de prolonger le délai de réponse à 60 jours.

Une organisation hautement performante

Objectif de la mesure

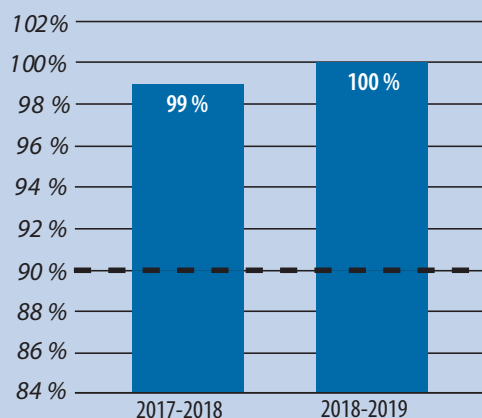
Améliorer la participation, l'engagement et la productivité des employés.

Mesure

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

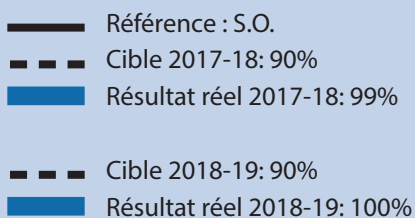
Description de la mesure

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



Rendement général

Le Conseil du Trésor a réussi à établir 100 % des ententes de rendement de ses employés. Le paramètre est calculé selon le nombre d'ententes de rendement établies chaque trimestre divisé par le nombre cumulatif total des ententes de rendement admissibles ce trimestre-là.



Raison d'être de cette mesure

By preparing performance agreements both strategic and organizational objectives will be cascaded through the organization to increase both organizational and individual performance.

Une organisation hautement performante

Objectif de la mesure

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

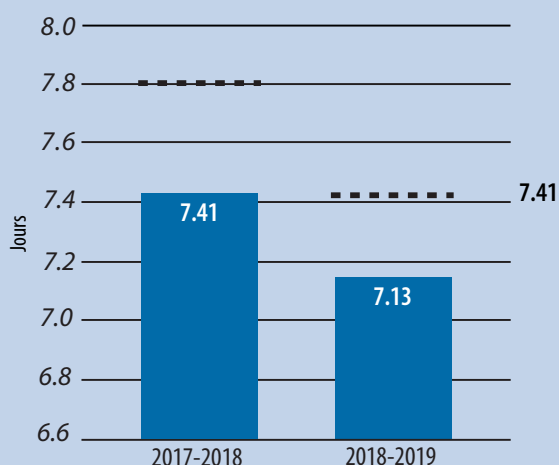
Mesure

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

Description de la mesure

En 2012, le 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 Conseil du Trésor continue de surveiller le paramètre de façon à maintenir la tendance (et à relancer des initiatives d'amélioration, au besoin), ainsi que de mener une comparaison constante dans l'ensemble des provinces et territoires.



Rendement général

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, le nombre moyen étant de 7,13 jours.

- Référence : Maintenir le nombre moyen de jours de congés du Ministère
- - - Cible 2017-18 : 7.8
- Résultat réel 2017-18 : 7.41
- - - Cible 2018-19 : 7.41
- Résultat réel 2018-19 : 7.13

Raison d'être de cette mesure

Le Conseil du Trésor continuera de surveiller ce paramètre pour s'assurer que celui-ci peut être maintenu et comparé de façon constante dans l'ensemble des provinces et territoires.

Survol des activités du Ministère

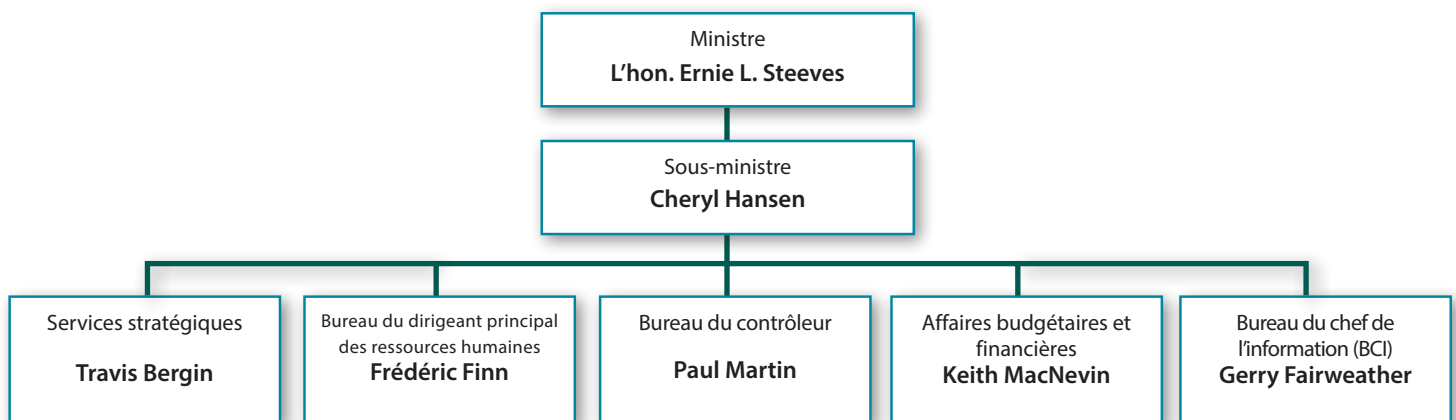
En avril 2016, le gouvernement a annoncé son intention de fusionner le ministère des Ressources humaines et des parties du ministère des Finances, du Bureau du Conseil exécutif (BCE) et de Service Nouveau-Brunswick (SNB) pour former un nouveau ministère, le Conseil du Trésor.

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 la 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.

Le Conseil du Trésor comprend cinq divisions : Services stratégiques; Bureau du dirigeant principal des ressources humaines; Bureau du contrôleur; Affaires budgétaires et financières; et Bureau du chef de l'information.

Organigramme de haut niveau



Vue d'ensemble et faits saillants des divisions

Services stratégiques

Vue d'ensemble

La Division des services stratégiques appuie l'élaboration de politiques et de stratégies à long terme du GNB pour la gestion financière, des ressources humaines, de la technologie et de l'information; dirige les activités ministérielles d'excellence du rendement; et réalise des évaluations des programmes et des initiatives gouvernementaux; appuie les services financiers ministériels et coordonne les activités ayant trait à l'expérience des employé(e)s et aux communications internes.

La Division des services stratégiques est formée de trois unités : Politiques et Excellence du rendement; services consultatifs de la 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. La Section fournit également des services de coordination législative, d'élaboration de politiques et de planification. Elle coordonne aussi la consignation des processus. De plus, la Section est chargée d'offrir des conseils et un encadrement dans l'élaboration et l'exécution du plan stratégique du Ministère et de fournir un soutien à l'amélioration des processus Lean Six Sigma.

L'Unité des services consultatifs de la DMPS collabore avec les clients et les spécialistes dans l'ensemble du gouvernement pour évaluer les modèles de prestation de programmes, exercer une diligence raisonnable à l'égard d'importantes décisions sur les dépenses et étudier des possibilités de production de recettes pour les ministères.

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

Faits saillants

- ◆ Facilitation ou offre d'un soutien des ceintures noires ou vertes Lean Six Sigma à 20 projets ou initiatives d'amélioration continue dans des domaines comme : la santé et la sécurité des employés, la gestion des risques de l'entreprise, la Stratégie du personnel, la planification des ressources organisationnelles (PRO), la gestion quotidienne et les recherches du gaspillage.
- ◆ Coordination de 40 demandes en vertu de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée*.
- ◆ Coordination de 18 mémoires au Conseil exécutif (MCE).
- ◆ Contribution à une expérience des employé(e)s réussie et à la prestation de cinq séances d'orientation avec un taux de participation global de 89 %.
- ◆ Réalisation d'environ 29 évaluations des Services consultatifs de la DMPS.

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 nombre d'évaluations de la diversification des modes de prestation de services réalisées.

Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH)

Vue d'ensemble

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

Le BDPRH avise et appuie le Conseil du Trésor (comité du Cabinet) dans l'exécution 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 aussi le Conseil du Trésor (comité du Cabinet) et le secrétaire du Conseil du Trésor dans l'exécution de leurs responsabilités, pouvoirs et obligations respectifs, prévus par la *Loi sur la Fonction publique*. De plus, le BDPRH surveille les fonctions de recrutement et de perfectionnement de l'effectif du 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 du personnel de gestion et des employés non syndiqués, des sous-ministres et du personnel ministériel. La Direction établit les systèmes et le cadre de classification des emplois pour les parties 1, 2 et 3 des services publics et mène des évaluations d'emploi et d'équité salariale. Elle est aussi responsable des régimes de rémunération; de la rémunération et d'autres directives liées aux RH (p. ex. les congés payés et non payés); et de la recherche et des renseignements organisationnels 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 pour favoriser une expérience positive des employé(e) comme le recrutement et la dotation en personnel, l'expérience des employé(e)s par le développement du leadership, la gestion du rendement, les langues officielles, l'équité et la diversité au travail, la santé et de la sécurité au travail et le mieux-être des employés dans la partie 1 du GNB.

Faits saillants

- ♦ Élaboration d'un nouveau processus d'enquête sur les accidents au travail pour les ministères de la partie 1 dans le cadre d'un projet Lean Six Sigma.
- ♦ Mise à jour de la Politique sur un milieu de travail respectueux (l'ancienne Directive sur le harcèlement au travail) et élaboration d'une nouvelle politique sur la prévention de la violence au travail en réponse au nouveau règlement pris en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.
- ♦ Mise en œuvre de la nouvelle Politique sur l'utilisation de substances au travail et offre d'une formation en ligne aux employés et aux gestionnaires de personnel.

- ◆ Établissement d'une nouvelle trousse de santé mentale et de possibilités de formation pour favoriser une santé mentale positive au travail.
- ◆ Vaccination de plus de 4 500 employés du GNB contre la grippe.
- ◆ En 2018, lancement par le GNB d'une stratégie du personnel quinquennale à l'appui de la vision d'une fonction publique fière, productive et professionnelle. Les objectifs principaux de la Stratégie sont les suivants : bâtir et soutenir une culture organisationnelle saine et productive [une expérience positive des employé(e)s] pour accroître l'engagement des employés, ce qui améliorera le rendement organisationnel et permettra de produire des résultats pour les résidents et les contribuables. Il y a eu détermination et priorisation de plusieurs initiatives à l'appui de tels objectifs. Le travail a été entrepris pour élaborer des programmes et des processus de soutien.
- ◆ Signature d'un accord sur le niveau de service pour les services d'administration des avantages sociaux des employés avec Vestcor.
- ◆ Lancement d'une campagne pour encourager l'achat de congés non payés auprès des employés de la partie 1.
- ◆ Réalisation du Sondage sur l'expérience des employé(e)s du GNB de 2018 avec un taux de réponse de 45 % (plus de 5 500 employés) contre 32 % en 2017 et production du taux de recommandation net des employés (eNPS). Voir la section des indicateurs de rendement clés ci-dessous.
- ◆ Fourniture de résultats détaillés du Sondage sur l'expérience des employé(e)s à tous les ministères et soutien aux leaders pour améliorer l'expérience des employé(e)s, dont l'établissement d'une mesure du processus et de la responsabilisation pour s'assurer que tous les employés bénéficient de la possibilité de donner une rétroaction sur les moyens d'améliorer leur expérience au travail.

- ◆ Lancement d'un projet pilote d'engagement communautaire dans deux ministères du GNB dans le but d'encourager, d'appuyer et de célébrer l'effet positif des fonctionnaires sur les communautés qu'ils servent. Après cinq mois, obtention des résultats suivants du projet pilote : don de **508 heures** de bénévolat; appui de **27 organismes**; célébration et reconnaissance des collègues au GNB et activités physiques durant **3 055 minutes**.

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 2018-2019.

	Renvois à l'arbitrage reportés des années antérieures	Nouveaux renvois à l'arbitrage	Retrait ou règlement d'un grief	Décisions rendues
Partie 1	204	89	52	2
Partie 2	100	86	33	1
Partie 3	303	165	164	5
Total	607	340	249	8

État de l'utilisation des congés de maladie

- ◆ L'utilisation des congés de maladie continue d'être surveillée dans le but de soutenir les importantes réductions réalisées de 2012 à 2016. La moyenne dans la partie 1 a diminué pour passer de 7,41 à 7,13 jours de congés de maladie payés en 2018-2019. Le nombre médian dans la partie 1 s'établissait à 2,7 jours de congés de maladie payés.

Indicateurs de rendement clés

- ◆ **Taux d'incidents déclarés** : Pour appuyer l'objectif d'améliorer la culture de sécurité et réduire le nombre d'incidents au travail, le taux d'incidents déclarés a été établi comme ICR pour les ministères de la partie 1. Ce taux représente le nombre d'employés par tranche de 100 qui a connu un incident au travail dans une période de 12 mois. **Le taux d'incidents déclaré pour l'année civile 2018 était de 4,37 %, soit une légère augmentation par rapport au taux de 2017 (4,23).**

♦ **Taux de recommandation net des employés (eNPS) :** Il mesure la loyauté des employés, qui est un produit de la culture organisationnelle. Il détermine également la mesure dans laquelle un employé serait prêt à recommander l'organisation comme lieu de travail. L'eNPS est calculé à l'aide du sondage annuel sur l'expérience des employé(e)s en soustrayant le pourcentage des détracteurs (ayant répondu « ni d'accord ni en désaccord, pas d'accord ou pas du tout d'accord ») du pourcentage des promoteurs (ayant répondu « tout à fait d'accord ») en réponse à la question de savoir s'ils recommanderaient leur organisation comme lieu de travail. L'échelle de notation va de -100 à +100. **L'eNPS du GNB en 2018 était de -15 comparativement à -12 en 2017. L'eNPS du Conseil du Trésor s'établissait à +8.**

♦ **Plans d'amélioration de l'expérience des employés en bonne voie :** Dans le cadre du nouveau cycle annuel de l'expérience des employés (qui comprend la collecte de commentaires par le sondage auprès des employés et la communication des résultats pour en discuter avec les équipes), les gestionnaires sont responsables de travailler avec leurs équipes à l'amélioration continue de l'expérience globale des employés (et de ce fait, de l'engagement). Les leaders le font en permettant à leurs équipes de créer des plans d'amélioration de l'expérience des employés, en appuyant la réalisation des mesures indiquées pour améliorer leur vie au travail et en revoyant les plans régulièrement pour maintenir l'élan. C'était la première année que les plans d'amélioration de l'expérience des employés étaient requis. **En 2018-2019, un plan d'expérience des employés était en place et en bonne voie pour 29 % des équipes de travail au GNB contre 100 % des équipes de travail au Conseil du Trésor.**

♦ **Plans de travail établis et revus :** Dans le cadre de la gestion du rendement, tous les employés doivent avoir un plan de travail, une évaluation de mi-année et une évaluation annuelle. Cela permet aux gestionnaires et aux employés de discuter, de passer en revue et d'évaluer l'atteinte des objectifs de travail, les compétences manifestes et la contribution générale de chaque employé aux résultats opérationnels du GNB. **En 2018-2019, un plan de travail a été établi et revu pour 100 % des employés du Conseil du Trésor contre 39 % des employés du GNB.**

Bureau du contrôleur

Vue d'ensemble

Le Bureau du contrôleur assure le leadership dans les services de comptabilité et de vérification interne offerts à divers organismes gouvernementaux afin de les encourager à gérer efficacement les ressources du gouvernement.

Le contrôleur est le directeur des services comptables et de la vérification interne du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Il 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 ministre du Conseil du Trésor;
- fournir l'assurance que les systèmes de gestion, les procédures et les contrôles internes fonctionnent de manière économique et efficace, et que les résultats des programmes sont obtenus en conformité avec l'autorité législative en vigueur, ainsi que ses politiques, plans et règlements.

Le Bureau du contrôleur comprend les Services d'administration, les Services de comptabilité et les Services de vérification et de consultation.

Les **Services d'administration** comprennent 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 les services de secrétariat et de gestion de l'information au Bureau.

Une responsabilité principale de l'Unité des **services de comptabilité** est l'établissement des états financiers annuels du gouvernement du Nouveau-Brunswick, dont la publication de deux volumes des comptes publics et les renseignements supplémentaires sur le site Web du Ministère.

L'Unité des services de comptabilité est responsable du fonctionnement régulier des systèmes financiers du gouvernement à l'aide desquels sont consignées les opérations indiquées dans les états financiers consolidés du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

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 gouvernement du Nouveau-Brunswick; 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 Direction 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 conformité, les vérifications de systèmes d'information, les examens opérationnels (examens de la performance) et les vérifications juricomptables. 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 à l'échelle de divers projets, secteurs de programme et ministères.

La Section de la **gestion des risques d'entreprise** du Bureau du contrôleur encourage l'excellence en gestion du risque au gouvernement par le leadership, l'orientation, la surveillance, l'examen et la production de rapports.

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 de la performance 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

- ◆ Publication des états financiers annuels vérifiés du 31 mars 2018 en date du 30 septembre, comme l'énonce la loi.

Affaires budgétaires et financières

Vue d'ensemble

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 pourraient avoir besoin les membres du Conseil pour prendre des décisions éclairées.

Faits saillants

- ◆ Coordination de la préparation du budget de capital de 2019-2020 déposé le 11 décembre 2018 et du budget principal déposé le 19 mars 2019.
- ◆ 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 une soixantaine de réunions du Conseil du Trésor, dont certaines étaient des réunions communes avec d'autres comités du Cabinet, ce qui s'est traduit par la communication de plus de 184 décisions aux ministères et organismes. Au cours de l'exercice précédent, il y a eu 90 réunions et 210 décisions du Conseil du Trésor.

Bureau du chef de l'information (BCI)

Vue d'ensemble

Le **BCI** 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 à la clientèle au sein du gouvernement et au public.

Soixante-dix-huit membres du personnel ayant une variété de compétences aident le BCI 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 : la Direction du bureau numérique, la Direction de la cybersécurité ainsi que les Archives provinciales et Gestion de l'information organisationnelle.

La **Direction du bureau numérique** comprend l'Unité de la stratégie des TI et de la gouvernance, l'équipe de transformation numérique, l'Unité de l'accès à l'information et le chef de la protection des renseignements personnels. La Direction supervise la stratégie Un Nouveau-Brunswick numérique et le soutien provincial aux fins de conformité avec la *Loi sur le droit à l'information et la protection des renseignements personnels (LDIPVP)*. Elle remplit de telles fonctions par : le processus d'harmonisation stratégique, la participation à des comités directeurs de projet, en tant que champion de l'accès, de la protection de la vie privée et de l'innovation numérique au sein du gouvernement, l'établissement d'une orientation stratégique et la formation de stratégies avec des partenaires, soit des intervenants internes et externes. Une équipe de transformation numérique spécialisée offre des solutions numériques novatrices aux ministères du GNB pour améliorer et moderniser la prestation de leurs services.

La **Direction de la cybersécurité** a été formée directement à la suite de l'accent mis sur la cybersécurité dans la stratégie Un Nouveau-Brunswick numérique et après le déplacement de la Direction de la gestion des risques d'entreprise au Bureau du contrôleur. L'Unité de la cybersécurité voit à la gouvernance, à la surveillance et à l'élaboration de politiques pour l'ensemble du GNB en matière de sécurité de l'information tout en offrant des services opérationnels dans les domaines de la criminalistique, de l'évaluation de la vulnérabilité et de l'intervention en cas d'incident. Une stratégie de cybersécurité à l'appui de ce travail est en voie d'élaboration.

La **Direction des archives provinciales et de la gestion de l'information organisationnelle** offre des services au public pour satisfaire aux obligations du gouvernement en vertu de la *Loi sur les archives provinciales*. 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 d'Archives provinciales, l'Unité de gestion de l'information organisationnelle, offre des conseils et de l'aide dans la gestion des documents et de l'information, aux ministères, aux organismes, aux sociétés et aux commissions du gouvernement. 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 l'administration des affaires publiques.

Faits saillants

- ♦ Stratégie Un Nouveau-Brunswick numérique – Le GNB a procédé au lancement public de la stratégie de consultation (plus de 7 000 résidents du Nouveau-Brunswick) en avril 2018, et Numérique NB a remporté un prix KIRA en mai. Le BCI a créé un tableau de bord numérique pour faire le suivi de trente activités relevant des sept piliers indiqués dans la stratégie. Pour faciliter l'offre de services numériques au public, il a mis en œuvre une équipe de transformation numérique pour se concentrer sur les validations de principe des services offerts au public dans l'ensemble des ministères de la partie 1.
- ♦ Gestion de l'information améliorée – le 1er avril 2018, des modifications à la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* (LDIPVP) sont entrées en vigueur pour permettre l'échange de renseignements entre les organismes publics au cours de « la prestation de services, de programmes ou d'activités communs ou intégrés ». De même des dispositions ont été ajoutées pour renforcer les obligations auprès des organismes publics à protéger les renseignements qu'ils gèrent et communiquent. Ces modifications combinées favoriseront la prestation de services publics plus efficaces et combleront les écarts reconnus dans la législation actuelle.
- ♦ Traitement central des demandes d'accès – Les modifications à la LDIPVP ont appuyé l'établissement de la nouvelle Unité de l'accès à l'information en septembre 2018, pour procéder au traitement central des demandes de renseignements au nom des ministères provinciaux, dont la coordination de l'une des plus grandes demandes de renseignements de mémoire récente pour laquelle elle a aidé à traiter plus de 40 000 pages d'information. La viabilité du traitement central des demandes de renseignements a été évaluée au moyen du processus de centralisation.
- ♦ Élaboration de politiques – Le BCI continue de mettre à jour les politiques de TI du GNB. Misant sur le travail entrepris sur ses politiques infonuagiques, le GNB a entrepris le remaniement de ses politiques de TI en ce qui concerne le contenu et le format. Les secteurs de politiques ayant trait au courrier électronique et à la gestion de l'information ont été établis comme priorités. Des efforts considérables ont été déployés également lors 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. Une fois approuvées, ces nouvelles politiques seront mises à jour dans le Manuel d'administration du gouvernement.
- ♦ Projets de transformation numérique – Le BCI s'est associé à des ministères du GNB dans le cadre de plusieurs projets. L'application mobile MesAnalyses, qui démontre la puissance de l'identification numérique en offrant un accès aux patients à leurs résultats d'analyse de laboratoire en temps réel, a été approuvée pour continuer d'être utilisée comme validation de principe d'un service numérique mobile. Le BCI a aussi utilisé une approche centrée sur les citoyens pour fournir avec succès des services numériques améliorés par le Web. Nous avons aidé Opportunités NB par des améliorations à son site de FAQ sur le travail et l'emploi ainsi que Développement social avec la création du site de validation de principe du navigateur pour les aînés.

- ◆ Projet de planification des ressources de l'organisation (PRO) – Le BCI a continué d'appuyer le projet de solution PRO du GNB en 2018-2019. Parmi les faits saillants, mentionnons l'évaluation de la demande de propositions (DP), 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. Le BCI a joué un rôle déterminant en appuyant la phase de négociation contractuelle du projet. Il a aussi appuyé l'élaboration d'une DP pour la mise en œuvre, laquelle sera un jalon clé au cours du prochain exercice financier.
- ◆ Projet de services de numérisation – Les Archives provinciales ont 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. La nouvelle solution permettra le stockage et la préservation à long terme de ces actifs numériques.
- ◆ Formation en cybersécurité – Grâce à la nouvelle formation, mise à l'essai au BCI puis au Conseil du Trésor avec un partenaire externe Beauceron, tous les employés du GNB connaîtront leurs responsabilités en matière de cybersécurité.
- ◆ Réseau d'excellence en cybersécurité – Le BCI a établi le réseau d'excellence pour améliorer la prestation des services de cybersécurité aux utilisateurs du GNB. Un comité directeur de la cybersécurité a été établi en 2018-2019 pour aider l'organisation à mieux s'harmoniser avec la politique et la stratégie du BCI. Il offre un forum mensuel aux partenaires opérationnels pour examiner le rendement du GNB du côté de la cybersécurité et formuler des recommandations pour :
 - favoriser la collaboration à des projets en cybersécurité et à la prestation de services de cybersécurité.
 - normaliser les outils et les approches en matière de cybersécurité;
 - gérer le risque pour la cybersécurité;
 - améliorer les communications entre les professionnels en cybersécurité dans l'ensemble du GNB.
- ◆ Les Archives provinciales ont aussi bénéficié de l'aide de bénévoles et du soutien communautaire. Grâce à de tels efforts, une plus grande proportion du patrimoine documentaire du Nouveau-Brunswick est à la disposition du public et du système d'éducation, ce qui permet de développer une main-d'œuvre qualifiée. Voici certaines réalisations du côté de l'engagement communautaire au cours de l'exercice 2018-2019 :
 - Les Archives ont offert des possibilités à des cohortes d'étudiants et de nouveaux diplômés de participer à un nombre impressionnant de programmes de travail, notamment : Fond d'emploi pour les jeunes; Aptitudes à l'emploi; *Let's Work; Jobs Unlimited;* Emplois d'été Canada; Jeunesse Canada au travail dans les établissements du patrimoine; SEED; et la *Capital Regional Mental Health Association*.
 - Dans le cadre des programmes d'emploi susmentionnés, la Politique culturelle et les Associés des Archives provinciales, 20 étudiants ont été embauchés pour travailler durant diverses périodes de l'année.
 - De concert avec le diocèse de Fredericton et la Société généalogique du Nouveau-Brunswick, les Archives ont lancé un approvisionnement par la foule afin de répertorier plus de 700 registres de l'Église anglicane numérisés tôt.
 - Les Archives continuent de participer à de nombreuses activités communautaires dans toute la province et à donner des présentations à l'émission *CBC Shift* deux fois par mois.
- ◆ Les Archives ont célébré leur 50e anniversaire avec une exposition, une soirée de musique, une activité et une exposition de ferrotypie, ainsi que la prestation d'un artiste en résidence.
- ◆ Les Archives ont plus d'une acquisition en moyenne du secteur privé par jour ouvrable.
- ◆ Le site Web de l'histoire syndicale du Nouveau-Brunswick, élaboré par l'UNB et l'U de M, a été ajouté au site Web des Archives.

Indicateurs de rendement clés

- Le tableau de bord d'un Nouveau-Brunswick numérique fait le suivi des progrès par rapport aux activités qui font avancer la stratégie Un Nouveau-Brunswick numérique. Le tableau ci-dessous présente le progrès total pour chaque domaine stratégique :

Domaine stratégique d'un Nouveau-Brunswick numérique	Réalisé en 2018-2019 (%)
Repenser les services et les programmes	100 %
Stratégie alimentée par le personnel	96 %
Changer la donne par l'information	47 %
Modernisation des activités et de la technologie	100 %
Gestion des risques de l'entreprise	99 %
Cybersécurité	98 %
Le succès par le leadership	60 %
Progrès total	86 %

- L'équipe de transformation numérique a réalisé deux projets de validation de principe centrés sur les citoyens. L'un consistait à améliorer la prestation des services de Développement social aux aînés du Nouveau-Brunswick et les autres possibilités assistées par Opportunités Nouveau-Brunswick en présentant un meilleur site Web pour fournir de l'information au sujet des possibilités de travail et d'emploi au Nouveau-Brunswick.

- Le nombre de demandes en vertu de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* du CT a augmenté au cours de l'exercice 2018-2019 :

		2016-2017	2017-2018	2018-2019
Nombre total de demandes		3	23	40
Nombre de demandes par type de réponse	Accordées	1	6	10
	Accordées en partie	0	7	13
	Refusées	0	3	1
	Autre (p. ex. transférée, retirée, en cours, etc.)	2	7	16

*Le CT a été établi en janvier 2017

D'autres statistiques concernant les demandes de renseignements déposés en vertu de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* (LDIPVP) sont présentées dans les rapports annuels de la LDIPVP publiés [ici](#).

- Commentaires portant sur les DP aux ministères :

	Exercice financier 2016-2017	Exercice financier 2017-2018	Exercice financier 2018-2019
Nombre de DP	28	39	16
Valeur en dollars	3 475 965 \$	21 820 000 \$	25 083 949 \$

- ◆ Surveillance et production de rapports – nombre de demandes opérationnelles traitées :

Services		2016-2017	2017-2018	2018-2019
Surveillance et rapports	Évaluation de la menace et des risques	3	3	3
	Évaluations abrégées des risques	3	7	10
	Opinions en matière de sécurité	1	17	18
	Enquêtes juricomptables	9	14	8
	Analyses des vulnérabilités	11	12	25
	Tests de pénétration	0	2	3
	Demandes de planification de la continuité des activités	0	0	10
	Demandes du Centre des opérations de sécurité	34	16	23
	Incidents du Centre des opérations de sécurité	34	554	606
	Nbre d'employés	8	6	8

- ◆ Statistiques provinciales des Archives provinciales:

Indicateurs de rendement		2016-2017	2017-2018	2018-2019
Surveillance et rapports	Récupération de documents (archives)	8 326	9 643	8 694
	Chercheurs en visite aux APNB	2 903	2 872	2 881
	Demandes de recherche	3 875	3 433	3 476
	Pages consultées	22 314,811	23 969 990	23 014 628
	Visites uniques	269 288	324 191	396 355
	Conversions numériques (pages)	6 535	8 453	33 571
	Récupération de documents au Dépôt des documents pour les transférer aux ministères	9 074	9 217	8 385
	Boîtes arrivant au Dépôt des documents	12 884	10 747	9 323 boîtes
	Boîtes éliminées du Dépôt des documents	8 632	6 474	4 609 boîtes
	Boîtes transférées à l'Unité des documents gouvernementaux	2 141	1 896	1 024
	Transferts directs du GNB vers l'Unité des documents gouvernementaux	1 117	1 170	864
	Participation à des activités de sensibilisation	41	60	61
	Acquisitions auprès du secteur privé	281	254	280
	Évaluations monétaires	50	66	47
	Traitements de préservation	4 200	8 500	6 000
	Traitements de conservation	150	350	300

Information financière

	Budget total	2018-2019 Données réelles	Écart	% du budget
Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH)	2 989 000	2 681 165	307 835	90 %
Bureau du contrôleur	2 707 000	3 270 309	(563 309)	121 %
Bureau du chef de l'information (BCI)	7 680 000	7 064 519	615 481	92 %
Affaires budgétaires et financières	899 000	745 923	153 077	83 %
Services stratégiques	2 067 000	2 058 226	8 774	100 %
CONSEIL DU TRÉSOR	16 342 000 \$	15 820 142 \$	521 858 \$	97 %

Résumé des activités de dotation

Conformément à l'article 4 de la *Loi sur la Fonction publique*, le secrétaire du Conseil du Trésor délègue la dotation en personnel à chaque administrateur général de ses ministères respectifs. Voici un sommaire des activités de dotation en personnel au cours de l'exercice 2018-2019 pour le Conseil du Trésor.

Nombre d'employés permanents et temporaires en date du 31 décembre de chaque année		
Type d'employé	2018	2017
Permanent	160	142
Temporaire	18	17
TOTAL	178	159

Le Ministère a annoncé 27 concours, soit 20 concours ouverts (publics) et 7 concours restreints (internes).

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

Type de nomination	Description de la nomination	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 : <ul style="list-style-type: none"> • un niveau d'expertise et de formation poussé; • un haut niveau de compétences techniques; • l'embauche d'experts reconnus dans leur domaine 	15(1)	0
Programme d'égalité d'accès à l'emploi	Le programme offre aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles des possibilités égales d'accès à l'emploi, à la formation, à l'avancement professionnel au sein de la fonction publique du Nouveau-Brunswick.	16(1)(a)	0
Programme de gestion du talent 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)	1
Mutation latérale	Le processus de mutation du GNB facilite la mutation des employés des parties 1, 2 (conseils scolaires) et 3 (corporations hospitalières) des services publics.	16(1) or 16(1)(c)	1
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)	0
Nomination d'étudiants et d'apprentis à un poste permanent	Les étudiants pour les emplois d'été, les étudiants universitaires ou des collèges communautaires de programmes COOP ou les apprentis peuvent être nommés à un poste de premier échelon au sein de la fonction publique sans concours.	16(1)(d)(ii)	0

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

Résumé des projets de loi et des activités législatives

Le Conseil du Trésor n'a mené aucune activité législative durant la période visée par le rapport.

Les lois qui relevaient du Ministère en 2018-2019 se trouvent à l'adresse :

<http://laws.gnb.ca/fr/deplinks?subjectnumber=18>

Résumé des activités liées aux langues officielles

Introduction

Le ministère du Conseil du Trésor a de nombreuses initiatives à l'échelle du gouvernement qui viennent s'ajouter aux initiatives ministérielles. Le Ministère travaille en partenariat avec le Bureau du Conseil exécutif – Affaires intergouvernementales, à la mise en œuvre des stratégies et des 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. Le travail se poursuit afin d'appuyer le plan 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 communiqué à tous les employés de la partie 1 du GNB.
- La boîte à outils sur les langues officielles a été communiquée à tous les employés de la partie 1 du GNB.
- La politique et les lignes directrices sur la langue de service ont été mises à jour.

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 guide sur la tenue de réunions bilingues efficaces a été communiqué aux employés du Conseil du Trésor.
- La politique et les lignes directrices sur la langue de travail ont été mises à jour.
- Une nouvelle initiative, Le Café de Paris, a été lancée au Conseil du Trésor pour appuyer l'apprentissage ou le maintien du français au travail. Le Café de Paris est un espace informel qui permet aux employés d'interagir oralement en français ainsi que d'obtenir des outils et des ressources dans une atmosphère de détente non traditionnelle sous la direction de bénévoles qui sont aussi employés par le Conseil du Trésor.

Axe 3

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

- Le Conseil du Trésor 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 de la fonction publique.

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 GNB en matière de langues officielles.

- Les coordonnateurs des langues officielles dans les ministères et les organismes se sont réunis régulièrement dans le cadre d'une communauté de pratique sur les langues officielles.
- Un bulletin mensuel présente de l'information sur les questions liées aux obligations du GNB par rapport aux langues officielles.

Conclusion

Durant l'exercice 2018-2019 un certain nombre d'initiatives gouvernementales ont été réalisées. Il reste un an aux termes du *Plan sur les langues officielles – Le bilinguisme officiel : une valeur fondamentale*, du GNB. La plupart des initiatives gouvernementales dans le Plan ont maintenant été réalisées. 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 associées aux langues officielles.

Résumé des recommandations du Bureau du vérificateur général

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

Name and year of audit area with link to online document	Recommandations
	Total
<p>Conseil du Trésor : Préoccupations de la vérificatrice générale : La décroissance économique du Nouveau-Brunswick se poursuit. Volume I (juin 2018), chapitre 4, page 145. https://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2018V1/Agrepf.pdf</p>	2
<p>Bureau du contrôleur – Points découlant de notre audit des états financiers de la province. Volume IV (novembre 2017), chapitre 3, pages 70 à 73. http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2017V4/Agrepf.pdf</p>	3
<p>Bureau du dirigeant principal des ressources humaines – Points découlant de notre audit des états financiers de la province. Volume IV (novembre 2017), chapitre 3, page 71. http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2017V4/Agrepf.pdf</p>	1
<p>Bureau du contrôleur – Rapport de performance achevé en 2017 ayant trait aux cartes d'achat des districts scolaires et suivi des recommandations des chapitres sur les audits de performance d'exercices antérieurs. Volume V (novembre 2017), chapitre 2, pages 13 et 14. http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2017V5/Agrepf.pdf</p>	2

Recommandations de 2018 adoptées	Mesures prises
<p>4.33 Volume I (juin 2018), chapitre 4 Nous recommandons que le Conseil du Trésor dresse et soumette les budgets supplémentaires et les mandats spéciaux avant que les ministères dépassent leurs budgets approuvés.</p>	<p>Les budgets supplémentaires et les mandats spéciaux sont obtenus conformément à la <i>Loi sur l'administration financière</i>.</p>
<p>4.34 Volume I (juin 2018), chapitre 4 Nous recommandons que le Conseil du Trésor apporte des modifications à la <i>Loi sur l'administration financière</i> aux fins d'harmonisation avec les pratiques comptables actuelles.</p>	<p>En cours. Le Bureau du contrôleur du Conseil du Trésor examinera la <i>Loi sur l'administration financière</i> et formulera les recommandations appropriées en fonction de ses constatations.</p>
<p>Volume IV (novembre 2017), chapitre 3 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.</p>	<p>Réalisée. 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.</p>
<p>Volume IV (novembre 2017), chapitre 3 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.</p>	<p>Réalisée. L'accord sur le niveau de service avec Vestcor pour les services d'administration des régimes d'avantages sociaux des employés a été signé en septembre 2018. L'accord sur le niveau de service pour les services d'administration des régimes de pension du gouvernement a été signé avec Vestcor en mai 2019.</p>
<p>Volume IV (novembre 2017), chapitre 3 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.</p>	<p>Réalisée. Le Bureau du contrôleur communiquera les délais nécessaires à la réalisation des vérifications aux sociétés de la Couronne ainsi qu'aux organismes gouvernementaux avant la vérification du prochain exercice.</p>

<p>Volume IV (novembre 2017), chapitre 3 3.44 Nous recommandons que le Bureau du contrôleur effectue chaque année une évaluation comptable du classement d'Énergie NB 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.</p>	<p>Réalisée. Le Bureau du contrôleur effectuera l'évaluation comptable conformément à la recommandation.</p>
<p>2.39 Volume IV (novembre 2017), chapitre 2 Nous recommandons que le Conseil du trésor [sic] publie des orientations sur la mise en œuvre de la directive gouvernementale AD-2801 sur les déplacements concernant les dépenses engagées pour les réunions d'affaires.</p>	<p>Le Bureau du contrôleur a distribué une orientation au sujet de l'utilisation appropriée de la carte d'achat pour les déplacements afin d'assister à des réunions d'affaires. Le Bureau du contrôleur, de concert avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, déterminera si une autre orientation est nécessaire pour appliquer la directive du gouvernement AD-2801, Directive sur les déplacements, en ce qui concerne les dépenses liées aux réunions d'affaires.</p>
<p>2.47 Volume IV (novembre 2017), chapitre 2 Nous recommandons que le Bureau du contrôleur public publie des orientations pour les achats en ligne, incluant les risques associés aux achats en ligne et les mesures de sécurité qui devraient être prises.</p>	<p>En cours. Le Bureau du contrôleur accepte la recommandation et prendra des mesures pour fournir une orientation portant sur les achats effectués sur Internet.</p>

Section 2 – Comprend les exercices de la troisième, de la quatrième et de la cinquième année d'activité.

Titre et année du domaine d'audit avec le lien en ligne	Recommandations	
	Total	Adoptées
<p>Bureau du contrôleur – Affaires découlant de notre audit des états financiers de la province (2016) Volume IV, chapitre 4, page 94 à 106. https://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2016V4/Agrepf.pdf</p>	12	8
<p>Bureau du contrôleur – Points découlant de notre audit des états financiers de la province (2015) Volume III, chapitre 6, page 147 à 158. http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2015V3/Agrepf.pdf</p>	9	6
<p>Bureau du chef de l'information – Points découlant de notre audit des états financiers de la province (2015) Volume III, chapitre 6, pages 142 et 143. http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2015V3/Agrepf.pdf</p>	1	1
<p>Province du Nouveau-Brunswick : Observations sur les régimes de retraite (2015) Volume III, chapitre 3, page 70 à 76 http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2015V3/Agrepf.pdf</p>	5	4 (la recommandation 3.56 n'est plus pertinente)
<p>Bureau du chef de l'information – Interruption d'alimentation au centre de données – Audits de performance (2014) Volume II, chapitre 3, page 70 à 72 http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2014V2/Agrepf.pdf</p>	3	3 – la mise en œuvre est en cours
<p>Bureau du contrôleur – Points découlant de notre audit des états financiers de la province (2014) Volume I, chapitre 4, page 96 à 107 http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2014V1/Agrepf.pdf</p>	10	8

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 2018-2019.

Annexe A : Régimes de retraites

Régime	Année finissant le	* Nombre de participants	Cotisations des employés	Cotisations des employeurs	** Nombre de pensionnés	Feuille de paie des retraités	Fonds de retraite
<i>Loi sur la pension des députés et Loi sur la pension de retraite des députés</i>	31 mars 2019	-	-	3 275 000	91	3 275 000	S/O
<i>Loi sur la Cour provinciale et Loi sur la pension des juges de la Cour provinciale</i>	31 mars 2019	31	596 000	796 000	31	1 648 000	52 009 000
<i>Loi sur l'Ombudsman</i>	31 mars 2019	-	-	-	1	162 000	S/O
Régime de retraite des cadres des districts scolaires du N.-B.	31 décembre 2018	-	-	-	104	1 313 000	3 459 000
Régime de retraite pour les manoeuvres, hommes de métiers et de services des districts scolaires du N.-B.	31 décembre 2018	2 158	3 687 000	9 593 000	1 747	21 996 000	370 991 000
Régime de retraite des employés à temps plein, membres de la section locale 2745 du SFCP, des districts scolaires du Nouveau-Brunswick	31 décembre 2018	1 035	1 206 000	1 716 000	522	4 681 000	88 263 000
Régime de retraite des employés à temps partiel et saisonniers du gouvernement du N.-B.	31 décembre 2018	9 254	2 741 000	2 628 000	S/O	S/O	174 439 000

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 SFCP

* 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 SFCP 1251	Soins médicaux	Soins dentaires			
Année du régime se terminant	30 juin 2019	30 juin 2019	30 juin 2019	30 juin 2019	31 déc 2018		
Nombre d'assurés *	13 628	6 370	41 189	42 008	17		
Nombre de demandes	473	508	S/O	S/O	S/O		
Montant de demandes	10 033 389 \$	9 836 984 \$	95 726 626 \$	21 000 397 \$	S/O		
Réserves pour invalidités **	37 979 000 \$	39 997 000 \$	S/O	S/O	S/O		
Nombre de dispenses en raison d'invalidité cette année ***	158	171	362	356	S/O		
Total des dispenses en raison d'invalidité	473	508	412	405	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 2019	30 avril 2019	30 avril 2019	30 avril 2019	30 avril 2019	30 avril 2019	31 mars 2019	
37 959	14 509	16 365	37 959	14 509	15 606	46 468 ⁽¹⁾	
82	31	62	95	4	12	3 438 ⁽²⁾	471 ⁽²⁾
4 548 065 \$	2 793 799 \$	744 052 \$	547 230 \$	201 835 \$	1 297 175 \$	2 009 370 \$ ⁽³⁾	
92 241 \$	298 524 \$	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
420	197	221	420	197	215	S/O	S/O
1 468	675	757	1 468	675	741	S/O	S/O
41	3	0	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
156 640 \$	31 686 \$	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.