



2008-2009
Annual Report

Office of
Human Resources

2008-2009
Rapport annuel

Bureau des
ressources humaines

2008-2009 Annual Report

Published by:

Office of Human Resources
Province of New Brunswick
P.O. Box 6000
Fredericton, N.B.
E3B 5H1
Canada
<http://www.gnb.ca/0163>

December 2009

Cover:

Communications New Brunswick

Printing and Binding:

Printing Services, Supply and Services

ISBN 978-1-55471-262-5
ISSN 1703-5058 (print edition)
ISSN 1703-5066 (online edition)

Printed in New Brunswick

Rapport annuel 2008-2009

Publié par :

Bureau des ressources humaines
Gouvernement du Nouveau-Brunswick
Case postale 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
Canada
<http://www.gnb.ca/0163>

December 2009

Couverture :

Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :

Services d'imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 978-1-55471-262-5
ISSN 1703-5058 (Version imprimée)
ISSN 1703-5066 (Version en ligne)

Imprimé au Nouveau-Brunswick



2008-2009

Annual Report

Office of
Human Resources

2008-2009

Rapport annuel

Bureau des
ressources humaines

The Honourable Graydon Nicholas
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick

May it please your Honour:

It is my privilege to submit the Annual Report of the Office of Human Resources, Province of New Brunswick, for the fiscal year April 1, 2008, to March 31, 2009.

Respectfully submitted,



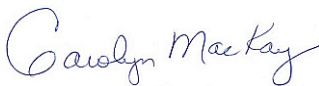
Rick Brewer
Minister
Office of Human Resources

The Honourable Rick Brewer
Minister
Office of Human Resources
Fredericton, N.B.

Mr. Minister:

I am pleased to present the Annual Report describing operations of the Office of Human Resources for the fiscal year 2008-2009.

Respectfully submitted,



Carolyn MacKay
Deputy Minister
Office of Human Resources

L'honorable Graydon Nicholas
Lieutenant-gouverneur de la
province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

Je suis heureux de vous soumettre le rapport annuel du Bureau des ressources humaines de la province du Nouveau-Brunswick pour l'année financière allant du 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009.

Veillez agréer, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, l'assurance de ma très haute considération.



Rick Brewer
Ministre
Bureau des ressources humaines

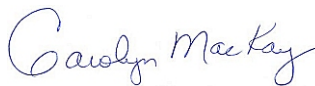
L'honorable Rick Brewer
Ministre
Bureau des ressources humaines
Fredericton (N.-B.)

Monsieur le Ministre,

Je suis heureuse de vous soumettre le présent rapport annuel du Bureau des ressources humaines pour l'année financière 2008-2009.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

La sous-ministre du Bureau des ressources humaines,



Carolyn MacKay

Table of Contents

Office of Human Resources	5
• Mission.....	5
• Mandate	5
• Year in Review	7
• Organizational Chart.....	9
• Statutes Related to the Office of Human Resources ...	10
• Financial Information.....	11
• Official Language Complaints	12
Areas of Focus	13
• Collective Bargaining and Pay Reviews	13
• Casual Workers.....	16
• Corporate Human Resource Strategy.....	17
• HR Policies, Programs and Initiatives	22
• Provincial Health Plan	27
• Governance and Risk Management Pensions and Benefits	27
• Genesys Project.....	31
• Internal Service Alignment	31
• Post-Secondary Education Reform	33
• Employee Survey Action Plan	33
Appendix 1: Demographic Challenges.....	35
Table 1: Pension Plans	39
Table 2: Non-Pension Benefits Summary	40
Table 3: Competitions by Department	42
Chart 1: Total Pension Administration Cost per Total Client.....	43

Table des matières

Bureau des ressources humaines	5
• Mission	5
• Mandat.....	5
• Bilan de l'année	7
• Renseignements financiers	9
• Lois se rattachant au Bureau des ressources humaines.....	10
• Renseignements financiers	11
• Plaintes relatives aux langues officielles	12
Secteurs d'intervention privilégiés	13
• Négociation collective et révision du traitement	13
• Employés occasionnels.....	16
• Stratégie gouvernementale en ressources humaines	17
• Politiques, programmes et initiatives en matière de ressources humaines	22
• Plan provincial de la santé.....	27
• Gouvernance et gestion des risques : pensions et avantages sociaux	27
• Projet Genesys.....	31
• Adaptation des services internes.....	31
• Réforme de l'éducation postsecondaire.....	33
• Plan d'action pour le sondage auprès des employés	33
Annexe 1: Défis démographiques	35
Tableau 1 : Régimes de retraite.....	39
Tableau 2 : Résumé des autres avantages sociaux	40
Tableau 3 : Concours par ministère.....	42
Graphique 1 : Coût d'administration total par groupe global de clients	43

Office of Human Resources

Mission

The mission of the Office of Human Resources (OHR) is:

To provide leadership and services that promote excellence in the New Brunswick Public Service

Mandate

The mandate is to:

- Provide strategic direction and advice related to government-wide human resource policies and practices;
- Develop and implement innovative corporate human resource policies and initiatives; and
- Fulfill legislative and delegated responsibilities for recruitment, compensation, pensions and benefits, employee development and labour relations.

The department's responsibility extends to Part I (departments), Part II (school districts), Part III (health sector) and, in some instances, Part IV (crown corporations).

OHR is divided into the following program areas:

Bureau des ressources humaines

Mission

La mission du Bureau des ressources humaines (BRH) est la suivante :

Assurer un leadership et fournir des services qui favorisent l'excellence au sein des services publics du Nouveau-Brunswick

Mandat

Son mandat est le suivant :

- Fournir une orientation stratégique et des conseils en ce qui concerne les politiques et les pratiques en matière de ressources humaines à l'échelle du gouvernement;
- Élaborer et mettre en œuvre des politiques et des initiatives innovatrices en matière de ressources humaines pour l'ensemble du gouvernement; et
- S'acquitter des responsabilités législatives et déléguées en ce qui a trait au recrutement, à la rémunération, aux pensions et aux avantages sociaux, au perfectionnement des employés et aux relations de travail.

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

Le BRH comporte les secteurs de programme suivants :

Compensation & Employee Benefits

The Compensation and Employee Benefits division provides leadership in the areas of pensions and benefits, compensation, classification, and management of information on the public service workforce.

Labour Relations Services

Labour Relations Services ensures good labour relations throughout the public service through collective bargaining, grievance resolutions, arbitrations, and labour management counsel and advice.

Staffing, Development & HR Policy

The Staffing, Development and HR Policy division provides leadership and policy direction in the areas of succession planning, recruitment, staffing, training and development, and human resource planning.

Official Languages, Workplace Equity and HRIS

The Official Languages, Workplace Equity and HRIS division provides strategic advice and co-ordination in support of:

- quality government services in both official languages;
- the equitable participation of women, Aboriginals, persons with disabilities, and members of visible minority groups in the public service; and
- the management of a corporate human resource payroll application that supports effective human resource practices and informed management decision making.

Rémunération et avantages sociaux des employés

La Division de la rémunération et des avantages sociaux des employés assure un leadership dans les domaines des pensions et des avantages sociaux, de la rémunération, de la classification et de la gestion de l'information sur les effectifs de la fonction publique.

Services des relations de travail

La Direction des services des relations de travail assure de bonnes relations de travail dans l'ensemble de la fonction publique par la négociation collective, la résolution des griefs, l'arbitrage et les conseils ayant trait aux relations patronales-syndicales.

Recrutement, perfectionnement et politiques relatives aux ressources humaines

La Division du recrutement, du perfectionnement et des politiques relatives aux ressources humaines offre un leadership et une orientation stratégique dans les domaines de la planification de la relève, du recrutement, de la dotation, de la formation, du perfectionnement et de la planification des ressources humaines.

Langues officielles, équité au travail et SIRH

La Division des langues officielles, de l'équité au travail et du service d'information sur les ressources humaines assure la coordination et l'orientation stratégique pour :

- la prestation de services gouvernementaux de qualité dans les deux langues officielles;
- la participation équitable à la fonction publique des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles; et
- la gestion d'une application gouvernementale de gestion des ressources humaines pour les fonctions de la paie, qui favorise l'adoption de pratiques efficaces en matière de ressources humaines et la prise de décisions éclairées en gestion.

Year in Review

The 2008-2009 fiscal year was a period of transition and renewal for the Office of Human Resources. The global economic situation in the latter part of 2008 presented challenges for all areas of government but also provided opportunities for creative decision making.

Noteworthy events from this year include:

- OHR's role in the implementation of the provincial government's new wage restraint policy, which took effect on March 17, 2009;
- Overseeing the hiring freeze for employees in Part I of the public service, which took effect on March 17, 2009;
- Signing of eight collective agreements, which affect approximately 22,200 public servants;
- The introduction of the *Public Interest Disclosure Act*, the first of its kind in New Brunswick;
- The introduction of a Values and Ethics Framework for Part I employees;
- A thorough review of the Language of Work Policy for the first time in more than 20 years;
- The development of amendments to the *Civil Service Act* that will modernize the Act and increase its efficiency with respect to staffing functions;
- The introduction of an amendment to the *Teachers Pension Act* that will support New Brunswick teachers who choose to become reservists serving in Afghanistan and in future conflicts;

Bilan de l'année

L'exercice de 2008-2009 a été une période de transition et de renouvellement au Bureau des ressources humaines. La situation économique mondiale de la deuxième moitié de 2008 a posé des difficultés pour tous les secteurs de gouvernement, mais elle a aussi fourni l'occasion de faire preuve de créativité dans la prise de décisions.

Voici les principales réalisations de l'année :

- le rôle du BRH dans la mise en œuvre de la nouvelle politique de modération salariale du gouvernement provincial, entrée en vigueur le 17 mars 2009;
- la coordination du gel de l'embauche dans la partie I des services publics, entré en vigueur le 17 mars 2009;
- la signature de huit conventions collectives touchant environ 22 200 fonctionnaires;
- la présentation de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*, la première de son genre au Nouveau-Brunswick;
- la présentation d'un cadre de valeurs et d'éthique pour les employés de la partie I;
- un examen complet de la Politique sur la langue de travail, la première depuis plus de 20 ans;
- l'élaboration des modifications à la *Loi sur la Fonction publique*, qui auront pour effet de moderniser la Loi et de la rendre plus efficace relativement aux fonctions de dotation;
- la présentation d'une modification à la *Loi sur la pension de retraite des enseignants*, en vue d'appuyer les enseignants du Nouveau-Brunswick qui choisissent de participer à la mission en Afghanistan ou dans d'autres conflits éventuels à titre de réservistes volontaires;

- The creation of the New Professionals Initiative, a unique initiative focused on the retention of new public servants; and
- The creation of the Senior Leaders Study Tour, designed to build leadership capacity within New Brunswick's senior civil service.

During 2008-2009 our staff also undertook a restructuring of OHR for the first time since the department was created in 2001. These changes will be implemented in the 2009-2010 fiscal year.

This annual report will review the above initiatives in more detail, and outline the areas of focus that OHR has identified for the year in question.

The financial section of the report reflects the management of programs and services within funding allocated for the fiscal year.

- le lancement de l'Initiative pour les nouveaux professionnels, un projet unique visant la conservation des nouveaux fonctionnaires; et
- la création de la tournée d'étude des cadres supérieurs, conçue pour renforcer la capacité de leadership au sein de la fonction publique du Nouveau-Brunswick.

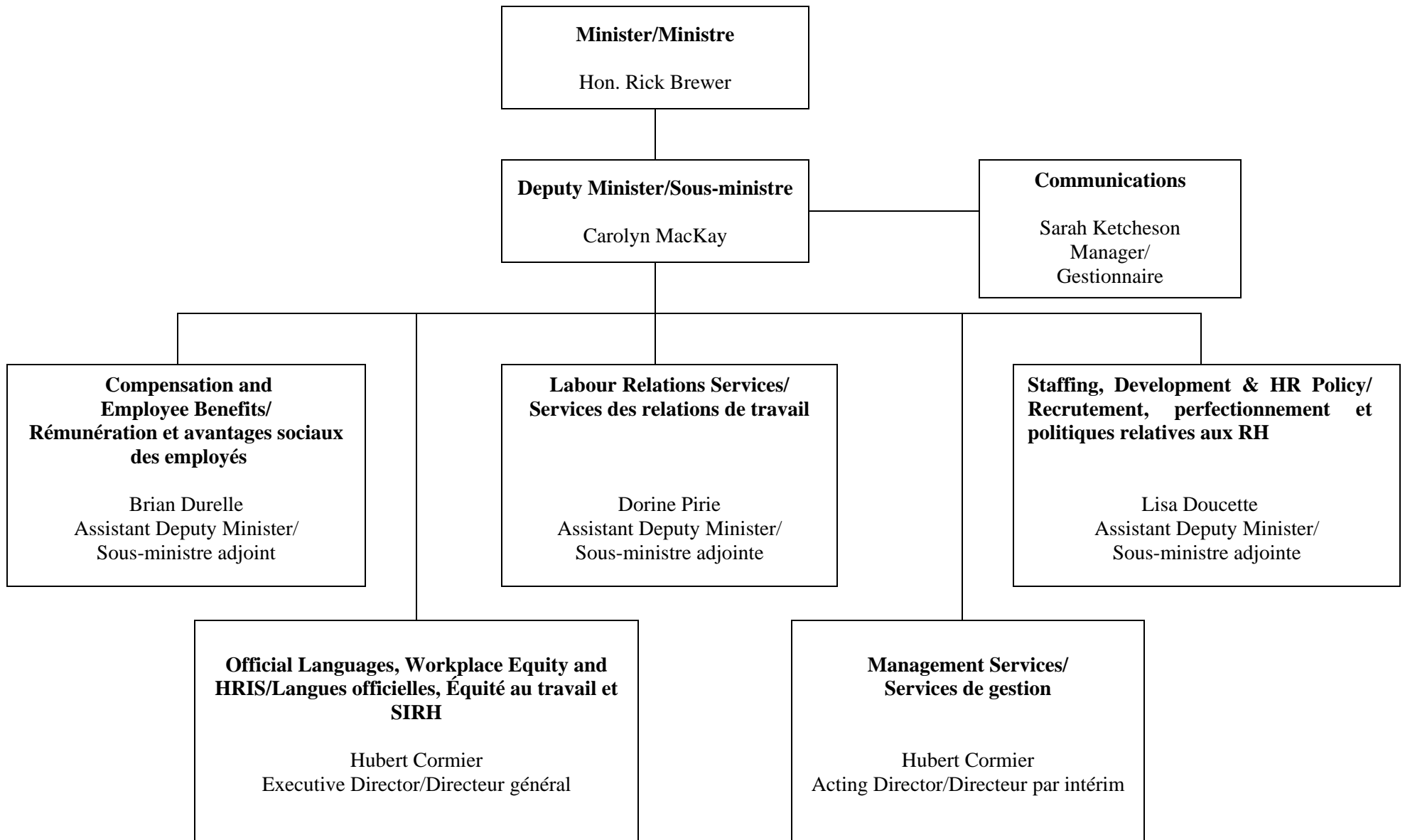
Au cours de 2008-2009, notre personnel a également entrepris une restructuration du BRH, la première depuis sa création en 2001. Les changements seront mis en œuvre au cours de l'exercice de 2009-2010.

Le rapport annuel examinera en détail les initiatives décrites plus haut et donnera un aperçu des secteurs d'intervention privilégiés au cours de l'exercice visé.

La section financière du rapport rend compte de la gestion des programmes et des services dans les limites du financement accordé pour l'exercice.

OFFICE OF HUMAN RESOURCES / BUREAU DES RESSOURCES HUMAINES

March 31, 2009 / le 31 mars 2009



Statutes related to the Office of Human Resources

- *Financial Administration Act – responsibilities pursuant to Section 5(c)(e); and Section 6(1)(2)*
- *Public Service Labour Relations Act*
- *Civil Service Act*

Additional Statutes

Statutes related to Human Resources under the jurisdiction of the Minister of Finance in the role of Chairman of the Board of Management are as follows:

- **Pension Acts**
 - ◆ *Public Service Superannuation Act*
 - ◆ *Teacher's Pension Act*
 - ◆ *Members Superannuation Act*
 - ◆ *Members Pension Act*
 - ◆ *Provincial Court Act* (Section 15-17)
 - ◆ *Ombudsman Act - Pension Provisions*, subsection 2(4)
 - ◆ *Provincial Court Judges Pension Act*
 - ◆ *Special Retirement Program Act* (1985 Early Retirement Program)
- *Pay Equity Act*
- *Human Rights Act*

Lois se rattachant au Bureau des ressources humaines

- *Loi sur l'administration financière – responsabilités conformément aux alinéas 5c) et 5e); et aux paragraphes 6(1) et 6(2)*
- *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*
- *Loi sur la Fonction publique*

Autres lois

Voici les lois liées aux ressources humaines qui relèvent de la compétence du ministre des Finances à titre de président du Conseil de gestion :

- **Lois sur les régimes de pension**
 - ◆ *Loi sur la pension de retraite dans les services publics*
 - ◆ *Loi sur la pension de retraite des enseignants*
 - ◆ *Loi sur la pension de retraite des députés*
 - ◆ *Loi sur la pension des députés*
 - ◆ *Loi sur la Cour provinciale* (articles 15 à 17)
 - ◆ *Loi sur l'Ombudsman – dispositions sur la pension*, paragraphe 2(4)
 - ◆ *Loi sur la pension des juges de la Cour provinciale*
 - ◆ *Loi sur le régime spécial de retraite* (programme de retraite anticipée de 1985)
- *Loi sur l'équité salariale*
- *Loi sur les droits de la personne*

Financial Information

Fiscal Year Ending March 31, 2009

Human Resource Management
(\$000)

	2008-09 Budget	2008-09 Actual
Personal Services	8,245.3	7,415.5
Other Services	9,730.6	10,166.2
Materials and Supplies	95.9	76.4
Property and Equipment	201.3	202.4
Contributions and Grants	6.4	31.4
Recoveries	<u>(12,401.6)</u>	<u>(12,218.7)</u>
TOTAL	<u>\$5,877.9</u>	<u>\$5,673.2</u>

The department was underspent by \$204.7.

Renseignements financiers

Année financière terminée le 31 mars 2009

Gestion des ressources humaines
(000 \$)

	Budget 2008-2009	Montants réels 2008-2009
Services personnels	8 245,3	7 415,5
Autres services	9 730,6	10 166,2
Fournitures et approvisionnements	95,9	76,4
Biens et matériel	201,3	202,4
Contributions et subventions	6,4	31,4
Recouvrements	<u>(12 401,6)</u>	<u>(12 218,7)</u>
TOTAL	<u>5 877,9 \$</u>	<u>5 673,2 \$</u>

Le ministère a un excédent budgétaire de 204,7 \$.

Official Language Complaints

It is OHR's objective to actively offer and provide quality services to members of the public in their official language of choice.

We are pleased to state that during the 2008-2009 fiscal year no complaints were received from the Office of the Commissioner of Official Languages relating to services provided by the Office of Human Resources.

Plaintes relatives aux langues officielles

Le BRH a pour objectif d'offrir activement et de fournir des services de qualité aux citoyens dans la langue officielle de leur choix.

Nous sommes heureux de signaler que, durant l'année financière 2008-2009, nous n'avons reçu aucune plainte du Bureau du commissaire aux langues officielles se rattachant aux services qu'offre le Bureau des ressources humaines.

Areas of Focus 2008-2009

The Office of Human Resources identified 10 areas of focus for 2008-2009. The following is a detailed description of these areas, and the progress we have made over the year in question.

Collective Bargaining and Pay Reviews

Goal: To provide fair and affordable compensation consistent with the province's fiscal framework.

The government is committed to managing the public service wage bill. The Office of Human Resources, Board of Management and the Department of Finance each have their roles to play to ensure a fair and affordable wage bill for the province.

OHR ensures non-bargaining pay reviews and collective agreements are consistent with the government's compensation policy. Our goal is to provide expertise, information and advice to government to ensure compensation requirements are accommodated within the fiscal framework of the province.

Collective Agreements

The following is a list of the collective agreements OHR signed with our union partners in fiscal year 2008-2009:

- Canadian Union of Public Employees (CUPE) Local 1251, on April 8, 2008, affecting approximately 500 institutional services and care employees;
- CUPE Local 1252, on September 24, 2008, affecting approximately 8,000 hospital workers;

Secteurs d'intervention privilégiés en 2008-2009

Le Bureau des ressources humaines a défini 10 secteurs d'intervention privilégiés pour l'exercice de 2008-2009. La section qui suit fournit une description détaillée de ces secteurs et fait état des progrès réalisés au cours de l'exercice visé.

Négociation collective et révision du traitement

Objectif : Offrir une rémunération juste et abordable qui est conforme à la capacité financière du gouvernement.

Le gouvernement s'est engagé à gérer la masse salariale de la fonction publique. Le Bureau des ressources humaines, le Conseil de gestion et le ministère des Finances ont chacun un rôle à jouer afin d'assurer une masse salariale équitable et abordable pour le gouvernement.

Le BRH s'assure que la révision du traitement des employés non syndiqués et des conventions collectives est conforme à la politique de rémunération du gouvernement. Nous avons pour objectif de fournir un savoir-faire, des renseignements et des conseils au gouvernement pour s'assurer de tenir compte des exigences en matière de rémunération selon la capacité financière du gouvernement.

Conventions collectives

En 2008-2009, le BRH a signé avec les syndicats les conventions collectives suivantes :

- Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 1251, le 8 avril 2008, touchant environ 500 employés préposés aux services et aux soins en établissement;
- SCFP, section locale 1252, le 24 septembre 2008, touchant environ 8 000 travailleurs d'hôpitaux;

- New Brunswick Teachers' Federation, on December 18, 2008, affecting approximately 7,500 teachers;
- New Brunswick Nurses Union (NBNU), on March 3, 2009, affecting approximately 5,500 nurses;
- NBNU, on March 16, 2009, affecting approximately 200 nurse managers and nurse supervisors;
- New Brunswick Union of Public and Private Employees (NBUPPE), on March 16, 2009, affecting approximately 175 education – non-instructional workers;
- NBUPPE, on March 16, 2009, affecting approximately 250 resource services employees;
- NBUPPE, on March 16, 2009, affecting approximately 75 professional support employees.

References to Adjudication

In fiscal year 2008-2009, OHR processed 380 adjudications still active from the previous year. The department also received 228 new references to adjudication; of these, 213 were withdrawn or settled.

Classifications

OHR reviewed classification and reclassification requests for Parts I, II and III to ensure the proper classification level and an appropriate level of compensation relative to other positions. Staff also represented the employer at Classification Appeal Board hearings.

Staff reviewed and amended job classifications in the following bargaining groups to ensure they reflect the current work being done and the education/training requirements: Education (Non-Instructional), Resource Services, and Nurses, Part III.

- Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick, le 18 décembre 2008, touchant environ 7 500 enseignants;
- Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB), le 3 mars 2009, touchant environ 5 500 membres du personnel infirmier;
- SIINB, le 16 mars 2009, touchant environ 200 membres du personnel infirmier gestionnaire et surveillant;
- Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (SESPPNB), le 16 mars 2009, touchant environ 175 employés (non-enseignants) du secteur de l'éducation;
- SESPPNB, le 16 mars 2009, touchant environ 250 employés préposés aux services des ressources;
- SESPPNB, le 16 mars 2009, touchant environ 75 employés de soutien professionnel.

Renvois à l'arbitrage

Au cours de l'exercice de 2008-2009, le BRH a traité 380 renvois à l'arbitrage reportés de l'année précédente. Il a également reçu 228 nouveaux renvois à l'arbitrage, dont 213 ont été retirés ou réglés.

Classification des postes

Le BRH a examiné les demandes de classification et de reclassification de postes pour les parties I, II et III, afin de s'assurer que les postes correspondaient au niveau approprié de classification et à un niveau approprié de rémunération relativement aux autres postes. Le personnel a aussi représenté l'employeur aux auditions d'appel de classification du Comité de révision de la classification.

Le personnel a examiné et modifié la classification des postes dans certaines unités de négociation, afin de s'assurer qu'elle tienne compte du travail effectué et des exigences en matière d'études et de formation. Ces unités de négociation sont les suivantes : éducation (non-enseignants); services de ressources; infirmières et infirmiers de la partie III.

As a result of organizational changes within the Department of Natural Resources, OHR reviewed positions within the Resource Services bargaining group in order to identify if any significant changes had occurred to the approximately 225 jobs within the series.

OHR successfully implemented the results of the joint job evaluation study that was completed in cooperation with CUPE Local 1252, with a major component related to pay equity. The ongoing maintenance of the classification system for CUPE Hospital positions will continue to be a joint employer/union process.

OHR provided assistance and advice on job evaluation methodologies in support of the Wage Gap Reduction Initiative. This included active participation on joint steering committees with Child Care Staff, Home Support Workers, and the Transition House Sector.

The department also participated in compensation surveys with both private and public sector employers to ensure availability of and accessibility to current compensation data.

Wage Restraint

The Office of Human Resources was responsible for implementing the government's new wage restraint policy for Parts I, II and III. The policy provides for a two-year wage freeze for all unionized and non-unionized employees. The wage restraint policy will honour all existing collective agreements. Upon expiration of collective agreements, new agreements will be negotiated for a two-year term with no increase in wages or other monetary benefits.

Par suite des changements organisationnels survenus au sein du ministère des Ressources naturelles, le BRH a fait un examen des postes de l'unité de négociation des services de ressources afin de déterminer si des changements importants étaient survenus par rapport aux quelque 225 emplois de cette classification.

Le BRH a assuré avec succès le suivi des résultats de l'évaluation conjointe des emplois, réalisée en collaboration avec le SCFP, section locale 1252; une composante majeure vise l'équité salariale. La maintenance permanente du système de classification des postes des employés d'hôpital membres du SCFP continuera de faire l'objet d'un processus patronal-syndical.

Le BRH a fourni une aide et des conseils pour les méthodes d'évaluation des emplois aux fins de l'Initiative de réduction de l'écart salarial. Le personnel a participé de façon active aux comités directeurs mixtes des travailleuses en garderie, des aides de maintien à domicile et du secteur des maisons de transition.

Le BRH a de plus participé à des enquêtes sur la rémunération avec des employeurs des secteurs privé et public afin de s'assurer qu'ils disposaient de données accessibles et actuelles sur la rémunération.

Modération salariale

Le Bureau des ressources humaines a mis en œuvre la nouvelle politique de modération salariale du gouvernement, applicable aux parties I, II et III. La politique prévoit un gel des salaires pour tous les employés syndiqués et non syndiqués. Les conventions collectives en vigueur seront respectées. À leur expiration, de nouvelles conventions seront négociées pour une période de deux ans, à l'exclusion d'augmentations salariales ou d'autres avantages monétaires.

Workforce Transition

The provincial government undertook a review of programs and services over this fiscal year in an effort to streamline and constrain spending. Departments anticipate up to 400 people may be laid off, and up to 700 positions will be eliminated from Parts I, II and III of the public service in budget year 2009-2010. Those individuals who are laid off will be placed on a government-wide redeployment list, which will be managed by the Office of Human Resources.

In addition, government has implemented a hiring freeze on all external hiring for permanent positions in Part I, which OHR will oversee. The hiring freeze will provide landing spots for laid-off employees and ensure staff on the redeployment list receives priority consideration for any opportunities. The only exceptions to the freeze will be for those vacancies that are critical for service to the public and that cannot be filled from redeployment or within government.

Casual Workers

Goal: To ensure fair and equitable terms and conditions of employment for casual employees.

There are approximately 7,000 to 9,000 casual workers throughout Parts I, II and III of government. The number of casual workers varies depending on seasonal operations. In 2006, the provincial government committed to review the status and treatment of casual workers in the New Brunswick public service.

Transition de la main-d'œuvre

Le gouvernement provincial a entrepris un examen des programmes et services au cours de l'exercice financier dans le but de rationaliser et de limiter les dépenses. Les ministères prévoient que 400 employés pourraient être mis en disponibilité, et jusqu'à 700 postes seront supprimés dans les parties I, II et III des services publics au cours de l'exercice budgétaire de 2009-2010. Les employés mis en disponibilité seront inscrits sur la liste de réaffectation du gouvernement, qui sera gérée par le Bureau des ressources humaines.

En outre, le gouvernement a mis en œuvre un gel de recrutement de nouveaux employés pour les postes permanents de la partie I, qui sera coordonné par le BRH. Le gel de recrutement créera des postes pour les employés mis en disponibilité et permettra de s'assurer que le personnel inscrit sur la liste de réaffectation est considéré en premier pour toute possibilité d'emploi. Seuls les postes vacants qui sont essentiels pour fournir un service au public et qui ne peuvent pas être pourvus à l'aide de la liste de réaffectation ou par un employé du gouvernement feront exception à la règle.

Employés occasionnels

Objectif : S'assurer que les conditions d'emploi des employés occasionnels sont justes et équitables.

Il y a de 7 000 à 9 000 employés occasionnels environ dans les parties I, II et III des services publics. Le nombre d'employés occasionnels varie selon les activités saisonnières. En 2006, le gouvernement provincial s'est engagé à se pencher sur le statut et le traitement des employés occasionnels de la fonction publique du Nouveau-Brunswick.

A joint committee of OHR officials and union representatives has been meeting since April 2007 to assess the impact of any change to the definition of employee in the *Public Service Labour Relations Act* (PSLRA). Throughout the 2008-2009 fiscal year, OHR continued these meetings on a regular basis. The committee also awaited the decision from the New Brunswick Court of Queen's Bench on whether the PSLRA must be changed to include casual workers in collective bargaining.

Corporate Human Resource Strategy

Goal: To develop and implement a Corporate Human Resource Strategy.

OHR has recently commenced a process to develop a multi-year, integrated Corporate HR Plan that will take into account demographic, technological and other trends shaping the future workforce and employment relationships. We will seek to define a clear vision for the future of New Brunswick's public service and identify the key human resource strategies that will position the province to effectively address challenges and opportunities that lie ahead.

Deputy ministers and other key stakeholders are currently engaged in the consultation and planning process which is expected to result in an approved plan during 2009-2010 for implementation in 2010-2011 and beyond. In addition to ensuring alignment with government's business priorities and the overall goal of self-sufficiency, the Corporate HR Plan will be a powerful communication tool to convey key messages about the Government of New Brunswick's value proposition to current and prospective employees.

Un comité conjoint de représentants du BRH et de représentants syndicaux se réunit depuis avril 2007 afin d'évaluer les répercussions de toute modification de la définition d'employé dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. Tout au long de l'exercice de 2008-2009, le BRH a tenu ces réunions de façon régulière. Le comité a aussi attendu la décision de la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick concernant la question de savoir si la Loi doit être modifiée de manière à permettre aux travailleurs occasionnels de participer aux négociations collectives.

Stratégie gouvernementale en ressources humaines

Objectif : Élaborer et mettre en œuvre une stratégie gouvernementale en ressources humaines.

Le BRH a récemment entrepris un processus pour établir un plan gouvernemental pluriannuel et intégré en matière de ressources humaines qui tiendra compte des tendances démographiques, technologiques et autres qui déterminent la main-d'oeuvre future et les relations de travail. Nous chercherons à établir une vision claire de l'avenir de la fonction publique du Nouveau-Brunswick et nous définirons les stratégies clés en matière de ressources humaines qui mettront la province en position d'aborder de façon efficace les défis et les possibilités à venir.

Les sous-ministres et d'autres intervenants clés participent actuellement au processus de consultation et de planification qui devrait aboutir à un plan approuvé au cours de 2009-2010 et à sa mise en oeuvre en 2010-2011 et après. En plus de s'assurer que le plan est aligné sur les priorités opérationnelles du gouvernement et sur l'objectif général de l'autosuffisance, le plan du gouvernement en matière de ressources humaines sera un outil puissant de communication pour transmettre des messages clés au sujet de la valeur que le gouvernement du Nouveau-Brunswick propose aux employés actuels et éventuels.

While the plan is not yet ready for implementation, OHR maintains several initiatives which support this effort. The following is a summary of these efforts.

Executive Development

Executive and employee development occurs through a range of internal and external learning activities and programs, special symposia, information sessions, executive dialogues and developmental assignments.

A number of leadership programs and learning opportunities have been introduced during the past few years and are offered regularly, including:

- Machinery and Process of New Brunswick Government
- Working With Others
- Coaching Leaders
- Strategic Thinking
- Public Service Management Program

The Executive Talent Management Program was launched in January 2008 and provided developmental opportunities for employees in pay bands six to nine. The program was successful in providing new developmental assignments for 34 employees. In addition, OHR continued to manage the Executive Assignment Program, providing career development opportunities to senior level public servants. Fifteen senior managers were reassigned new responsibilities during this fiscal year.

Bien que le plan ne soit pas encore prêt pour la mise en oeuvre, le BRH maintient plusieurs initiatives qui appuient cette tentative. Voici un résumé de ces initiatives.

Perfectionnement des cadres

Le perfectionnement des employés et des cadres passe par une gamme d'activités et de programmes d'apprentissage internes et externes, de colloques spéciaux, de séances d'information, de dialogues entre cadres et d'affectations de perfectionnement.

Au cours des quelques dernières années, plusieurs programmes de leadership et de possibilités d'apprentissage ont été créés et sont offerts régulièrement, notamment les suivants :

- Rouages et fonctionnement du gouvernement du Nouveau-Brunswick
- Leadership : impact et influence
- Encadrement des gestionnaires
- Réflexion stratégique
- Programme de formation des gestionnaires de la fonction publique

Le Programme de gestion du talent des cadres supérieurs, lancé en janvier 2008, a fourni des possibilités de perfectionnement aux employés rémunérés selon les échelles de traitement six à neuf. Le programme a permis d'offrir de nouvelles affectations de perfectionnement à 34 employés. Le BRH a de plus continué à gérer le Programme de réaffectation des cadres qui offre des possibilités de perfectionnement professionnel aux hauts fonctionnaires de la fonction publique. Quinze cadres supérieurs ont accepté d'être réaffectés à de nouvelles fonctions au cours du présent exercice.

A number of Senior Executive Dialogues dealing with specific leadership topics were presented by topic experts, and external programs for Leadership Development continued to be offered through the Queen's Public Executive Program, Banff Leadership Program, and the Niagara Institute.

Succession Planning

To ensure that the public service is prepared to meet upcoming challenges associated with the aging workforce and other trends, OHR embarked on a systematic corporate approach to succession planning involving Part I departments and agencies.

A consistent process was developed to identify critical positions in pay bands six and above, determine the competencies required now and in the future, and develop plans to manage the gaps that are expected to arise from retirements and other factors. Where resources permitted, organizations were also encouraged to identify and plan for other mission-critical positions in specialized professional, technical or skilled trade classifications.

The outcome of the 2008-2009 process is that more than 400 critical positions have been identified in Part I. Based on the circumstances in each department and agency, succession plans were submitted to address the critical positions. Succession planning is a corporate priority and departments and agencies in Part I have developed succession plans to ensure continuity in leadership roles and other critical positions. Deputy ministers are accountable in their departments for ongoing implementation of their plans.

Plusieurs dialogues entre cadres, portant précisément sur le leadership, ont été présentés par des experts en la matière, et les programmes externes de perfectionnement du leadership ont été maintenus, notamment le Public Executive Program de l'Université Queens, le programme de leadership de Banff et le programme de l'Institut Niagara.

Planification de la relève

Pour s'assurer que la fonction publique est prête à faire face aux défis associés au vieillissement de la main-d'œuvre et à d'autres tendances, le BRH a entrepris une démarche gouvernementale méthodique pour planifier la relève, qui met à contribution les ministères et les organismes de la partie I.

Un processus cohérent a été élaboré pour définir les postes essentiels dans les échelles salariales six et plus, pour déterminer les compétences requises maintenant et à l'avenir et pour élaborer des plans de gestion des lacunes qu'entraîneront les retraites et d'autres facteurs. Lorsque les ressources le permettaient, les organismes ont été encouragés à définir et à prévoir les postes essentiels à la mission dans les classifications professionnelles, techniques ou de métiers spécialisés.

Le processus de 2008-2009 a permis de définir 400 postes essentiels dans la partie I. Selon la situation dans chaque ministère et organisme, des plans de relève ont été présentés pour répondre aux besoins des postes essentiels. La planification de la relève est une priorité gouvernementale, et les ministères et organismes de la partie I ont élaboré des plans de relève pour assurer la continuité des rôles de direction et d'autres postes essentiels. Les sous-ministres sont responsables de la mise en œuvre continue de leur plan dans leur ministère.

Strategies include building internal talent pools to improve the readiness of candidates for critical positions, and where appropriate, attracting qualified candidates from external sources. There is also a focus on ensuring the timely transfer of knowledge from incumbents to successors to provide continuity in the leadership of strategic initiatives and the delivery of government programs and services to citizens.

Throughout the process, OHR provided subject matter expertise, tools and coaching to departmental representatives who coordinated the work in their organizations, in consultation with HR directors and senior management teams.

Senior Leaders Study Tour

OHR introduced a new program in 2008 that will help to build executive leadership capacity within the civil service. The Senior Leaders Study Tour took 10 civil servants at the executive director and assistant deputy minister level around the province on a week-long exploration of different aspects of New Brunswick's business, industry, public sector, non-profit sector and First Nations.

The tour is designed to provide first-hand exposure to successes and challenges of organizations outside of Fredericton. It will help to shape thinking and decision making related to public policy, with a focus on self-sufficiency.

Les stratégies englobent la constitution de réserves internes de talents afin d'améliorer l'état de préparation des candidats aux postes essentiels et, le cas échéant, le recrutement de candidats qualifiés de l'extérieur. Des efforts sont faits également pour assurer un transfert opportun des connaissances des titulaires aux éléments de relève afin d'assurer la continuité du leadership dans les initiatives stratégiques et dans la prestation des programmes et services gouvernementaux aux citoyens.

Tout au long du processus, le BRH a fourni une expertise en la matière, des outils et un encadrement aux représentants ministériels qui ont coordonné le travail au sein de leur organisation, en consultation avec les directeurs des RH et les équipes de cadres supérieurs.

Tournée d'étude des cadres supérieurs

Le BRH a lancé un nouveau programme en 2008 qui aidera à renforcer la capacité de leadership au sein de la fonction publique. Dans le cadre de la tournée d'étude des cadres supérieurs, 10 fonctionnaires occupant un poste de directeur général ou de sous-ministre adjoint ont parcouru la province pendant une semaine afin d'explorer divers aspects des milieux commercial et industriel, du secteur public, du secteur sans but lucratif et des Premières nations du Nouveau-Brunswick.

La tournée est conçue pour fournir un contact direct avec les organisations de l'extérieur de Fredericton pour examiner les réussites et les défis. Elle aidera à orienter la réflexion et la prise de décisions en matière de politique gouvernementale, en mettant l'accent sur l'autosuffisance.

Upon completion of the tour, the 10 participants presented key learnings and observations to the Premier and deputy ministers. The tour will be an annual initiative through 2012.

New Professionals Initiative

While the Senior Leaders Study Tour is designed to develop leadership capacity in the public service, OHR is also focused on the retention of new employees. Research tells us that 34% of our new hires leave within the first two years. The New Professionals Initiative was developed in 2008-2009 to help these individuals, and is particularly focused on the approximately 700 civil servants with less than five years of experience, in pay bands three to five.

The key components of the initiative will include the creation of a public service-wide network of new professionals, the development of modernized and timely orientation sessions, career growth and development tools enabling new professionals to take ownership of their careers, as well as mentorship opportunities which will link new professionals and senior leaders.

The launch of the initiative will be held in June 2009.

Employee Engagement Survey

In 2007, OHR undertook a comprehensive Employee Engagement Survey of Part I employees which yielded positive results. Employees did identify three areas which will require further development: succession planning, career growth and development, and communication. During 2008-09, the survey was completed in Parts II and III.

Après la fin de la tournée, les 10 participants ont présenté au premier ministre et aux sous-ministres leurs principales leçons et observations. La tournée sera un projet annuel jusqu'en 2012.

Initiative pour les nouveaux professionnels

La tournée d'étude des cadres supérieurs est conçue pour renforcer la capacité de leadership au sein de la fonction publique, mais le BRH cherche également à garder ses nouveaux employés. La recherche indique que 34 % des nouveaux employés quittent leur emploi pendant les deux premières années. L'Initiative pour les nouveaux professionnels a été élaborée en 2008-2009 afin d'aider ces personnes, et elle vise en particulier les quelque 700 fonctionnaires qui possèdent moins de cinq années d'expérience dans les échelles trois à cinq.

Les principales composantes de l'initiative englobent la constitution d'un réseau de nouveaux professionnels à l'échelle de la fonction publique, l'élaboration de séances d'orientation modernisées et opportunes, la croissance professionnelle, des outils de perfectionnement pour aider les nouveaux professionnels à prendre leur carrière en main, de même que des possibilités de mentorat qui établiront un lien entre les nouveaux professionnels et les cadres supérieurs.

L'initiative sera lancée en juin 2009.

Sondage sur l'engagement des employés

En 2007, le BRH a entrepris un sondage global sur l'engagement des employés de la partie I des services publics, qui a donné des résultats positifs. Les employés ont fait ressortir trois domaines qui devront être élaborés davantage : planification de la relève, croissance professionnelle et perfectionnement, et communication. Au cours de 2008-2009, le sondage a été effectué dans les parties II et III.

A second Employee Engagement survey is planned for 2010-2011.

HR Policies, Programs and Initiatives

Goal: To develop and implement corporate HR policies, programs and initiatives.

The Office of Human Resources undertook a number of initiatives in the 2008-2009 fiscal year. The following are a summary of these projects.

Public Interest Disclosure Act

Public Interest Disclosure Act legislation took effect on July 1, 2008, the first of its kind in the province's history. The Act is designed to improve government accountability and encourage openness and transparency. It encourages all employees in the provincial public service (departments, agencies, school districts, regional health authorities, and crown corporations) to come forward if they believe wrongdoing has occurred or is about to occur in the workplace. The Act protects against reprisal and provides a fair and objective process for those accused of wrongdoing.

The legislation provides clear processes by which employees may make good-faith disclosures of suspected government wrongdoing; empowers the Conflict of Interest Commissioner to receive and investigate any disclosed incidents; and provides job protection should any employee suffer workplace reprisal after making a disclosure.

Un deuxième sondage sur l'engagement des employés est prévu pour 2010-2011.

Politiques, programmes et initiatives en matière de ressources humaines

Objectif : Élaborer et mettre en œuvre les politiques, les programmes et les initiatives en matière de ressources humaines.

Le Bureau des ressources humaines a entrepris plusieurs initiatives au cours de l'exercice de 2008-2009. La section qui suit constitue un sommaire de ces projets.

Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public

La *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2008, est la première du genre dans l'histoire de la province. La Loi est conçue pour améliorer la reddition de comptes au sein du gouvernement et favoriser l'ouverture et la transparence. Elle encourage tous les employés des services publics du gouvernement provincial (ministères, organismes, districts scolaires, régies régionales de la santé et corporations de la Couronne) à divulguer les actes répréhensibles commis, ou à la veille d'être commis, en milieu de travail. La Loi protège les employés contre les représailles et offre un processus juste et objectif aux personnes accusées d'actes répréhensibles.

La Loi prévoit des mesures claires que les employés peuvent utiliser pour divulguer de bonne foi tout soupçon d'actes répréhensibles au sein du gouvernement, elle habilite le commissaire aux conflits d'intérêts à recevoir les divulgations et à mener des enquêtes et elle offre la protection de l'emploi à tout employé victime de représailles à la suite d'une divulgation.

The Act requires each public service organization to designate a senior official as its designated officer responsible to receive internal disclosures.

No complaints were made in 2008-2009.

Values and Ethics Framework

The public service is changing, requiring more empowerment and front-line decision making by employees. We live in a world of greater media scrutiny and expectations of transparency and openness. Public servants are expected to exercise increasing discretion in this complex environment and cannot be expected to rely on rules alone for guidance. In response to these changes, OHR and the Executive Council Office developed a Values and Ethics Framework to formally articulate the shared values and ethics of New Brunswick's professional public service.

The development of this framework supports the intent of the *Public Interest Disclosure Act* which provides clear processes by which employees can make good-faith disclosures of suspected government wrongdoing.

The five core values of the public service are: integrity, respect, impartiality, service, and competence. The associated Conduct Guide provides guidance for a professional level of conduct in relation to each of the values.

The introduction of the Values and Ethics Framework along with the associated conduct guide and implementation tools occurred in February 2009.

La Loi exige que chaque organisme des services publics désigne un haut fonctionnaire en tant qu'agent responsable de recevoir les divulgations internes.

Aucune plainte n'a été déposée en 2008-2009.

Cadre des valeurs et de l'éthique

La fonction publique évolue, exigeant une plus grande autonomie et une prise de décisions de première ligne de la part des employés. Nous vivons dans un monde où les médias sont de plus en plus présents et font naître des attentes de transparence et d'ouverture. On s'attend à ce que les fonctionnaires fassent de plus en plus preuve de discrétion dans cet environnement complexe, et on ne peut pas s'attendre à dépendre uniquement des règles pour s'orienter. Face à ces changements, le BRH et le Bureau du Conseil exécutif ont élaboré un cadre de valeurs et d'éthique pour énoncer de façon officielle les valeurs et l'éthique que partagent les membres de la fonction publique du Nouveau-Brunswick.

L'élaboration de ce cadre va dans le sens de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public* qui prévoit des mesures claires que les employés peuvent utiliser pour divulguer de bonne foi tout soupçon d'actes répréhensibles au sein du gouvernement.

Les cinq valeurs fondamentales de la fonction publique sont les suivantes : intégrité, respect, impartialité, service, compétence. Le guide de conduite connexe fournit des conseils pour une conduite professionnelle relativement à chacune des valeurs.

Le cadre des valeurs et de l'éthique a été présenté en février 2009, en même temps que le guide de conduite connexe et les outils de mise en œuvre.

Language of Work Policy

During 2008-2009, OHR undertook a thorough review of the Language of Work Policy. The policy is designed to provide an environment that enables civil servants to pursue a career in their official language of choice. It was created in 1988, and has not been revised in more than 20 years. It complements the Language of Service commitment which provides New Brunswickers with service in their choice of French or English.

Following the review, OHR made several revisions to the policy in areas such as day to day communication, supervision, drafting documents, and how meetings are conducted. The revised policy places an increased obligation on managers and supervisors by stating that day to day communication between a supervisor and employee must be in the official language chosen by the employee.

The revised policy will take effect on April 1, 2009, and OHR will work with staff in departments to promote its successful implementation.

Official Languages

OHR provided interpretation and operational advice to departments, agencies and commissions related to the Official Languages Policy and Guidelines. The department reviewed and updated linguistic profiles for all departments. As of March 31, 2009, profile requirements for Part I were met at a rate of 94.45%.

OHR also monitored competitions to ensure that their linguistic requirements reflected those of the linguistic profile, and processed a total of 542 competitions in Part I. (*See Table 3 on page 42.*)

Politique sur la langue de travail

Au cours de 2008-2009, le BRH a entrepris un examen approfondi de la Politique sur la langue de travail. La politique a pour but de créer un environnement qui permet aux fonctionnaires de travailler dans la langue officielle de leur choix. Établie en 1988, elle n'a pas été révisée depuis plus de 20 ans. Elle complète l'engagement à l'égard de la langue de service, qui permet aux gens du Nouveau-Brunswick de choisir le français ou l'anglais comme langue de service.

À la suite de l'examen, le BRH a apporté plusieurs modifications à la politique, notamment dans les domaines des communications courantes, de la supervision, de la rédaction des documents et de la conduite des réunions. La politique révisée augmente l'obligation des gestionnaires et des superviseurs, en stipulant que les communications courantes entre un superviseur et un employé doivent se dérouler dans la langue officielle choisie par l'employé.

La politique révisée entrera en vigueur le 1^{er} avril 2009, et le BRH collaborera avec le personnel des ministères pour promouvoir sa mise en œuvre réussie.

Langues officielles

Le BRH a fourni des conseils aux ministères, aux organismes et aux commissions relativement à l'interprétation et à la mise en application de la politique et des lignes directrices sur les langues officielles. Le ministère a examiné et mis à jour les profils linguistiques de tous les ministères. Au 31 mars 2009, les exigences relatives aux profils linguistiques étaient respectées dans une proportion de 94,45 %.

Le BRH a aussi assuré le suivi des concours pour s'assurer que leurs exigences linguistiques correspondent à celle du profil linguistique. Il a traité 542 concours dans la partie I. (*Voir le tableau 3 à la page 42.*)

Equal Employment Opportunity Program

OHR continued to manage the Equal Employment Opportunity (EEO) Program which helps to create a more balanced workforce that reflects the diversity of the province. The program was established in 1984 and has provided women, Aboriginals, persons with disabilities and members of visible minority groups with equal access to employment, training and advancement opportunities in the public service.

In 2008-2009, the program assisted 112 individuals in finding long and short-term employment opportunities, including 36 individuals placed in term positions.

Through the Student Employment and Experience Development (SEED) program, 76 EEO designated individuals benefited from career-related summer employment and gained useful job skills and valuable work experience.

The Summer Mentorship Program for Female Students saw 42 female students matched with mentors in non-traditional jobs during the summer of 2008.

Public Service Internship Program

The Public Service Internship Program is an initiative aimed at fulfilling government's need to plan for pending retirements by proactively recruiting new employees and ensuring that they receive the tools required to succeed as public servants.

The program targets both university and college graduates with no previous work experience, and combines 18 months of work experience, job rotations, training and mentoring to create a solid foundation for a career in the public service.

Programme d'égalité d'accès à l'emploi

Le BRH a continué à gérer le programme d'égalité d'accès à l'emploi (EAE), qui aide à créer une main-d'œuvre mieux équilibrée qui témoigne de la diversité de la province. Le programme, établi en 1984, offre aux femmes, aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des groupes de minorités visibles l'égalité d'accès aux possibilités d'emploi, de formation et d'avancement au sein de la fonction publique.

En 2008-2009, le programme a aidé 112 personnes à trouver un emploi à long ou à court terme, incluant 36 personnes qui ont obtenu un poste pour une période déterminée.

Grâce au programme Stage d'emploi étudiant pour demain (SEED), 76 membres des groupes visés par l'EAE ont bénéficié d'un emploi d'été et ont pu acquérir des compétences professionnelles utiles et une expérience de travail précieuse.

Au cours de l'été 2008, le Programme de mentorat d'été pour étudiantes a permis de jumeler 42 étudiantes avec des mentors occupant des emplois non traditionnels.

Programme de stages dans les services publics du Nouveau-Brunswick

Le Programme de stages dans les services publics du Nouveau-Brunswick vise à répondre au besoin de planification du gouvernement en vue des retraites en recrutant de façon proactive de nouveaux employés et en s'assurant qu'ils reçoivent les outils nécessaires pour réussir à titre de fonctionnaires.

Le programme cible les diplômés des collèges et des universités sans expérience de travail. Il combine 18 mois d'expérience de travail, de rotations de postes, de formation et de mentorat afin de fournir des fondements solides pour une carrière au sein de la fonction publique.

Since 1999, 166 graduates have entered the public service through the program. Fifteen interns were hired in June 2008 and will complete their program in November 2009.

Enhancements to Policies

OHR reviewed Management and Non-Union Human Resources Policies for Parts I, II and III to ensure that they remain competitive with other jurisdictions, and that there is consistency among the three parts of the public service.

As a result, the following enhancements were made:

- Inclusion of adoption leave benefits by providing a top up of 75% for 17 weeks, equal to the top up provided for maternity leave, for management and non-union employees;
- The approval of up to one day per year for volunteering with a non-profit organization or for community involvement with the non-profit sector, for management and non-union employees;
- Up to five days per year paternity leave surrounding the birth or adoption of the employee's child, for management and non-union employees;
- Up to three days per year for compassionate leave to provide care to a person with whom the employee has a close family relationship, for management and non-union employees.

Depuis 1999, 166 diplômés ont trouvé un emploi dans la fonction publique grâce au programme. Quinze stagiaires ont été recrutés en juin 2008, et ils termineront le programme en novembre 2009.

Améliorations aux politiques

Le BRH a examiné les politiques en matière de ressources humaines relatives aux gestionnaires et aux employés non syndiqués des parties I, II et III pour s'assurer qu'elles continuent de rivaliser avec celles des autres provinces et territoires et pour assurer la cohérence entre les trois parties des services publics.

Par conséquent, les améliorations suivantes ont été apportées :

- Inclusion de prestations de congé d'adoption pour les gestionnaires et les employés non syndiqués, en ajoutant un supplément de 75 % pour 17 semaines, ce qui est le cas pour un congé de maternité;
- Un jour de congé par an pour les gestionnaires et les employés non syndiqués, afin de leur permettre de faire du bénévolat au sein d'un organisme sans but lucratif ou de participer à une activité communautaire dans le secteur sans but lucratif;
- Jusqu'à cinq jours par an pour un congé de paternité relatif à la naissance ou à l'adoption de l'enfant d'un gestionnaire ou d'un employé non syndiqué;
- Jusqu'à trois jours de congé de raisons familiales par an pour les gestionnaires et les employés non syndiqués, afin de leur permettre de prodiguer des soins à un membre proche de la famille.

Provincial Health Plan

Goal: To assist in the implementation of the Provincial Health Plan.

The Office of Human Resources reviewed collective agreement language and negotiated changes to reflect the new governance model of the Provincial Health Plan. The department also developed and delivered an Early Retirement Program, which assisted in the restructuring of the new Regional Health Authorities.

OHR revised the Management and Non-Union Human Resource Policies for Part III and provided support through the redeployment program to employees affected by the implementation of the Provincial Health Plan. The redeployment program provides employees who are laid off with priority consideration for vacant positions being filled within the public service, for a maximum of 12 months.

Governance and Risk Management Pensions and Benefits

Goal: To provide strategic advice to government on pension and benefits issues for sound and prudent decision making.

Pensions

The Office of Human Resources continued to manage 11 separate legislated or contractual pension plans for employees under Parts I, II, III and IV, as well as some quasi-public organizations. The various pension plans cover in excess of 47,600 active contributors and more than 25,000 pensioners. (See Table 1 on page 39.) Within the management of the above plans, OHR processed 14,226 pension benefit requests.

Plan provincial de la santé

Objectif : Aider à mettre en œuvre le Plan provincial de la santé.

Le Bureau des ressources humaines a examiné le libellé de la convention collective et il a négocié des changements afin de tenir compte du nouveau modèle de gouvernance du Plan provincial de la santé. Il a de plus élaboré et mis en œuvre un programme de retraite anticipée, qui a facilité la restructuration des nouvelles régions régionales de la santé.

Le Bureau des ressources humaines a examiné les politiques en matière de ressources humaines relatives aux gestionnaires et aux employés non syndiqués de la partie III et a offert un soutien aux employés touchés par la mise en œuvre du Plan provincial de la santé par l'intermédiaire du programme de réaffectation. Dans le cadre du programme de réaffectation, les employés mis en disponibilité seront considérés en premier pour les postes vacants pourvus au sein de la fonction publique, et ce, pendant un maximum de 12 mois.

Gouvernance et gestion des risques : pensions et avantages sociaux

Objectif : Fournir des conseils stratégiques au gouvernement sur les questions relatives aux pensions et aux avantages sociaux afin d'assurer des décisions solides et prudentes.

Pensions

Le Bureau des ressources humaines a continué à gérer 11 régimes de retraite distincts établis au titre d'une loi ou d'une convention pour les employés des parties I, II, III et IV des services publics, de même que de certaines organisations parapubliques. Les divers régimes de retraite visent plus de 47 600 cotisants actifs et plus de 25 000 retraités. (Voir le tableau 1 à la page 39.) En gérant ces régimes, le BRH a traité 14 226 demandes de prestations de retraite.

Staff prepared pension administrator's reports for CUPE Hospital Employee Pension Plan and Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals, and participated in the Quantitative Service Measurement, a national benchmarking association of eight pension plan administrators across Canada. (See Chart 1 on page 43.)

OHR continued to manage the Life Certificate project to ensure that pensioner information is accurate and to confirm that pension payments are paid to eligible individuals only. Staff also continued efforts, in collaboration with a national search agency, to locate inactive members to whom a pension benefit is payable. A total of 742 notices have been issued to plan members, resulting in pensions benefit payouts to 301 inactive members.

OHR completed a tri-annual valuation for the Pension Plan for Certain Bargaining Employees of NB Hospitals, the Public Service Superannuation Act Pension Plan and the Pension Plan for Management Employees of NB School Boards. Staff also coordinated the development and implementation of sound governance policies and self-evaluation tools for Long Term Disability and for the following negotiated pension plans:

Le personnel a rédigé les rapports d'administrateur du régime de retraite des employés des hôpitaux membres du SCFP et du régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick. Il a aussi participé à *Quantitative Service Measurement*, une association nationale d'analyse comparative regroupant huit administrateurs de régimes de pension au Canada. (Voir le graphique 1 à la page 43.)

Le BRH a continué à gérer le projet Certificat-vie pour s'assurer que les renseignements sur les pensions sont justes et confirmer que les rentes de retraite ne sont versées qu'aux personnes qui y ont droit. Le personnel a de plus poursuivi ses efforts, en collaboration avec une agence de recherche nationale, pour retrouver des adhérents inactifs ayant des prestations payables. Il a envoyé au total 742 avis aux adhérents du régime, qui ont abouti au versement de prestations à 301 adhérents inactifs.

Le BRH a réalisé l'évaluation triennale du régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick, du régime de retraite prévu par la Loi sur la pension de retraite dans les services publics et du régime de retraite des cadres des districts scolaires du Nouveau-Brunswick. Le personnel a de plus coordonné l'élaboration et la mise en œuvre de politiques de gouvernance solides et d'outils d'auto-évaluation pour l'invalidité longue durée et les régimes de pension négociés qui suivent :

- Pension Plan for CUPE Employees of NB Hospitals
- Pension Plan for CBE Employees of NB Hospitals
- Pension Plan for Part-Time and Seasonal Employees of the Province of NB
- Pension Plan for General Labour, Trades & Services of NB School Districts
- Pension Plan for Full Time CUPE 2745 Employees of New Brunswick School Districts

OHR finalized amendments to the *Public Service Superannuation Act* to ensure compliance with the federal *Income Tax Act*. Primarily, the changes impacted the ability to purchase refunded pensionable service, under certain legislated pension plans, prior to 1992.

OHR finalized amendments to the *Public Service Superannuation Act*, *Teachers Pension Act*, *Provincial Court Act*, *Provincial Court Judges Pension Act*, *Members Pension Act*, and *Members Superannuation Act* to recognize common-law partners for the purpose of pension benefits.

During the 2008-2009 fiscal year, OHR also undertook the necessary work to make a proposed amendment to the *Teachers Pension Act* (TPA). The amendment is designed to support New Brunswick teachers who choose to become reservists serving in Afghanistan and in future conflicts.

- Régime de retraite des employés des hôpitaux du Nouveau-Brunswick membres du SCFP
- Régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick
- Régime de retraite des employés à temps partiel et saisonniers du gouvernement du Nouveau-Brunswick
- Régime de retraite pour les manœuvres et les hommes de métier et de services des districts scolaires du Nouveau-Brunswick
- Régime de retraite des employés à temps plein des districts scolaires du Nouveau-Brunswick membres de la section locale 2745 du SCFP

Le BRH a mis au point les modifications à la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics* afin d'assurer sa conformité à la *Loi de l'impôt sur le revenu* du gouvernement provincial. Les modifications ont surtout eu des répercussions sur la capacité d'acheter le service remboursé avant 1992, en vertu de certains régimes de retraite établis au titre d'une loi.

Le BRH a mis au point les modifications à la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics*, à la *Loi sur la pension de retraite des enseignants*, à la *Loi sur la Cour provinciale*, à la *Loi sur la pension des juges de la Cour provinciale*, à la *Loi sur la pension des députés* et à la *Loi sur la pension de retraite des députés* afin de reconnaître les conjoints de fait aux fins des prestations de retraite.

Au cours de l'exercice de 2008-2009, le BRH a aussi entrepris le travail nécessaire pour apporter la modification proposée à la *Loi sur la pension de retraite des enseignants* (LPRE). Cette modification a pour but d'appuyer les enseignants du Nouveau-Brunswick qui choisissent de participer à la mission en Afghanistan ou à d'autres conflits éventuels à titre de réservistes volontaires.

The current provisions under the TPA do not recognize as elective service a period of active military service as a reservist in the Armed Forces in Afghanistan. Therefore, if teachers take an approved leave to serve in Afghanistan, they must purchase the service under the two-year general leave provision. But, if they have already purchased two years under that provision, they would not be able to purchase reserve service in Afghanistan.

The proposed amendment will allow a teacher on an approved leave to purchase the period of service performed on or after December 20, 2001, in Afghanistan as elective service. The 2001 date coincides with the creation of the International Security Assistance Force in Afghanistan in which Canada and 40 other nations participate.

Benefits Programs

OHR continued to manage non-pension benefit programs such as Health and Dental plans and the Long Term Disability Program. (See Table 2 on page 40.) Within the management of the above programs, OHR processed 716 non-pension benefit applications.

Staff also produced and issued 31,228 employee benefits statement to employees under various pension plans, and 12,499 non-pension statements.

Les dispositions actuelles de la LPRE ne reconnaissent pas la période de service militaire actif à titre de réserviste volontaire des Forces armées en Afghanistan comme un service accompagné d'option. Par conséquent, si les enseignants prennent un congé autorisé pour servir en Afghanistan, ils doivent acheter le service en vertu de la disposition relative au congé général de deux ans. Par contre, s'ils ont déjà acheté un congé de deux ans en vertu de cette disposition, ils sont incapables d'acheter le service de réserviste en Afghanistan.

La modification proposée permettra à un enseignant en congé autorisé d'acheter la période de service rendu en Afghanistan le 20 décembre 2001 ou après à titre de service accompagné d'option. La date de 2001 coïncide avec la création de la Force internationale d'assistance à la sécurité en Afghanistan, à laquelle participent le Canada et 40 autres pays.

Régimes d'avantages sociaux

Le BRH a continué à gérer les autres régimes d'avantages sociaux, comme les régimes de soins médicaux et dentaires et le régime d'invalidité de longue durée. (Voir le tableau 2 à la page 40.) En gérant ces programmes, le BRH a traité 716 demandes relatives aux autres avantages sociaux.

Le personnel a également établi 31 228 états de prestations qu'il a distribués aux employés cotisant à divers régimes de pension, de même que 12 499 états de prestations pour d'autres avantages sociaux.

Genesys Project

Goal: To implement the Genesys Payroll upgrade.

The Genesys software module calculates net pay amounts, generates direct deposits and cheques, supports the income tax process, and produces T4 slips for pensioners and for all employees in Parts I and II. OHR has been advised by Genesys Software Solutions that the software for our payroll system must be upgraded to the latest version.

The initial phase of the Genesys payroll upgrade was completed in March of 2009, with payroll for pensioners as well as Parts I and II employees successfully transitioned to the new system. The final phase of the upgrade is scheduled for 2009-2010, and focuses on the year-end module that produces T4/T4A forms.

Internal Services Alignment

Goal: To improve the delivery of common services.

Under the leadership of the Department of Supply and Services, the Internal Services alignment (ISA) was established in March 2008 as part of the province's *Self-Sufficiency Action Plan – Transforming Our Government*. ISA's mandate is to develop a shared-services model for internal government services in the areas of finance and administration, information management and technology and human resources.

Projet Genesys

Objectif : Mettre en œuvre la mise à niveau du module Genesys de la feuille de paie.

Le module logiciel Genesys calcule les montants du salaire net, produit des virements automatiques et des chèques, appuie le processus relatif à l'impôt sur le revenu et produit des feuillets T4 pour les pensionnés et tous les employés des parties I et II. Le BRH a été avisé par Genesys Software Solutions qu'il était nécessaire d'installer la dernière version du logiciel de notre système de paie.

La phase initiale de la mise à niveau du module Genesys de la feuille de paie a pris fin en mars 2009, avec la transition réussie de la feuille de paie des pensionnés et des employés des parties I et II au nouveau système. La phase finale de la mise à niveau se déroulera en 2009-2010 et mettra l'accent sur le module de fin d'année, chargé de la production des feuillets T4 et T4A.

Adaptation des services internes

Objectif : Améliorer la prestation des services communs.

La Division de l'adaptation des services internes (ASI) a été établie sous la direction du ministre de l'Approvisionnement et des Services en mars 2008, conformément au document *Notre plan d'action pour être autosuffisant au Nouveau-Brunswick*, sous « Transformer notre gouvernement ». La division a reçu le mandat d'élaborer un modèle de services partagés pour les services internes du gouvernement dans les domaines des finances et de l'administration, de la gestion de l'information et de la technologie et des ressources humaines.

Civil Service Act Review

In support of the ISA initiative, OHR conducted a review of the *Civil Service Act* (CSA) during 2008-2009. The CSA was identified as one of the Acts to be reviewed under ISA to allow for the streamlining of internal processes and administrative practices related to staffing functions.

The last major revisions to the CSA were made 25 years ago. A modernized recruitment and selection processes will be more responsive to today's labour market, and make hiring more efficient and less costly.

OHR will continue to monitor all staffing activities to ensure compliance with the Act and policies.

Pension & Insured Benefits Administration (PIBA) Online Services

OHR also enhanced the PIBA Online Services (POLS), an employer self-service system that will provide a means to significantly reduce payroll processing requirements and improve payroll turnaround time.

Révision de la Loi sur la Fonction publique

Aux fins de l'initiative d'ASI, le BRH a effectué une révision de la *Loi sur la Fonction publique* au cours de l'exercice de 2008-2009. La *Loi sur la Fonction publique* était parmi les lois qui devaient faire l'objet d'une révision dans le cadre de l'initiative d'ASI afin de permettre la rationalisation des processus internes et des pratiques administratives se rapportant aux fonctions de dotation.

Les dernières modifications importantes à la *Loi sur la Fonction publique* ont été apportées il y a 25 ans. Les processus modernisés de recrutement et de sélection seront mieux adaptés au marché du travail actuel et rendront l'embauchage plus efficace et moins coûteux.

Le BRH continuera de surveiller toutes les activités de dotation pour s'assurer qu'elles sont conformes à la Loi et aux politiques.

Services en ligne d'administration des pensions et des avantages assurés (POLS)

Le BRH a également amélioré les Services en ligne d'administration des pensions et des avantages assurés (POLS), un système de libre-service à l'intention des employeurs qui permettra de réduire considérablement les besoins relatifs au traitement de la paie et d'améliorer le délai d'exécution du traitement.

Post-Secondary Education Reform

Goal: To assist the Department of Post-Secondary Education, Training and Labour with the implementation of the new governance model for the NBCC/CCNB system, including the apprenticeship program.

OHR assisted the Department of Post-Secondary Education, Training and Labour in assessing the labour relations impact on bargaining and non-bargaining employees in light of proposed governance structure options.

Employee Survey Action Plan

Goal: To improve employee satisfaction and engagement.

In 2007, OHR coordinated the Employee Engagement Survey for all Part I employees. OHR fared extremely well in the survey, though staff identified four areas of focus going forward: career growth and development; communication and information flow; feedback and recognition; and work/life balance. An action plan was prepared to respond to this feedback.

In relation to the career growth and development goal, OHR has implemented succession planning, and is developing individual learning and development plans.

Réforme de l'éducation postsecondaire

Objectif : Aider le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail à mettre en œuvre le nouveau modèle de gouvernance pour le réseau de CCNB et de NBCC, y compris le programme d'apprentissage.

Le BRH a aidé le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail à évaluer les répercussions des relations de travail sur les employés syndiqués et non syndiqués, à la lumière des options proposées pour la structure de gouvernance.

Plan d'action pour le sondage auprès des employés

Objectif : Améliorer la satisfaction et l'engagement des employés.

En 2007, le BRH a coordonné le sondage sur l'engagement des employés auprès de tous les employés de la partie I. Le BRH s'en est très bien tiré d'après les résultats du sondage, quoique le personnel ait relevé quatre secteurs à faire avancer : croissance professionnelle et perfectionnement; communication et diffusion de l'information; rétroaction et reconnaissance; conciliation travail-vie. Un plan d'action a été préparé pour donner suite à cette rétroaction.

En ce qui concerne l'objectif de croissance professionnelle et de perfectionnement, le BRH a mis en œuvre le plan de relève et a établi des plans individuels d'apprentissage et de perfectionnement d'ici le 31 mars 2009.

OHR is implementing several efforts to improve communication and information flow, including a regular electronic newsletter to inform all employees about what is happening across the department, and hosting periodic cross-divisional meetings on key initiatives.

OHR will continue several initiatives that focus on feedback and recognition of employees, and will establish and support an OHR Wellness Committee in order to highlight the importance of work/life balance.

Le BRH multipliera les efforts pour améliorer la communication et la diffusion de l'information, y compris un bulletin électronique qui sera envoyé régulièrement aux employés pour les informer de ce qui se passe au ministère et des réunions périodiques entre les divisions au sujet des initiatives clés.

Le BRH poursuivra plusieurs initiatives axées sur la rétroaction et sur la reconnaissance des employés, et il établira et appuiera un comité du mieux-être pour le BRH afin de souligner l'importance d'atteindre un certain équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Appendix 1 Demographic Challenges

An aging population is impacting all aspects of life in New Brunswick (*see Appendix Graph 1 on page 37*), and our provincial public service is not immune from these challenges. Nearly half of employees in all three parts of the public service are over the age of 45 (*see Appendix Graph 2 on page 38*). Current data compiled by the Office of Human Resources (OHR) suggests there may be a fairly steady flow of retirements over the coming years resulting in a loss of nearly half of current employees within the next decade. OHR is developing retirement projections and scenarios to better understand the potential impact of retirements over the next five to 10 years.

Armed with this statistical information, our department recognizes that we must be proactive in facing these demographic challenges. Our main priority in this fiscal year and beyond will be focused on recruitment, building capacity within the public service, and retaining and engaging our employees. Since research tells us that 34% of new hires within Part I leave within the first two years, we must build on projects such as the New Professionals Initiative to increase the retention of our new employees (*see page 21*). With knowledge of pending retirements over the next decade, we must work with departments on their succession planning efforts (*see page 19*).

Annexe 1 Défis démographiques

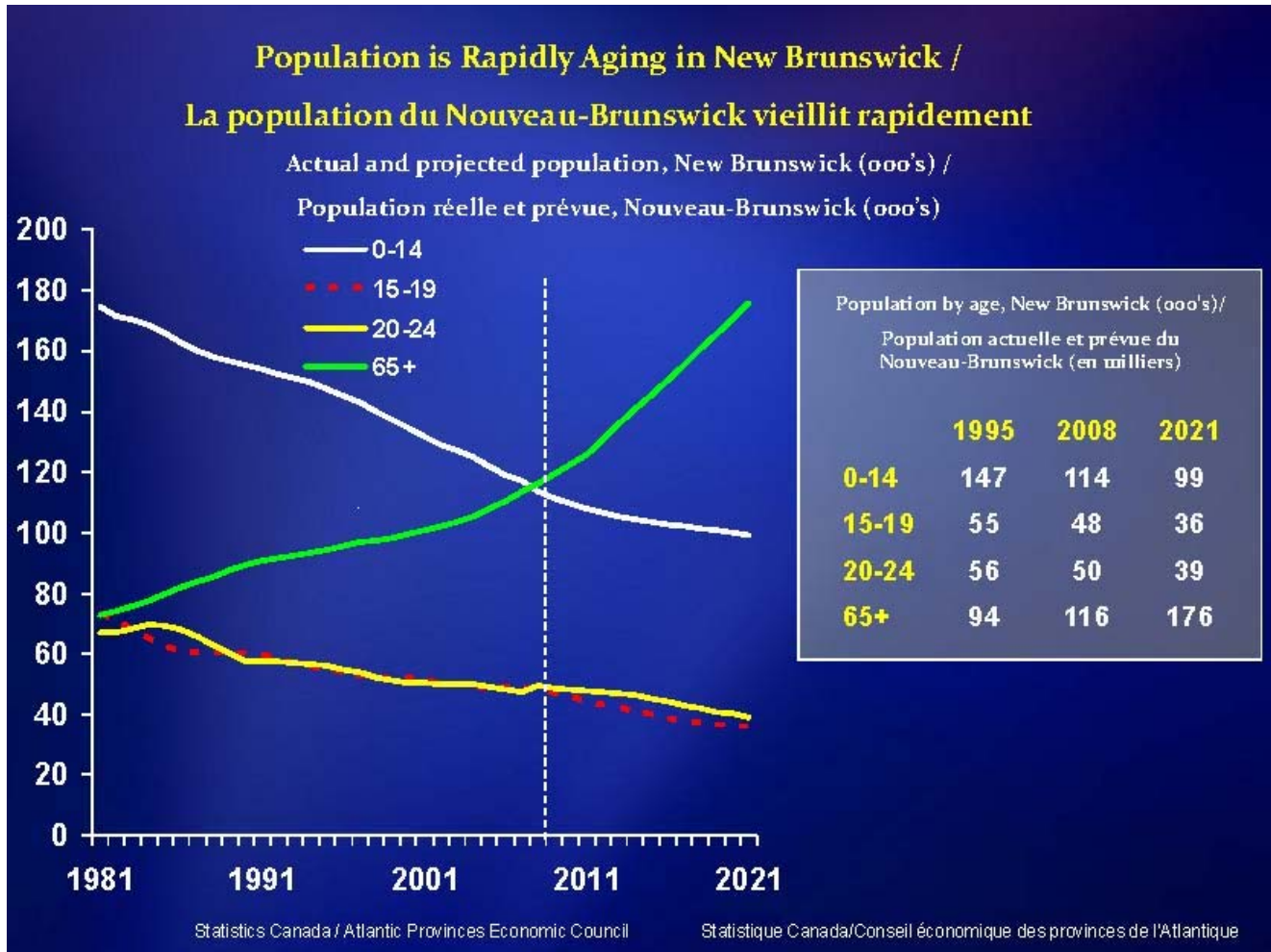
Le vieillissement de la population touche tous les aspects de la vie au Nouveau-Brunswick (*voir annexe graphique 1 à la page 37*) et le personnel des services publics du gouvernement provincial n'est pas à l'abri des défis qu'il entraîne. Près de la moitié des employés dans les trois parties des services publics ont plus de 45 ans (*voir annexe graphique 2 à la page 38*). D'après les données compilées par le Bureau des ressources humaines (BRH), il y aura régulièrement des départs à la retraite au cours des années à venir, ce qui causera la perte de près de la moitié des employés actuels durant la prochaine décennie. Le BRH élabore des prévisions et des scénarios en matière de retraite afin de mieux comprendre les répercussions possibles des départs à la retraite dans les cinq à dix prochaines années.

Armé de données statistiques, notre ministère reconnaît la nécessité d'adopter une approche proactive pour relever ces défis démographiques. Durant l'exercice financier en cours et ceux qui suivront, nous accorderons surtout la priorité au recrutement, au renforcement des capacités dans les services publics, au maintien des effectifs et à la mobilisation de nos employés. Puisque la recherche indique que 34 % des nouveaux employés de la Partie I quittent leur emploi pendant les deux premières années, nous devons profiter de projets comme l'Initiative pour les nouveaux professionnels afin de garder en poste un plus grand pourcentage de nos nouveaux employés (*voir page 21*). En prenant connaissance des départs à la retraite imminents durant la prochaine décennie, nous devons collaborer avec les ministères afin d'appuyer leurs efforts de planification de la relève (*voir page 19*).

OHR has recently commenced a process to develop a multi-year, integrated Corporate HR Plan that will take into account demographic, technological and other trends shaping the future workforce and employment relationships (*see page 17*). We will seek to define a clear vision for the future of New Brunswick's public service and identify the key human resource strategies that will position the province to effectively address challenges and opportunities that lie ahead.

Le BRH a récemment entrepris un processus pour établir un plan du gouvernement pluriannuel et intégré en matière de ressources humaines qui tiendra compte des tendances démographiques, technologiques et autres qui influenceront sur la main-d'œuvre future et les relations de travail (*voir page 17*). Nous chercherons à établir une vision claire de l'avenir dans les services publics du Nouveau-Brunswick et nous définirons les stratégies clés en matière de ressources humaines qui mettront la province en position d'aborder de façon efficace les défis et les possibilités qui se présenteront.

Appendix Graph 1 / Annexe graphique 1



Appendix Graph 2 / Annexe graphique 2

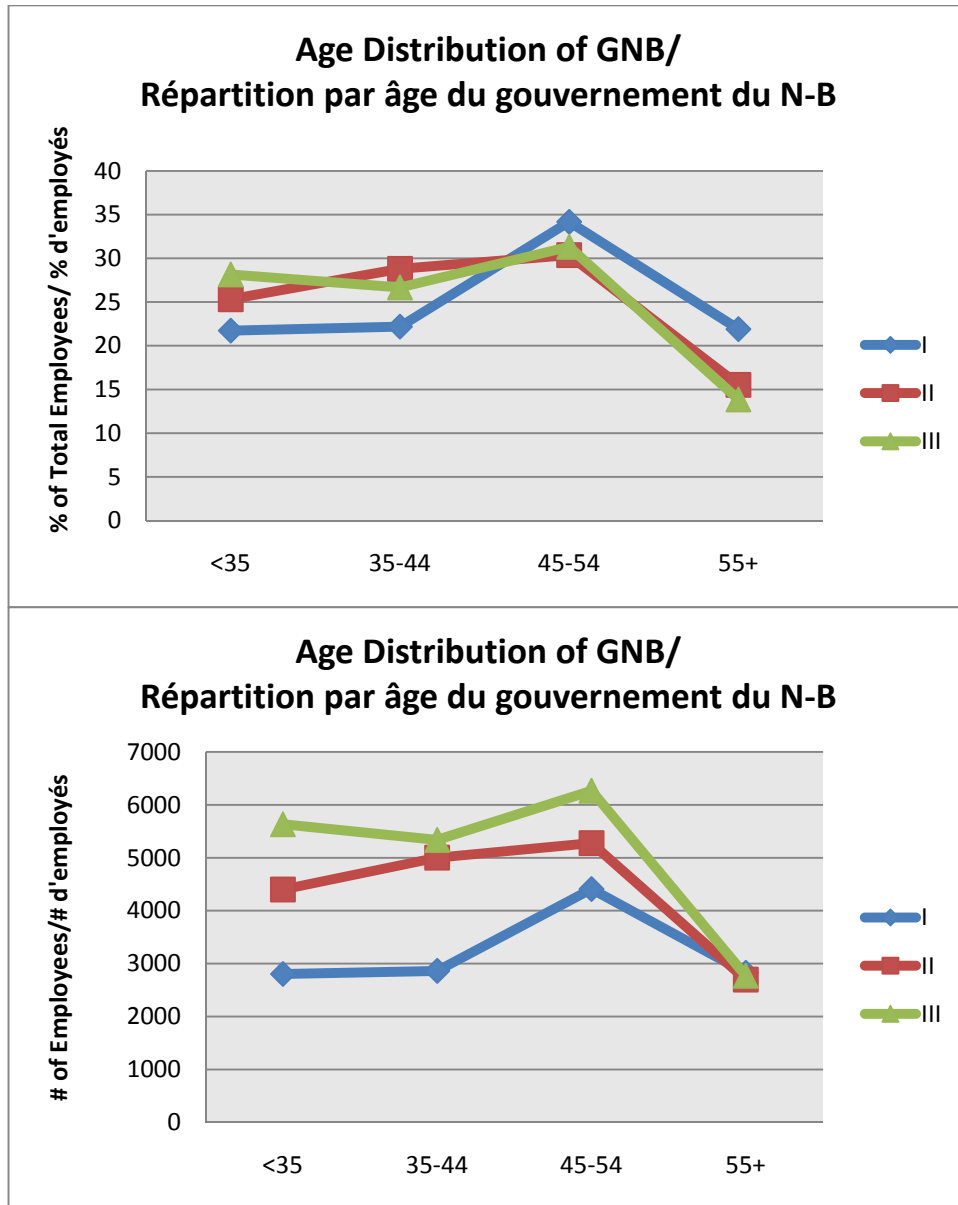


Table 1 / Tableau 1

Pension Plans/Régimes de retraite

Plan	Year Ending	*Number of Members	Employee Contributions	Employer Contributions	Number of Pensioners	Pension Payroll	Pension Fund
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>Public Service Superannuation Act/Loi sur la pension de retraite dans les services publics</i>	03-31-2009	19,769	\$ 68,569,000	\$ 142,142,000	11,489	\$ 210,943,000	\$ 3,854,541,000
<i>Teachers' Pension Act/Loi sur la pension de retraite des enseignants</i>	03-31-2009	10,147	\$ 42,686,000	\$ 124,944,000	7,942	\$ 232,258,000	\$ 3,156,922,000
<i>Members' Superannuation Act/Loi sur la pension de retraite des députés</i>	03-31-2009	53	\$ 472,253	\$ 2,132,359	84	\$ 2,597,098	N/A
<i>Provincial Court Act Loi sur la Cour provinciale</i>	03-31-2009	27	\$ 309,000	-	25	\$ 1,007,000	\$ 23,336,000
<i>Ombudsman Act Loi sur l'Ombudsman</i>	03-31-2009	-	-	-	2	\$ 210,050	N/A
Pension Plan for Certain Bargaining Employees of NB Hospitals/Régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du N.-B.	12-31-2008	8,246	\$ 20,222,018	\$ 19,469,657	1,459	\$ 30,373,668	\$ 829,757,520
Pension Plan for CUPE Employees of N.B. Hospitals/Régime de retraite des employés du SCFP des hôpitaux du N.-B.	12-31-2008	6,463	\$ 11,384,966	\$ 11,215,467	2,509	\$ 32,904,643	\$ 373,720,262
Pension Plan for Management Employees of NB School Districts/Régime de retraite des cadres des districts scolaires du N.-B.	12-31-2008	-	-	-	86	\$ 1,028,542	\$ 10,463,728
Pension Plan for General Labour, Trades & Services of N.B. School Districts/Régime de retraite pour les manœuvres, hommes de métier et de services des districts scolaires du N.-B.	12-31-2008	2,176	\$ 3,525,300	\$ 5,032,506	1,249	\$ 11,296,805	\$ 208,366,251
Pension Plan for Full Time CUPE 2745 Employees of N.B. School Districts/Régime de retraite des employés à temps plein, membres de la section locale 2745 du SCFP, des districts scolaires du N.-B.	12-31-2008	807	\$ 902,405	\$ 1,221,838	234	\$ 1,987,239	\$ 44,431,105
Pension Plan for Part-Time & Seasonal Employees of the Province of N.B./Régime de retraite des employés à temps partiel et saisonniers du gouvernement du N.-B.	12-31-2008	9,554	\$ 8,184,137	\$ 8,019,482	N/A	N/A	\$ 101,770,441

*Number of members includes active, inactive and members on leave. / Nombre inclut les participants actifs, inactifs et ceux en congé.

Table 2 / Tableau 2

Non-Pension Benefits Summary/Résumé des autres avantages sociaux

	<i>Long-term Disability Invalidité longue durée</i>		<i>Health and Dental Soins médicaux et dentaires</i>		<i>Deferred salary Salaire différé</i>
	<i>General Général</i>	<i>Nurses and CUPE 1251 Infirmières et SCFP 1251</i>	<i>Health Soins médicaux</i>	<i>Dental Soins dentaires</i>	
Plan Year Ending Année du régime se terminant	30-06-09	30-06-09	30-06-09	30-06-09	01-04-09
Number Covered * Nombre d'assurés*	12,605	6,486	35,996	31,714	35
Number of Claims N° de demandes	288	305	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
Amount of Claims Montant de demandes	5,442,856	5,654,064	68,302,000	12,908,825	N/A S/O
Disability Reserves** Réserves pour invalidités**	\$18, 207,000	\$17, 891,000	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
Disability Waivers this Year*** Nombre d'invalidités cette année***	112	122	260	255	N/A S/O
Disability Waivers Total Total des invalidités	382	385	318	312	N/A S/O
Number of Conversions† Nombre de conversions†	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
Conversions-Charges†† Frais des conversions††	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A 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⁾ EFAP claims are expressed in terms of accesses to the services.

⁽²⁾ Program costs are calculated as rate per employee, per month.

Table 2 (continued)/Tableau 2 (suite)

<i>Group Life Insurance Assurance-vie collective</i>			<i>Accidental Death and Dismemberment Décès ou mutilation par accident</i>			<i>Employee and Family Assistance Program Programme d'aide aux employés et leur famille</i>	
Basic Base	Supplementary Supplémentaire	Dependent Personnes à charge	Basic Base	Supplementary Supplémentaire	Voluntary Volontaire	Employees Employés	Dependents Personnes à charge
30-04-09	30-04-09	30-04-09	30-04-09	30-04-09	30-04-09	31-12-08	
36,027	15,629	17,992	36,027	15,629	18,590	11,884	
61	35	60	109	2	9	1,479 ⁽¹⁾	343 ⁽¹⁾
\$2,831,390	\$2,572,948	\$721,014	\$226,671	\$39,940	\$300,282	\$908,496 ⁽²⁾	
\$501,814	\$1,334,191	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
335	162	196	335	162	165	N/A S/O	N/A S/O
1,323	631	730	1,266	631	714	N/A S/O	N/A S/O
70	2	0	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
\$212,168	\$19,146	\$0	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A 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 de santé 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⁾ Les réclamations en vertu du PAEF sont exprimées en termes d'accès aux services.

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

Table 3**Competitions by Department ⁽¹⁾
April 1, 2008 to March 31, 2009**

Department/Agency	Open	In-service
Aboriginal Affairs Secretariat	0	0
Advisory Council on the Status of Women	0	0
Agriculture and Aquaculture	7	2
Business New Brunswick	7	1
Communications New Brunswick	9	0
Education	9	2
Energy	0	0
Energy Efficiency NB	3	0
Environment	10	4
Executive Council Office	1	0
Finance	3	0
Fisheries	7	1
Health	46	3
Intergovernmental Affairs	1	0
Justice and Consumer Affairs	32	5
Labour and Employment Board	0	0
Local Government	2	4
Natural Resources	17	7
NB Advisory Council on Youth	0	0
NB Police Commission	0	0
Office of Human Resources	0	4
Office of the Attorney General	3	2
Office of the Auditor General	0	0
Office of the Comptroller	1	0
Office of the Premier	0	0
Post-Secondary Education , Training and Labour	55	12
Premier's Council on the Status of Disabled Persons	0	0
Public Safety	26	5
Regional Development Corporation	0	0
Service New Brunswick	21	3
Social Development	68	35
Supply and Services	14	5
Tourism and Parks	3	1
Transportation	71	21
Wellness, Culture & Sports	6	3
TOTAL (2)	422	120

1) *Responsibility for the activity has been delegated to each department*

2) *Does not include seasonal and term appointment competitions, or intra-departmental competitions.*

Note: In-service Competitions are closed competitions that are open only to employees appointed to the civil service and candidates registered with the EEO program.

Tableau 3**Concours par ministère ⁽¹⁾
du 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009**

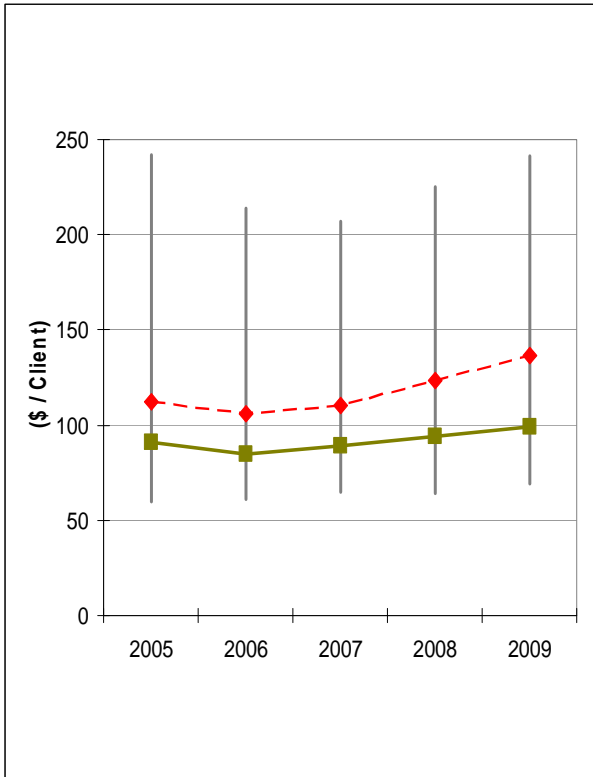
Ministère/organisme	Public	Interne
Affaires intergouvernementales	1	0
Agriculture et Aquaculture	7	2
Approvisionnement et Services	14	5
Bureau du Conseil exécutif	1	0
Bureau du contrôleur	1	0
Bureau des ressources humaines	0	4
Cabinet du Premier ministre	0	0
Cabinet du procureur general	3	2
Cabinet du vérificateur general	0	0
Commission de police du Nouveau-Brunswick	0	0
Commission du travail et de l'emploi	0	0
Communications Nouveau-Brunswick	9	0
Conseil consultatif de la jeunesse du Nouveau-Brunswick	0	0
Conseil consultatif sur la condition de la femme	0	0
Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées	0	0
Développement social	68	35
Éducation	9	2
Éducation postsecondaire, Formation et Travail	55	12
Efficacité Nouveau-Brunswick	3	0
Énergie	0	0
Entreprises Nouveau-Brunswick	7	1
Environnement	10	4
Finances	3	0
Gouvernement locaux	2	4
Justice et Consommation	32	5
Mieux-être, Culture et Sport	6	3
Pêches	7	1
Ressources naturelles	17	7
Santé	46	3
Secrétariat des affaires Autochtones	0	0
Sécurité publique	26	5
Services Nouveau-Brunswick	21	3
Société d'aménagement régional	0	0
Tourisme et Parcs	3	1
Transports	71	21
TOTAL (2)	422	120

1) *La responsabilité de cette activité a été confiée à chaque ministère.*

2) *Ne comprend pas les concours pour les emplois saisonniers et à durée déterminée, ou les concours intra-ministériels.*

Remarque : Un concours restreint est un concours uniquement ouvert aux personnes employées dans la fonction publique et aux candidats inscrits au programme EAE.

Chart 1
Total Pension Administration Cost
per Total Client (\$)
2005-2009

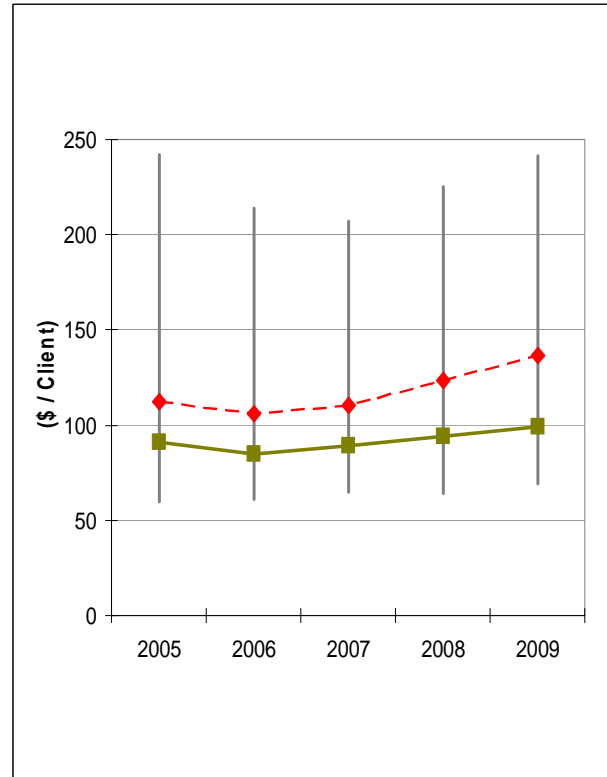


■ NB -◆- QSM Average

New Brunswick public pensions administration cost per client was the fourth lowest, at \$99 per client. The range of cost within the group was from \$69 to \$241.

Other participants in the survey include; Alberta Pensions Administration, Alberta Teachers' Retirement Fund Board, British Columbia Pension Corporation, Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, OPSEU Pension Trust and Federal Public Service Superannuation Account.

Graphique 1
Coût d'administration total par groupe
total de clients (\$)
2005-2009



■ NB -◆- Moyenne QSM

Le coût d'administration des régimes de retraite du gouvernement du Nouveau-Brunswick se classait au 4^e rang des coûts les plus faibles, s'établissant à 99 \$ par client. Dans le groupe, les coûts oscillaient entre 69 \$ et 241 \$.

Ont également participé au sondage : Alberta Pensions Administration, Alberta Teachers' Retirement Fund Board, British Columbia Pension Corporation, Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, Fiducie du régime de retraite du SEFPO, Compte de pension de retraite de la fonction publique du Canada.

Notes