

Conseil du Trésor

Rapport annuel
2016–2017

Conseil du Trésor
Rapport annuel 2016-2017

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

www.gnb.ca

ISBN 978-1-4605-1829-8

ISBN 978-4605-1830-4

ISSN 2561-4940 (Bilingual print edition)

ISSN 2561-4967 (PDF: English edition)

11575 | 2017.11 | 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 2016 au 31 mars 2017.

Rapport respectueusement soumis par

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Melanson', written in a cursive style.

L'honorable Roger Melanson
Président

Du sous-ministre au président

L'honorable Roger Melanson
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 2016 au 31 mars 2017.

Rapport respectueusement soumis par

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Cheryl Hansen', written in a cursive style.

Cheryl Hansen
Sous-ministre

Table des matières

Message du président	1
Message de la sous-ministre	2
Priorités stratégiques	3
Gestion stratégique	3
Faits saillants	4
Mesures du rendement.	7
Survol des activités du ministère.	11
Vue d'ensemble et faits saillants des divisions	12
Information financière	19
Résumé des activités de dotation	20
Résumé des projets de loi et des activités législatives	21
Résumé des activités liées aux langues officielles	22
Résumé des recommandations du Bureau du vérificateur général	24
Rapport sur la <i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	25
Annexe A :	
Régimes de pension (voir ci-joint)	26
Annexe B :	
Sommaire des régimes d'avantages sociaux des employés	27

Message du président

En ma qualité de président du Conseil du Trésor, j'ai le plaisir de vous présenter le premier rapport annuel du Ministère. Durant son premier exercice financier, le Conseil du Trésor s'est concentré sur diverses priorités principales, et nous avons connu de nombreuses réussites.

Le Conseil du Trésor a joué un rôle essentiel en garantissant que le gouvernement traite ses employés avec équité en respectant le processus de négociation collective. En adoptant une approche juste, raisonnable et responsable sur le plan financier, notre gouvernement a conclu des conventions collectives avec 25 groupes de négociation depuis octobre 2014. Cela représente environ 40 000 employés. Je suis très fier de cette réalisation à l'appui des employés du Nouveau-Brunswick.

Notre gouvernement est déterminé à améliorer l'équité salariale dans la province. Il est essentiel de mettre en œuvre l'équité salariale afin que la rémunération offerte aux gens en contrepartie de leur travail ne soit pas discriminatoire. Jusqu'à maintenant, le Conseil du Trésor a réalisé huit analyses de l'équité salariale de groupes d'employés à prédominance féminine dans les parties I, II et III des services publics. La mise en œuvre et le maintien de l'équité salariale font partie d'un engagement continu du gouvernement provincial.

De plus, j'ai eu le plaisir cette année de présenter des modifications à la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée*, qui moderniseront la communication de renseignements dans la province. Les nouvelles mesures législatives permettront la communication de renseignements entre les organismes publics, amélioreront le processus pour les personnes qui veulent obtenir des renseignements des organismes publics et renforceront la protection des renseignements privés.

Notre gouvernement a un plan pour rééquilibrer nos finances d'ici 2020-2021, tout en procédant à des investissements judicieux et stratégiques dans les priorités des Néo-Brunswickois. Je suis fier du rôle important que le Conseil du Trésor a joué cette année dans la réduction de notre déficit provincial. Nous avons encore une fois réussi à diminuer le déficit de façon constante et responsable. Notre gouvernement atteint ses objectifs financiers et, ce qui est encore plus important, il a pu le faire sans procéder à des compressions radicales dans les programmes auxquels tiennent les Néo-Brunswickois. Dans les budgets ordinaire et de capital de 2017-2018, notre gouvernement a effectué des investissements responsables dans les domaines des soins de santé et de l'éducation. Nous savons à quel point de tels systèmes sont importants pour les familles du Nouveau-Brunswick et leur qualité de vie, et nous avons les mêmes priorités.

En tant que gouvernement, nous maintenons notre engagement à l'égard de notre plan financier et de la prestation de services de la meilleure qualité qui soit aux employés et au public. En qualité de président du Conseil du Trésor, je me concentre sur la réalisation de tels objectifs.

J'aimerais reconnaître le dévouement et le professionnalisme démontrés par les employés au Conseil du Trésor, qui ne ménagent pas d'efforts pour aider les familles et les collectivités du Nouveau-Brunswick au quotidien. En tant que ministre, nous sommes encouragés par la croissance de la province et nous continuerons à miser sur un tel élan positif.



L'honorable Roger Melanson
Président du Conseil du Trésor
Ministre de l'Éducation postsecondaire
Ministre responsable du Secrétariat des affaires autochtones
Ministre responsable de la Politique d'expansion du commerce

Message de la sous-ministre

Cette année, dans le cadre de la vision stratégique du gouvernement de remettre le Nouveau-Brunswick en marche, le ministère des Ressources humaines avec des parties de Finances, du Bureau du Conseil exécutif et de Service Nouveau-Brunswick ont été regroupés pour former le Conseil du Trésor. Cela a été un changement positif, et je suis incroyablement fière de ce que l'équipe du Ministère a réalisé au cours de sa première année.

Le Conseil du Trésor est chargé d'appuyer le pouvoir exécutif du gouvernement dans sa prise de décisions et est formé de cinq divisions qui travaillent ensemble aux initiatives pangouvernementales importantes. 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. De plus, le Conseil du Trésor fournit l'orientation stratégique concernant les ressources humaines, les finances, les risques, la technologie et l'information du gouvernement aux ministères et aux organismes clients.

Durant la première année, nous avons travaillé fort à l'élaboration de stratégies originales portant sur le mode de fonctionnement du gouvernement dans le but de réaliser d'autres gains d'efficacité et d'offrir un service exceptionnel aux Néo-Brunswickois.

Je profite de l'occasion pour mettre en évidence juste quelques-unes de ces initiatives de transformation.

Au Conseil du Trésor, nous modernisons notre approche des ressources humaines en lançant la stratégie du personnel. Il s'agit d'une stratégie pangouvernementale exhaustive des ressources humaines, laquelle appuiera directement la vision d'une fonction publique fière, productive et professionnelle. La stratégie sera axée sur l'attraction, la fidélisation et le développement des fonctionnaires et des dirigeants dont la fonction publique a besoin pour réaliser les priorités des gouvernements d'aujourd'hui et de demain. La stratégie du personnel et les initiatives à l'appui sont essentielles au succès de la prestation de programmes et de services de qualité aux Néo-Brunswickois par le gouvernement.

Numérique NB est une stratégie numérique de transformation, un outil essentiel qui aidera le gouvernement à fournir les services de la manière la plus efficace possible aux Néo-Brunswickois. Cette stratégie concertée jettera la base qui permettra au Nouveau-Brunswick de devenir la première société numérique en Amérique du Nord. Elle facilitera la prestation de services efficaces centrés sur le citoyen, améliorant la vie de nos citoyens au quotidien. Les Néo-Brunswickois tireront profit de la prestation de services et de programmes adaptés par cette transformation numérique qui place les citoyens et les entreprises au cœur des fonctions du gouvernement. Notre gouvernement deviendra plus souple et ainsi plus durable grâce à une telle stratégie.

La solution de planification des ressources organisationnelles (PRO) est une solution pangouvernementale qui transformera les processus opérationnels. Ce programme novateur permettra au gouvernement du Nouveau-Brunswick d'économiser grâce à des gains d'efficacité et à la normalisation.

Le succès du Conseil est attribuable à un engagement constant et au travail sans compter de son équipe talentueuse. Nous ne perdons pas notre vision de vue et nous sommes déterminés à réaliser les priorités associées à l'essor de l'économie et à la prestation de services de qualité aux employés et au public. En équipe, nous nous efforçons d'être une organisation fiable, d'innovation et axée sur les solutions. Je suis fière de nos réalisations et de notre engagement constant, soit notre accent sur les solutions et la prestation de services de qualité à tous nos clients. J'entrevois une autre excellence année devant nous.



Cheryl Hansen
Sous-ministre

Priorités stratégiques

Gestion stratégique

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB) utilise un système de gestion officielle (SGO) qui met à profit les pratiques opérationnelles exemplaires 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 responsabilisation et de favoriser l'amélioration continue.

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

- **Emplois** : Instaurer le meilleur environnement 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 services de garderie éducatifs 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 principaux domaines : améliorer l'accès aux soins primaires et aux soins de courte durée, promouvoir le mieux-être, soutenir les personnes ayant des problèmes de santé mentale, faciliter le vieillissement en santé et le soutien aux aînés, faire progresser l'égalité des femmes, réduire la pauvreté et fournir un soutien aux personnes ayant un handicap.
- **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.
- **Gouvernement intelligent** : 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 les économies et s'assurer que le GNB 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 2016-2017, le Conseil du Trésor s'est concentré sur les priorités stratégiques qui suivent :

Stratégie de transformation pour créer une société numérique (stratégie numérique)

La division Information, Technologies et Risques de l'entreprise et Bureau du chef du service de l'information a dirigé l'établissement d'une stratégie numérique pangouvernementale. Cette stratégie concertée jettera la base qui permettra au Nouveau-Brunswick de devenir la première société numérique en Amérique du Nord. Elle facilitera la prestation de services efficaces centrés sur le citoyen améliorant la vie de nos citoyens au quotidien. Les Néo-Brunswickois tireront profit de la prestation de services et de programmes adaptés par cette transformation numérique qui place les citoyens et les entreprises au cœur des fonctions du gouvernement. Doté de cette stratégie pour faire face aux défis liés à la prestation des services à l'avenir, le GNB deviendra plus souple et donc plus durable. La technologie numérique permettra d'apporter des changements à la façon dont nous travaillons, à la façon dont nous communiquons entre nous et à la façon dont nous fournissons des services. Elle permettra aux Néo-Brunswickois d'accéder à leurs renseignements et à leurs services gouvernementaux à partir d'un appareil, et ce, n'importe où et n'importe quand. La portée et le rythme des changements requis ont fait de cette stratégie une transformation réellement fondamentale. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick lancera la stratégie numérique en 2017-2018.

Système de planification des ressources organisationnelles

Le Conseil du Trésor a dirigé avec Service Nouveau-Brunswick le travail afin d'élaborer une proposition pour le GNB portant sur l'achat et la mise en œuvre d'une solution pangouvernementale de planification des ressources organisationnelles (PRO). La solution de PRO appuiera les processus opérationnels transformés dans quatre secteurs de services principaux : la gestion des ressources humaines, la gestion des ressources financières, l'approvisionnement/la chaîne d'approvisionnement et les recouvrements. Cela permettra de réaliser des économies grâce aux gains d'efficacité et à la normalisation, d'améliorer la qualité des services et les échéanciers, et d'éclaircir la prise de décisions. Le travail se poursuivra en 2017-2018 et après sous la direction d'une équipe de projet dédiée qui est chargée d'atteindre cet objectif.

Modifications à la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée*

La division Information, Technologies et Risques de l'entreprise et Bureau du chef du service de l'information a dirigé le travail important découlant des recommandations de l'examen prévu par la loi de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* réalisé en 2015. Ce travail se traduira par la présentation de modifications à la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* à la suite des consultations publiques menées au cours des deux dernières années.

Stratégie du personnel

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines a entrepris d'établir une stratégie pangouvernementale des ressources humaines, ou la stratégie du personnel. Ce travail appuiera directement la vision d'une fonction publique fière, productive et professionnelle. La stratégie sera axée sur l'attraction, la fidélisation et le développement des fonctionnaires et des dirigeants dont la fonction publique a besoin pour réaliser les priorités des

gouvernements d'aujourd'hui et de demain. La stratégie du personnel et les initiatives à l'appui sont essentielles à la prestation avec succès de programmes et de services de qualité aux Néo-Brunswickois par le gouvernement. La stratégie sera lancée en 2017-2018.

Sécurité et mieux-être des employés

- Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines a établi la Section de la sécurité et du mieux-être des employés. La Section fournit l'orientation stratégique avec le cadre des politiques et des programmes pour améliorer la culture de santé et de sécurité au travail dans l'ensemble du gouvernement provincial et réduire les accidents au travail et les heures perdues en raison de blessures. La nouvelle Section étant en place, l'équipe a lancé une initiative pour aider tous les ministères de la partie I à assurer la pleine conformité avec la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. La Section a aussi lancé un projet Lean Six Sigma sur la santé et la sécurité au travail afin de déterminer les initiatives prioritaires de prévention et de retour au travail pour les parties I, II et III.

Programme d'égalité d'accès à l'emploi

- Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, en partenariat avec la Division des services stratégiques, a lancé un projet Lean Six Sigma pour améliorer le Programme d'égalité d'accès à l'emploi (EAE). Le Programme offre aux Autochtones, aux personnes ayant un handicap et aux membres d'un groupe de minorité visible un accès égal aux possibilités d'emploi, de formation et d'avancement dans les services publics. Diverses possibilités d'amélioration du Programme EAE ont été cernées de concert avec plusieurs groupes d'intervenants et de titulaires de droits. Durant l'exercice financier 2016-2017, 20 personnes inscrites au Programme EAE ont bénéficié du financement accordé par le Programme.

Équité salariale

- Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines a réalisé des études conjointes d'équité salariale avec les syndicats et a mis en œuvre les résultats de deux groupes : les sections locales 2745 et 1840 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). Le premier groupe représenté par la section locale 2745 du SCFP incluait plus de 3 000 travailleurs dans le secteur de l'éducation, dont la vaste majorité sont des femmes. Ces employées comprennent des assistantes en éducation, des adjointes administratives, des préposées des bibliothèques scolaires et des intervenantes en milieu scolaire. Le deuxième groupe représenté par la section locale 1840 du SCFP comprenait environ 80 sténographes judiciaires au Nouveau-Brunswick.

Conventions collectives

- Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines a signé des conventions collectives avec cinq unités de négociation : la section 1190 du SCFP (Manœuvres et métiers, partie 1), les procureurs de la Couronne (Institut professionnel de la fonction publique du Canada), les agents d'administration scolaire (Alliance de la fonction publique du Canada), la section locale 2745 du SCFP (assistants en éducation et adjoints administratifs d'école) et la section locale 1253 du SCFP (chauffeurs d'autobus scolaire et concierges).

Comité pangouvernemental de vérification

- Le Bureau du contrôleur a dirigé le travail afin d'établir un comité pangouvernemental de vérification. Le comité sera présidé par la ministre des Finances et servira d'organe consultatif pour assurer la supervision organisationnelle de la présentation de l'information financière, des contrôles internes, ainsi que des activités de vérification interne et externe. L'établissement du comité est un autre moyen de démontrer que le GNB s'est engagé à l'égard de la transparence et de la gestion responsable des finances du gouvernement. Le comité devrait être en place au début de l'exercice 2017-2018.

Pensions et avantages sociaux

- En juillet 2016, un projet de loi d'initiative parlementaire (*Loi sur Vestcor*) a reçu la sanction royale. Il visait à établir la Société Vestcor et la Société des services de retraite Vestcor (l'ancienne Division des pensions et des avantages sociaux des employés) en tant que société à but non lucratif appartenant entièrement au Régime de pension des enseignants du Nouveau-Brunswick et au Régime à risques partagés dans les services publics. À son établissement, le Conseil du Trésor a embauché la Société des services de retraite Vestcor pour continuer à offrir les mêmes services d'administration courants des régimes de pension et d'avantages sociaux des employés en vertu d'ententes officielles sur les niveaux de service. Le Conseil a aussi conservé la responsabilité de la gouvernance et des politiques ayant trait aux régimes gouvernementaux de pension et d'avantages sociaux des employés (y compris quatre employés).

Mesures du rendement

Familles	Mesures
Donner un nouvel élan au Programme EAE afin d'assurer une plus grande participation des Autochtones, des personnes ayant un handicap et des minorités visibles dans les services publics.	Faire passer le nombre de placements annuels d'EAE au gouvernement de 9 à 16 d'ici 2018 et à 22 d'ici 2020.
Gouvernement intelligent	Mesures
Équilibrer le budget.	Le ratio des dépenses réelles et des dépenses budgétées
Cultiver une fonction publique fière, productive et professionnelle.	Le pourcentage des évaluations du rendement des employés réalisées

Familles

Objectif de la mesure

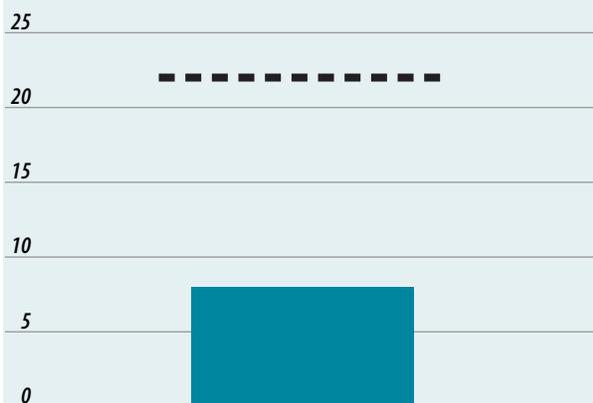
Donner un nouvel élan au Programme EAE afin d'assurer une plus grande participation des Autochtones, des personnes ayant un handicap et des minorités visibles dans les services publics.

Mesure

Faire passer le nombre de stages annuels d'EAE au gouvernement de 9 à 16 d'ici 2018 et à 22 d'ici 2020.

Description de la mesure

La mesure est basée sur le nombre de nouveaux employés embauchés qui ont été approuvés comme candidats du Programme EAE dans les parties I et II.



Rendement général

Le rendement général est déterminé en fonction de l'augmentation constante de nouveaux employés embauchés inscrits au Programme EAE et de l'augmentation des fonds ministériels approuvés pour appuyer le Programme.

- Référence : 8 (d'après une moyenne de 3 ans de postes du Programme EAE pourvus avec succès)
- - - - - Cible : 22
- Résultat réel : La mesure commencera en 2017-2018.

Raison d'être de cette mesure

La mesure de l'embauche avec succès par la voie du Programme EAE vise à créer un effectif plus équilibré qui reflète la diversité du Nouveau-Brunswick. Le Programme offre aux Autochtones, aux personnes ayant un handicap et aux membres des minorités visibles des possibilités égales d'accès à l'emploi, à la formation, à l'avancement professionnel au sein des services publics du Nouveau-Brunswick. Selon l'information de Statistique Canada en 2006, ces trois groupes représentent 14,3 % de la population active du Nouveau-Brunswick. En 2015-2016, les nouveaux placements du Programme EAE au GNB représentent 5,9 % de tous les employés permanents du GNB embauchés à l'externe dans la partie I, soit une baisse par rapport à 17 % au cours des quatre années à partir de 2012-2013.

Le Programme encourage l'embauche dans les parties I et II des services publics à l'aide d'un soutien financier, d'un montant maximal de 15 000 \$ par année pour un placement d'une durée de deux ans. Comme l'indique la *Loi sur la Fonction publique*, les candidats inscrits au Programme EAE peuvent postuler aux concours internes et se font accorder la préférence dans le processus de dotation par concours, après avoir montré qu'ils sont les plus qualifiés. Même si des candidats réussissaient à montrer qu'ils se trouvent parmi les plus qualifiés, des personnes ayant un handicap ne répondront pas, à cause de leur handicap, aux qualifications minimales exigées pour certains postes au gouvernement.

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

Les initiatives au cours de l'exercice 2016-2017 ont cherché à obtenir des fonds supplémentaires pour le Programme EAE afin d'accroître le nombre de placements réussis de candidats inscrits au Programme. Le financement accru visait à :

- appuyer l'embauche d'un coordonnateur à temps plein pour surveiller le Programme, apporter des améliorations, faire la promotion du Programme à l'interne et à l'externe, et établir des relations avec les principaux intervenants, les candidats inscrits au Programme et les gestionnaires responsables de l'embauche;
- faire en sorte que plus de candidats puissent prendre une part active au Programme EAE à l'aide des fonds disponibles.

Gouvernement intelligent

Objectif de la mesure

Établir un budget viable.

Mesure

Le ratio des dépenses réelles et des 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.



Rendement général

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

— Référence : 100 %
- - - - - Cible : 100 %
Résultat réel : 95 %

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.

Gouvernement intelligent

Objectif de la mesure

Cultiver une fonction publique fière, productive et professionnelle

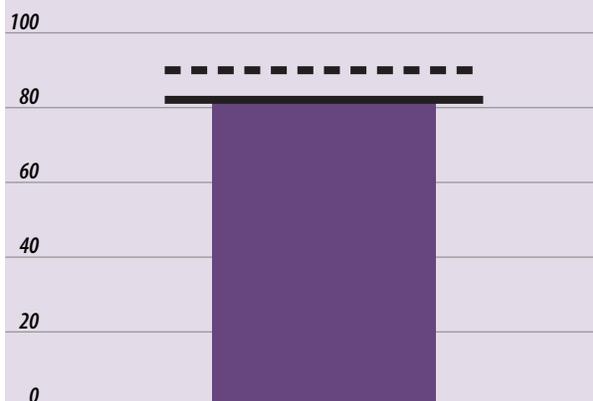
Accroître la participation et la productivité des employés.

Mesure

Le pourcentage des évaluations du rendement du personnel réalisées dans la partie I.

Description de la mesure

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



Rendement général

Les ministères dans la partie I ont obtenu un taux d'achèvement de 83 %, ce qui est inférieur à la cible de 90 % fixée pour 2016-2017. Il s'agit d'une légère augmentation par rapport au taux d'achèvement de 82 % de l'exercice précédent. Dans l'ensemble, les taux d'achèvement démontrent les efforts constants des ministères afin de voir à ce que les employés reçoivent leur évaluation du rendement en temps opportun.

— Référence : 82 %
- - - Cible : 90 %
Résultat réel : 83 %

Raison d'être de cette mesure

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

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

Le Ministère continue d'améliorer le processus relatif aux ententes de rendement et les documents ainsi que le processus de présentation de rapports connexe. Les changements continuent d'encourager la création d'une culture de reddition des comptes claire au sein de laquelle les gestionnaires et les surveillants continuent de tenir des entretiens sur le rendement, de fournir des commentaires, et les employés poursuivent leur perfectionnement et sont reconnus.

Survol des activités du ministère

En avril 2016, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a annoncé son intention de fusionner le ministère des Ressources humaines (MRH) 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 nouveau ministère né d'une telle fusion, le Conseil du Trésor, est responsable des ressources humaines; de la gestion des dépenses et de la surveillance financière; ainsi que du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) et de la gestion de l'information.

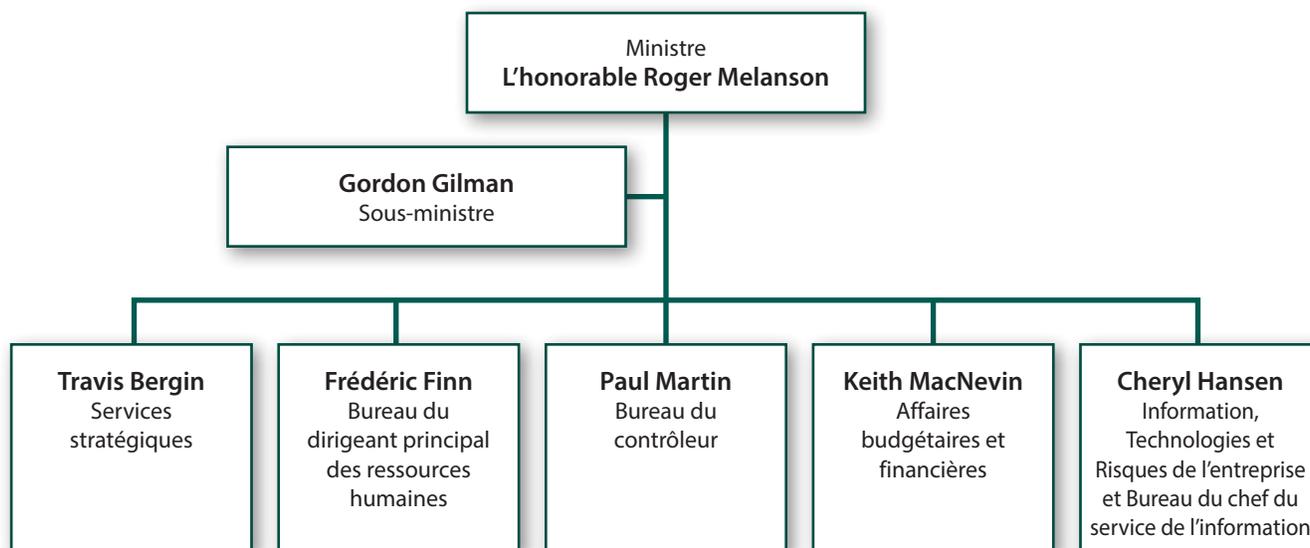
Le ministre du Conseil du Trésor est également président du Conseil du Trésor en tant que comité du Cabinet. Enfin, la sous-ministre du Conseil du Trésor est la secrétaire de ce comité du Cabinet et exercera également les

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.

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.

Organigramme de haut niveau



Vue d'ensemble et faits saillants des divisions

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, des ressources humaines, de la technologie et de l'information; dirige les activités ministérielles d'excellence du rendement; et réalise des évaluations des autres modèles de prestation des services des programmes et des initiatives du gouvernement.

Elle est formée de deux sections : la Section des politiques et de l'excellence du rendement et la Section de la diversification des modes de prestation des services.

La **Section 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 présentation de rapports connexes. La Section fournit également des services de coordination législative, de communications et d'éducation internes, ainsi que d'élaboration de politiques et de planification. Elle coordonne aussi la documentation 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 l'expertise en facilitation de projets dans les projets d'amélioration continue.

La **Section de la diversification des modes de prestation de services** est chargée d'établir les possibilités d'évaluation de programmes et de projets, de recevoir les propositions spontanées, de mener des recherches, de gérer les projets, d'animer des groupes et de réaliser des analyses. La Section 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.

FAITS SAILLANTS

- ♦ Établissement d'un nouveau bureau des politiques et de la stratégie au sein du Conseil du Trésor;
- ♦ Facilitation de cinq projets de ceintures noires et soutien à six initiatives d'amélioration des processus se rattachant aux priorités stratégiques ministérielles comme le Programme EAE, la santé et la sécurité des employés, la centralisation des ressources humaines, la stratégie des ressources humaines, l'équité salariale, les télécommunications, les processus de soutien administratif, la gestion quotidienne et les recherches du gaspillage;
- ♦ Coordination de 21 demandes en vertu de la Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée;
- ♦ Coordination de 14 mémoires au Conseil exécutif (MCE);
- ♦ Réalisation de 23 évaluations de la diversification des modes de prestation de services dans l'ensemble du gouvernement;
- ♦ Soutien à la consultation d'intervenants pour plusieurs priorités du Plan de croissance économique du Nouveau-Brunswick.

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 des politiques, 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, dans l'exercice de ses responsabilités, pouvoirs et obligations prévues par la loi en tant qu'employeur des parties I, II et III 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, et la secrétaire du Conseil du Trésor dans l'exercice de leurs responsabilités, pouvoirs et obligations prévues par la loi 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 les activités syndicales-patronales provinciales avec les 25 unités de négociation dans les parties I, II et III 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; ainsi que 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 IV 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 des parties I, II et III 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 (p. ex. les congés payés et non payés); et de la recherche et des renseignements organisationnels comme la masse sala-

riale, la taille de l'effectif et l'absentéisme. La Direction est aussi chargée 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 I 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.

FAITS SAILLANTS

- ♦ *Signature de conventions collectives avec cinq unités de négociation : la section 1190 du SCFP (Manœuvres et métiers, partie I), les procureurs de la Couronne (Institut professionnel de la fonction publique du Canada), les agents d'administration scolaire (Alliance de la fonction publique du Canada), la section locale 2745 du SCFP (assistants en éducation et adjoints administratifs d'école) et la section locale 1253 du SCFP (chauffeurs d'autobus scolaire et concierges).*
- ♦ *Réalisation d'un projet Lean Six Sigma pour augmenter le nombre de placements par la voie du Programme EAE. Le Programme offre aux Autochtones, aux personnes ayant un handicap et aux membres des minorités visibles des possibilités égales d'accès à l'emploi, à la formation, à l'avancement professionnel au sein des services publics. Dans le cadre de l'initiative, des séances de consultation ont eu lieu avec plusieurs groupes d'intervenants et de détenteurs de droits qui ont permis de cerner diverses possibilités d'amélioration au Programme EAE.*

- ◆ *Établissement et dotation de la Section de la sécurité et du mieux-être des employés (à l'aide des postes existants au lieu d'ajouter de nouveaux postes) pour fournir l'orientation stratégique et le cadre de politiques et de programmes pour améliorer la culture de santé et de sécurité au travail dans l'ensemble du GNB, réduire les accidents au travail et les heures perdues à cause de blessures.*
- ◆ *Lancement d'une initiative pour aider tous les ministères de la partie I à assurer la pleine conformité à la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail.*
- ◆ *Lancement d'un projet Lean Six Sigma sur la santé et la sécurité au travail pour déterminer les initiatives prioritaires de prévention et de retour au travail des parties I, II et III.*
- ◆ *Lancement d'un projet visant à élaborer une nouvelle stratégie du personnel pour la partie I à l'appui de la vision d'une fonction publique fière, productive et professionnelle.*
- ◆ *Réalisation d'études conjointes d'équité (avec les syndicaux) et mise en œuvre des résultats pour deux groupes : la section locale du SCFP 2745 (assistants en éducation et adjoints administratifs d'école) et la section locale 1840 du CUPE (sténographes judiciaires).*
- ◆ *Poursuite du travail avec le Syndicat du Nouveau-Brunswick aux études conjointes sur l'équité salariale pour trois groupes : Soutien professionnel dans les écoles; Professionnels des sciences médicales et Professionnels spécialisés des soins de santé.*

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 2016-2017.

	Renvois à l'arbitrage reportés des années antérieures	Nouveaux renvois à l'arbitrage	Retrait ou règlement d'un grief	Décisions rendues
Partie I	148	101	46	12
Partie II	62	82	47	1
Partie III	261	243	117	8
Total	471	426	210	21

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. Après une augmentation de la moyenne dans la partie I qui est passée de 7,57 à 7,80 jours en 2016-2017, les cibles ont été rétablies pour la période financière de 2017-2018.

Bureau du contrôleur

Vue d'ensemble (mission, objectif, personnel)

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

Le contrôleur est le directeur des services comptables et de 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 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 la Section des services administratifs, la Section des services comptables et la Section des services de vérification et de consultation.

La **Section des services administratifs** 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 gouvernement du Nouveau-Brunswick, 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** est responsable du fonctionnement régulier des systèmes financiers gouvernementaux 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 fournit 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 des systèmes d'information, les examens opérationnels (examens du rendement) 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 dans divers projets, secteurs de programme et ministères.

FAITS SAILLANTS

- ◆ Préparation de l'information financière annuelle des volumes I et II des Comptes publics;
- ◆ Présentation d'information financière trimestrielle à l'intention du public se rattachant aux déplacements des cadres supérieurs;
- ◆ Direction du travail afin d'établir un comité pangouvernemental de vérification;
- ◆ 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 de des états financiers vérifiés annuels 31 mars 2016 d'ici le 30 septembre comme le prévoit 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 chargée d'exercer un leadership stratégique dans l'ensemble du gouvernement et de planifier et de surveiller la gestion des renseignements, des technologies, des risques et de l'innovation numérique, de manière à gouverner intelligemment.

La division ITRE-BCSI compte trois sections : Bureau numérique, Gestion des risques de l'entreprise et Archives provinciales.

Bureau numérique

La Section du bureau numérique donne une orientation à toutes les parties du GNB pour assurer l'alignement de l'organisation et l'utilisation rentable des ressources d'information, ainsi que pour favoriser et soutenir une culture d'innovation. Elle fournit des services et un soutien par la voie de trois sections principales : Gouvernance des technologies de l'information (TI), Architecture d'entreprise, et Transformation par l'innovation

Gouvernance des technologies de l'information (TI) conçoit et met en œuvre une gouvernance d'entreprise efficace en formulant la vision et la stratégie des TI; en élaborant des directives, des politiques et des normes relatives aux TI; en assurant une orientation stratégique par rapport aux investissements en TI de l'organisation; en gérant la mobilisation des intervenants au gouvernement; et assurant l'orientation des budgets de capital en TI de l'organisation se rattachant aux systèmes d'innovation.

Architecture d'entreprise (AE) voit à la mise en œuvre et à la surveillance du programme d'AE. Elle voit donc à l'élaboration et à la propriété en commun de la feuille

de route et du plan directeur d'AE; à la conception des architectures des activités, de l'information et de la technologie du gouvernement en collaboration avec les intervenants; et au maintien d'une gouvernance efficace avec la participation des intervenants.

Transformation par l'innovation favorise et appuie la transformation opérationnelle par l'innovation numérique; soutient l'établissement de plans stratégiques sectoriels en TI pour favoriser la mise en œuvre des plans d'affaires; fournit les centres d'excellence pour stimuler l'innovation et le changement, et favorise et appuie des projets de transformation à grande échelle.

Bureau numérique – Faits saillants

- Facilitation de l'élaboration et de la publication de deux politiques importantes : *Cloud First* et les données ouvertes;
- Élaboration et coordination de la facilitation des consultations auprès des intervenants concernant la *stratégie de transformation pour créer une société numérique* (Numérique NB), ce qui a comporté la tenue de plus de 115 réunions et ateliers et la collecte de 6 800 sondages;
- Priorisation d'un accent renouvelé sur l'innovation numérique au gouvernement – Numérique NB;
- Élaboration d'un processus concerté pour l'architecture d'entreprise (AE) dans l'ensemble du gouvernement avec les représentants du leadership des activités et des TI des parties I à IV pour former une équipe de leadership de l'AE dans toutes les parties à l'appui de Numérique NB.

Gestion des risques de l'entreprise

La gestion des risques de l'entreprise (GRE) est un programme opérationnel stratégique capable d'appuyer la réalisation des objectifs du GNB. Elle constitue donc un outil habilitant dans la *stratégie de transformation pour créer une stratégie numérique* (stratégie numérique).

Destiné à intégrer le système de gestion officielle du GNB, ce programme axé sur un cadre fournit un système, des processus, des outils et des modèles normalisés pour permettre au gouvernement de recueillir, d'analyser et de gérer les différents risques pour les objectifs opérationnels du GNB.

L'équipe de la GRE examine le gouvernement de façon globale et se penche sur les relations entre l'organisation et l'environnement dans laquelle celle-ci évolue dans les buts suivants : comprendre les risques importants et leur interdépendance; étudier une grande variété de futurs scénarios possibles; et déterminer comment rendre les activités plus robustes et souples.

Gestion des risques de l'entreprise fournit les services et un appui au moyen de deux secteurs fonctionnels : Cybersécurité et Risques de l'entreprise.

La *Section de la cybersécurité* fournit au gouvernement une orientation stratégique et la surveillance ayant trait à la gestion des risques liés aux personnes, aux processus et à la technologie, notamment dans l'utilisation de données en transit ou stockées. L'équipe produit les politiques et les directives sur la cybersécurité pour aider les décideurs à obtenir des résultats cohérents et rationnels. Elle collabore aussi avec les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, ainsi qu'avec les administrations municipales et d'autres partenaires, afin de déterminer les meilleures approches pour protéger leurs renseignements.

La *Section des risques de l'entreprise* fournit au gouvernement des conseils, une orientation et une surveillance ayant trait à gestion des risques de manière à permettre la réalisation des objectifs opérationnels. L'équipe réalise aussi les évaluations des risques de l'entreprise pour éclairer les décisions concernant la stratégie et les investissements du gouvernement. Une gestion des risques efficace donne aux organisations gouvernementales provinciales les outils nécessaires pour réagir activement au changement et à l'incertitude au moyen de renseignements basés sur les risques, ce qui contribue à une prise de décisions plus efficace. Cette capacité accrue et manifeste d'évaluer, de communiquer et de gérer les risques instaure un climat de confiance au sein du gouvernement et du public.

GRE – FAITS SAILLANTS

- ♦ *Facilitation du développement et de la mise en œuvre d'un centre hybride des opérations d'urgence, en collaboration avec SNB et une entreprise privée;*
- ♦ *Conception et présentation d'une ébauche de stratégie et de cadre de GRE;*

- ◆ Préparation de plusieurs processus, guides et documents d'information/de sensibilisation pour la gestion et l'appui à l'exécution du programme de GRE au gouvernement;
- ◆ Conception et préparation d'outils de GRE comme registre des risques de l'entreprise en ligne; les échelles des probabilités et de l'impact; et un outil en ligne de poursuite des activités/de reprise après catastrophe à l'intention des ministères, des propriétaires fonctionnels et des analyses de la GRE;
- ◆ Réalisation d'une évaluation détaillée des menaces et des risques ayant trait à la Société des services de retraite Vestcor.

Archives provinciales

Les Archives provinciales ont une double responsabilité : surveiller la gestion de l'information ayant trait aux documents du gouvernement et acquérir les documents portant sur l'histoire de la province et en permettre la consultation. Elles s'acquittent de ces responsabilités en obtenant, en préservant et en rendant accessibles des documents des secteurs public et privé qui ont une importance juridique, administrative et historique afin de répondre aux besoins du GNB, des chercheurs et du public. Elles remplissent cette fonction en assurant la gouvernance de l'information et en établissant des normes et des systèmes pour gérer les documents traditionnels et électroniques par l'établissement des calendriers et l'élimination de documents. Elles travaillent avec le public dans le but d'établir des documents du secteur privé, personnels et familiaux à acquérir.

Les Archives provinciales peuvent également entreposer et conserver les documents de façon sécuritaire et disposent d'installations où les membres du public et les employés du gouvernement peuvent effectuer des recherches sur le passé de la province.

En raison du lien étroit entre la gestion des dossiers et les demandes d'accès auprès des organismes publics, la responsabilité de l'unité chargée des demandes présentées en vertu de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* a été confiée aux Archives provinciales. L'Unité de l'accès à l'information et de la protection de la vie privée aide les ministères et d'autres organismes publics à administrer et à traiter les demandes

présentées en vertu du droit à l'information, de même qu'à protéger la vie privée des citoyens en offrant de la formation, des conseils spécialisés et une direction.

ARCHIVES PROVINCIALES – FAITS SAILLANTS

- ◆ Acquisition de la capacité de réaliser la numérisation à grande échelle des documents papier, soit des documents contemporains à volume élevé et des documents surdimensionnés de tout âge;
- ◆ Présentation de modifications à la Loi sur le droit à l'information et la protection des renseignements personnels reposant sur les consultations publiques menées au cours des deux dernières années;
- ◆ Soutien à un grand nombre de groupes communautaires et d'initiatives gouvernementales dans le cadre de Canada 150, ce qui se poursuivra durant le reste de 2017;
- ◆ Réception de divers documents de cabinets d'architectes.

Indicateurs de rendement clés

Pages consultées du site Web	22 314 811
Visites du site Web	1 254 995
Demandes de renseignements du public (par courriel et par la poste)	3 875
Visites pour une recherche en personne	2 903
Nbre de documents demandés.	8 526
Nbre d'évaluations monétaires réalisées	46
Boîtes transférées du Dépôt des documents aux documents du gouvernement	3 025
Boîtes conservées par les documents du gouvernement	1 031
Acquisitions du secteur privé.	281
Boîtes arrivant au Dépôt des documents	12 884
Boîtes éliminées du Dépôt des documents	8 632
Documents rappelés du Dépôt des documents par les ministères	11 352

Affaires budgétaires et financières

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 prévoir 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.

FAITS SAILLANTS

Surveillance des budgets et des dépenses – Faits saillants

- ◆ *Coordination de la préparation du budget de capital de 2017-2018 déposé le 14 décembre 2016 et du budget principal déposé le 7 février 2017;*
- ◆ *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 70 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 175 décisions aux ministères et organismes.*

Information financière

Exercice financier se terminant le 31 mars 2017 (en milliers)

	Budget principal	Dépenses*	Écart
Budgets	883,0	812,4	70,6
ITRE-BCSI	7 235,8	6 523,6	712,2
BDPRH	3 594,0	3 616,9	(22,9)
Bureau du contrôleur	3 106,0	3 095,2	10,8
Services stratégiques	501,0	509,6	(8,6)
Total	15 319,8 \$	14 557,7 \$	762,1 \$

**Les chiffres comprennent le budget et les dépenses au complet du 1er avril 2016 au 31 mars 2017. Du 1er avril au 5 juin 2016, les Directions des budgets, du Bureau du contrôleur et des Services stratégiques comprennent la partie qui est demeurée dans le ministère des Finances, tandis qu'ITRE-BCSI comprend la partie qui est demeurée aux Services gouvernementaux et à SNB (Archives). Le Bureau exécutif est compris dans les chiffres d'ITRE-BCSI pour l'exercice financier 2016-2017.*

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 en date du 31 décembre 2016 pour le Conseil du Trésor.

Type d'employé	Nombre d'employés permanents et temporaires en date du 31 décembre 2016
Permanent	164
Temporaire	5
Total	169

Le Ministère a annoncé 26 concours, soit 17 concours ouverts (publics) et 15 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 Loi sur la Fonction publique	Nombre
Emplois professionnels, scientifiques ou techniques spécialisés	Une nomination peut être effectuée sans concours lorsqu'un poste requiert : un niveau d'expertise et de formation poussé; un 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 ayant un handicap et aux membres des minorités visibles des possibilités égales d'accès à l'emploi, à la formation, à l'avancement professionnel au sein des services publics 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 I, II (conseils scolaires) et III (corporations hospitalières) des services publics.	16(1) ou 16(1)c)	6
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 collégiaux de programmes CO-OP ou les apprentis peuvent être nommés à un poste 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 Ministère 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 et les règlements qui relevaient de la compétence du Ministère en 2016-2017 se trouvent à l'adresse : <http://laws.gnb.ca/fr/deplinks?subjectnumber=51>

Résumé des activités liées aux langues officielles

Introduction

Le Conseil du Trésor a beaucoup d'initiatives pangouvernementales qui viennent s'ajouter aux initiatives ministérielles. Le Conseil du Trésor travaille en partenariat avec le BCE – 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 :

Stratégie

- Il y a eu élaboration d'un guide pratique sur les langues officielles à l'intention des employés, qui établira des calendriers pour les employés chargés des RH afin de garantir que le guide sera reçu et examiné par chaque employé.

Axe 2

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

Stratégie

- 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

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

Stratégie

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

Axe 4

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

Stratégie

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

Résumé des recommandations du Bureau du vérificateur général

Le titre et l'année du document d'audit avec le lien au document en ligne	Recommandations	
	Total	Adoptées
Bureau du chef du service de l'information – Travaux d'optimisation des ressources et du rendement – volume II (2012) http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2012V2/agrepf.pdf Chapitre 3, page 125	1	0
Bureau du contrôleur – Affaires découlant de notre audit des états financiers de la province (2012) http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2012V1/AGRepf.pdf Chapitre 3, pages 76 à 78	10	7
Bureau du contrôleur – Affaires découlant de notre audit des états financiers de la province (2013) http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2013V1/Agrepf.pdf Chapitre 4, pages 77 à 87, 88 à 90	19	17
Bureau du contrôleur – Affaires découlant de notre audit des états financiers de la province (2014) http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2014V1/Agrepf.pdf Chapitre 4, pages 96 à 107	10	5
Interruption d'alimentation au centre de données – Audits de performance - volume 2 (2014) http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2014V2/Agrepf.pdf Chapitre 3, pages 70 à 72	3	0
Province du Nouveau-Brunswick : Observations sur les régimes de retraite (2015) http://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2015V3/Agrepf.pdf Chapitre 3, pages 70 à 76	5	4
Bureau du contrôleur – Affaires découlant de notre audit des états financiers de la province (2014) http://www.agnb-vgnb.ca/content/agnb-vgnb/en/publications/reports/year/2015.html#2015v4=Page1&2015v3=Page5&2015v2=Page9&2015v1=Page12 Chapitre 3, page 131	1	1
Bureau du contrôleur – Affaires découlant de notre audit des états financiers de la province (2015) http://www.agnb-vgnb.ca/content/agnb-vgnb/en/publications/reports/year/2015.html#2015v4=Page1&2015v3=Page5&2015v2=Page9&2015v1=Page12 Chapitre 6, pages 136 à 146	9	5
Bureau du contrôleur – Affaires découlant de notre audit des états financiers de la province (2016) http://www.agnb-vgnb.ca/content/agnb-vgnb/en/publications/reports/year/2016.html#2016v1=Page13 Chapitre 4, pages 89 à 100	12	7

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 2016-2017.

Annexe A :

Régimes de pension (voir ci-joint)

Régime	Année finissant le	*Nombre de participants	Cotisations des employés	Cotisations des employeurs	**Nombre de pensionnés	Feuille de paie des retraités	Fonds de retraite
Loi sur la pension des députés et Loi sur la pension de retraite des députés	31-Mar-2017	-	-	3,387,000	90	3,387,000	N/A
Loi sur la Cour provinciale et Loi sur la pension des juges de la Cour provinciale	31-Mar-2017	29	477,000	822,000	31	1,565,000	46,292,000
Loi sur l'Ombudsman	31-Mar-2017	-	-	-	1	157,000	N/A
Régime de retraite des cadres des districts scolaires du N.-B.	31-Dec-2016	-	-	-	102	1,312,000	5,723,000
Régime de retraite pour les manoeuvres, hommes de métiers et de services des districts scolaires du N.-B.	31-Dec-2016	2,124	3,601,000	5,403,000	1,689	20,626,000	367,504,000
Régime de retraite des employés à temps plein, membres de la section locale 2745 du SCFP, des districts scolaires du Nouveau-Brunswick	31-Dec-2016	1,035	1,575,000	2,138,000	481	3,712,000	89,282,000
Régime de retraite des employés à temps partiel et saisonniers du gouvernement du N.-B.	31-Dec-2016	9,491	3,147,000	2,971,000	N/A	NA	177,223,000
<p>Les régimes suivants ne sont plus consolidés. Ils sont maintenant sous la responsabilité de Conseils de fiduciaires indépendants.</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 							
<p>*Nombre de participants inclut les participants actifs, inactifs et ceux en congé. **Nombre de pensionnés, sans compter les titulaires d'une pension différée.</p>							

Annexe B :

Sommaire des régimes d'avantages sociaux des employés

Tableau 2 : 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	30-06-17	30-06-17	30-06-17	30-06-17	31-12-16
Nombre d'assurés*	13,236	6,453	41,259	37,348	23
No de demandes	380	408	S/O	S/O	S/O
Montant de demandes	\$8,387,699	\$8,777,173	\$91,032,314	\$19,827,125	S/O
Réserves pour invalidités**	\$31,299,000	\$32,078,000	S/O	S/O	S/O
Nombre de dispenses en raison d'invalidité cette année***	140	145	315	314	S/O
Total des dispenses en raison d'invalidité	423	436	388	385	S/O
Nombre de conversions†	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
Frais des conversions††	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O

Notes :

***Number Covered:** Number of employee participants covered – i.e., does not include spousal or child dependents. Health and Dental includes retiree participants.

****Disability Reserves:** Estimated reserves to fund the future cost for those participants who are deemed disabled.

*****Disability Waivers:** Participants for whom premium contributions were waived due to disability.

†**Conversions:** At retirement, participants may convert their group life insurance coverage to an individual life insurance policy without the medical evidence requirement.

††**Conversion Charge:** A charge to the Group Life Plan when a participant elects to convert insurance.

(1) Number of participants covered for EFAP – includes eligible employees of Part I, II, III & other approved employer groups.

(2) EFAP claims are expressed in terms of accesses to the services.

(3) Program costs are calculated as rate per employee, per month.

Assurance vie collective			Décès ou mutilation par accident			Programme d'aide aux employés et leur famille	
Base	Supplémentaire	Personnes à charge	Base	Supplémentaire	Volontaire	Employés	Personnes à charge
30-04-17	30-04-17	30-04-17	30-04-17	30-04-17	30-04-17	31-03-17	
36,760	14,350	16,564	36,760	14,350	15,955	45,468(1)	
49	27	40	85	4	9	3,166 (2)	636 (2)
\$2,215,439	\$2,010,876	\$480,046	\$414,438	\$337,794	\$777,750	\$1,982,286(3)	
\$140,042	\$399,744	S/0	S/0	S/0	S/0	S/0	S//0
412	191	199	412	191	196	S/0	S/0
1,390	625	718	1,390	625	707	S/0	S/0
48	7	0	S/0	S/0	S/0	S/0	S/0
\$154,351	\$45,704	\$0	S/0	S/0	S/0	S/0	S/0

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 I, II, III and other approved employer groups.

(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.