

2010-2011

Annual Report

Office of
Human Resources

2010-2011

Rapport annuel

Bureau des
Resources humaines

2010-2011 Annual Report

Published by:

Office of Human Resources
Province of New Brunswick
P. O. Box 6000
Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1
Canada

<http://www.gnb.ca/0163>

January 2012

Cover:

Communications New Brunswick

Printing and Binding:

Printing Services, Supply and Services

ISBN 978-1-55471-933-4 (print edition)
ISBN 978-1-55471-934-1 (online edition)
ISSN 1703-5058 (print edition)
ISSN 1703-5066 (online edition)

Printed in New Brunswick

Rapport annuel 2010-2011

Publié par :

Bureau des ressources humaines
Province du Nouveau-Brunswick
Case postale 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
Canada

<http://www.gnb.ca/0163>

January 2012

Couverture :

Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :

Services d'imprimerie, Approvisionnement et
Services

ISBN 978-1-55471-933-4 (version imprimée)
ISBN 978-1-55471-934-1 (version en ligne)
ISSN 1703-5058 (version imprimée)
ISSN 1703-5066 (version en ligne)

Imprimé au Nouveau-Brunswick

2010-2011

Annual Report

Office of
Human Resources

2010-2011

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, 2010, to March 31, 2011.

Respectfully submitted,

Blaine Higgs
Minister
Office of Human Resources



The Honourable Blaine Higgs
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 2010-2011.

Respectfully submitted,



Douglas Holt, CGA
Deputy Minister
Office of Human Resources

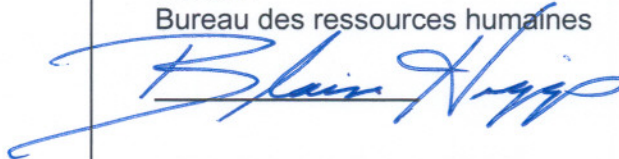
L'honorable Graydon Nicholas
Lieutenant-gouverneur de la
province du Nouveau-Brunswick

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 2010 au 31 mars 2011.

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

Blaine Higgs
Ministre
Bureau des ressources humaines



L'honorable Blaine Higgs
Ministre
Bureau des ressources humaines
Fredericton (N.-B.)

Monsieur le Ministre,

Je suis heureux de vous soumettre le présent rapport annuel du Bureau des ressources humaines pour l'année financière 2010-2011.

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

Le sous-ministre du Bureau des
ressources humaines,



Douglas Holt, CGA

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
• <i>Public Interest Disclosure Act</i>	12
Areas of Focus	13
• Collective Bargaining and Casual Workers	13
• Pay Equity	16
• Corporate Human Resource Plan	17
• HR Policies, Programs and Initiatives	18
• Pensions and Benefits Governance and Risk Management	25
• Budget Restraint Response	27
• Overall Summary of Staffing Activity for the Office of Human Resources	28
Table 1: Pension Plans	29
Table 2: Non-Pension Benefits Summary	30
Chart 1: Total Pension Administration Cost per Total Client	32

Table des matières

Bureau des ressources humaines	5
• Mission	5
• Mandat	5
• Bilan de l'année	7
• Organigramme	9
• Lois se rattachant au Bureau des ressources humaines	10
• Renseignements financiers	11
• Plaintes relatives aux langues officielles	12
• <i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	12
Secteurs d'intervention privilégiés	13
• Négociation collective et employés occasionnels	13
• Équité salariale	16
• Plan général des ressources humaines	17
• Politiques, programmes et initiatives en matière de ressources humaines	18
• Gouvernance et gestion des risques – pensions et avantages sociaux	25
• Réponse aux restrictions budgétaires	27
• Résumé général de l'activité de dotation en personnel pour le Bureau des ressources humaines	28
Tableau 1 : Régimes de retraite	29
Tableau 2 : Résumé des autres avantages sociaux	30
Graphique 1 : Coût d'administration total par groupe total de clients	32

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 :

Employee Relations

The Employee Relations division is responsible for overseeing collective bargaining and labour relations for a number of public service employee groups, for compensation and classification of positions within the public service, and for the provision of corporate human resource information in support of government initiatives and program.

Human Resource Strategy and Programs

The Human Resource Strategy and Programs division is responsible for providing corporate human resource programs and services in the areas of staffing, employee development and human resources policies to attract, retain and develop talent in the public service. The division is also responsible for programs related to Official Languages and Workplace Equity and Diversity in the public service, and the New Professionals Initiative.

Pension and Employee Benefits

The Pension and Employee Benefits division is responsible for managing a number of pension and employee benefit programs for employees and retirees of Parts I, II, III and IV of the public service.

Relations avec les employés

La Division des relations avec les employés est responsable de la supervision des négociations des conventions collectives et des relations de travail pour un grand nombre de groupes d'employés dans les services publics. Elle est aussi responsable de la rémunération et de la classification de postes des services publics et de la diffusion d'information sur les ressources humaines du gouvernement à l'appui des initiatives et des programmes du gouvernement.

Stratégie et programmes en ressources humaines

La Division de la stratégie et des programmes de ressources humaines et chargée de fournir des programmes et des services ayant trait à la dotation en personnel, au perfectionnement des employés et aux politiques sur les ressources humaines en vue d'attirer, de maintenir et de développer les talents dans les services publics. La Division est également responsable des programmes ayant trait aux langues officielles, à l'équité au travail et à la diversité dans les services publics et de l'Initiative pour les nouveaux professionnels.

Pensions et avantages sociaux des employés

La Division des pensions et avantages sociaux des employés est responsable de la gestion d'un grand nombre de programmes de pensions et d'avantages sociaux pour les employés et les retraités des Parties I, II, III et IV des services publics.

Year in Review

The Office of Human Resources undertook a number of noteworthy initiatives during the 2010-2011 fiscal year:

Noteworthy events from this year include:

- A three-year Corporate Human Resources Plan “Building Tomorrow’s Public Service Today” was launched for Part I of the public service in 2010. The first year of the plan focused on the implementation of many new initiatives for the Government of New Brunswick in support of the three goals of *Build Capacity, Recruit for Tomorrow and Retain and Engage*.
- Continued oversight of the New Professionals Initiative targeted to new professionals with less than five years of service in Part I of the public service. The initiative ensures they receive the tools they need to succeed as new public servants.
- Conducted the second Employee Engagement Surveys in Parts I and III of the public service. These surveys are used to gauge current levels of employee satisfaction and engagement as well as compare findings with baseline results from prior surveys. Employee survey results help shape future human resources priorities.

Bilan de l'année

Le Bureau des ressources humaines a mis en œuvre plusieurs initiatives dignes de mention au cours de l’exercice 2010-2011 :

Parmi les activités dignes de mention de cette année, notons :

- Un plan général triennal des ressources humaines intitulé *Construire aujourd'hui la fonction publique de demain* fut lancé en 2010 pour la Partie I des services publics du Nouveau-Brunswick. La première année du plan a été axée sur la mise en œuvre de nombreuses nouvelles initiatives pour le gouvernement du Nouveau-Brunswick afin d'appuyer ces trois objectifs suivants : *Renforcer les capacités, Recruter pour demain et Maintenir et mobiliser*.
- La surveillance de l’Initiative pour les nouveaux professionnels visant les nouveaux employés de la Partie I des services publics ayant de moins de cinq années de service. L’initiative s’assure qu’ils reçoivent les outils qu’ils ont besoin pour réussir en tant que nouveaux fonctionnaires.
- Le deuxième sondage sur l’engagement des employés a été mené dans les Parties I, II et III des services publics. Ces sondages visent à jauger les niveaux actuels de satisfaction et d’engagement des employés, ainsi qu’à comparer les conclusions avec les résultats de référence des sondages précédents. Les résultats du sondage auprès des employés aident à façonner les priorités futures en matière de ressources humaines.

- The proclamation of *An Act to Amend the Public Service Labour Relations Act*, which provides collective bargaining rights to casual workers.
- OHR developed an Employer Administration Guide for Long Term Disability (LTD). This guide provides comprehensive information on the employer's role in administering the LTD program. Twelve training sessions in 5 regions of the province were delivered to 289 employees of participating organizations.

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.

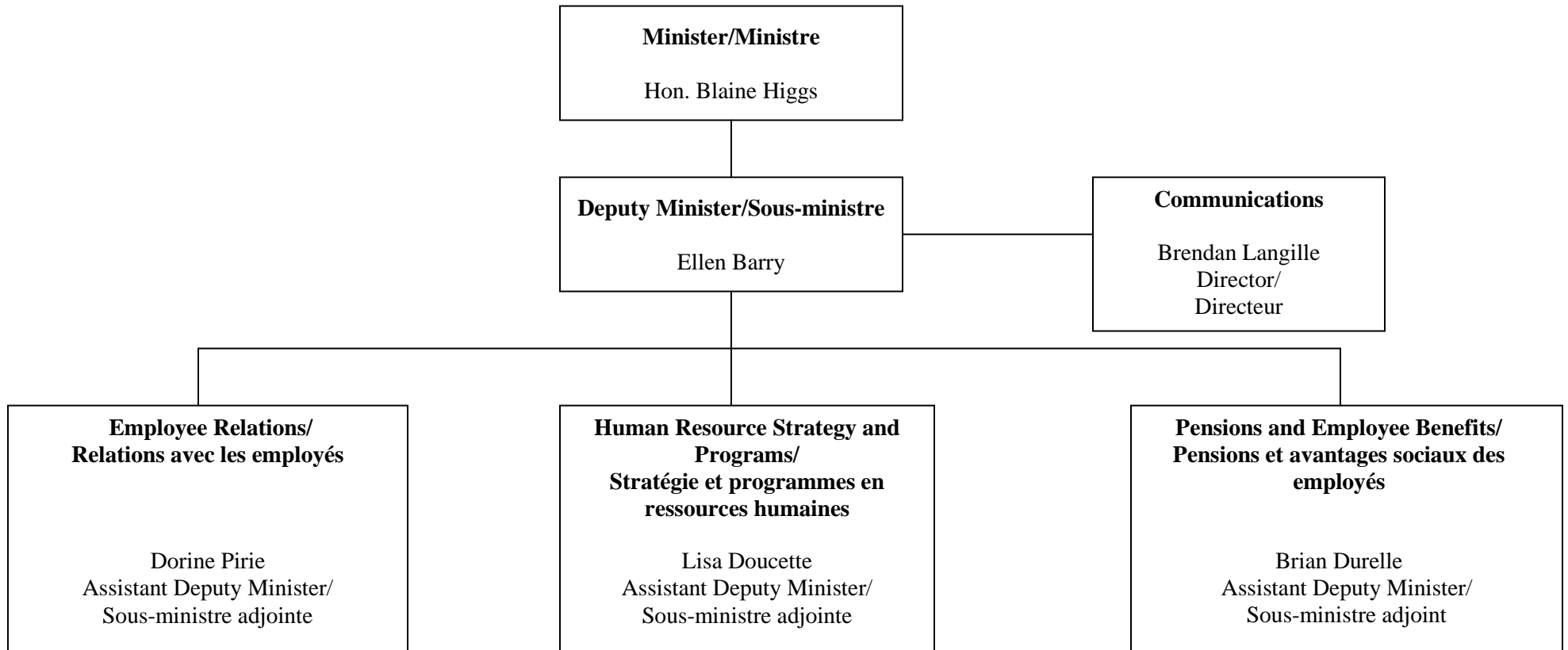
- La proclamation de la *Loi modifiant la Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, qui accorde des droits de négociation collective aux travailleurs occasionnels.
- Le BRH a publié le *Guide d'administration du régime d'invalidité de longue durée à l'intention des employeurs*. Ce guide fournit de l'information exhaustive sur le rôle de l'employeur relativement à la gestion du régime d'invalidité de longue durée (ILD). Douze séances de formation ont été offertes à 289 employés d'organismes participants dans cinq régions du Nouveau-Brunswick.

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, 2011 / le 31 mars 2011



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*
- *Public Interest Disclosure 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*
- *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*

Financial Information

Fiscal Year Ending March 31, 2011

Human Resource Management
(\$000)

	2010-11 Budget	2010-11 Actual
Personal Services	7,306.1	6,542.2
Other Services	8,305.6	8,327.4
Materials and Supplies	77.9	59.2
Property and Equipment	237.5	120.9
Contributions and Grants	6.4	-
Recoveries	<u>(12,556.0)</u>	<u>(12,014.8)</u>
TOTAL	<u>\$3,377.5</u>	<u>\$3,3034.9</u>

The department was underspent by \$342.6.

Renseignements financiers

Année financière terminée le 31 mars 2011

Gestion des ressources humaines
(000 \$)

	Budget 2010-2011	Montants réels 2010-2011
Services personnels	7 306,1	6 542,2
Autres services	8 305,6	8 327,4
Fournitures et approvisionnements	77,9	59,2
Biens et matériel	237,5	120,9
Contributions et subventions	6,4	-
Recouvrements	<u>(12 556,0)</u>	<u>(12 014,8)</u>
TOTAL	<u>3 377,5 \$</u>	<u>3 3034,9 \$</u>

Le ministère a un excédent budgétaire de 342,6 \$.

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 2010-2011 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.

Public Interest Disclosure Act

The *Public Interest Disclosure Act* applies to wrongdoings in or related to the public service and requires that each Department state in an annual report the number of disclosures received and information about the investigations of reported wrongdoings. OHR received no disclosures of wrongdoings as of March 31, 2011.

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 2010-2011, nous n'avons reçu aucune plainte du Bureau du commissaire aux langues officielles se rattachant aux services qu'offre le Bureau des ressources humaines.

Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public

La *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public* s'applique aux méfaits commis au sein de la fonction publique, ou relativement à celle-ci, et exige que chaque ministère dévoile dans un rapport annuel le nombre de divulgations reçues et les informations sur les enquêtes menées sur les méfaits signalés. Le BRH n'a reçu aucune divulgation de méfaits au 31 mars 2011.

Areas of Focus 2010-2011

The Office of Human Resources identified 7 areas of focus for 2010-2011. The following is a detailed description of these areas, and the progress we have made over the year in question.

Collective Bargaining and Casual Workers

Goal: To provide fair and affordable compensation consistent with the province's fiscal framework, and to ensure fair and equitable terms and conditions of employment for casual employees.

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.

During fiscal 2010-2011, negotiations were underway with fourteen bargaining groups representing more than 19,925 employees. These groups included: Court Stenographers, General Labour and Trades, Part I, Administrative Assistants, Crown Counsel & Crown Prosecutors, Rehabilitation and Therapy, Engineers, Agriculture and Veterinarians, Teachers Assistants, General Labour Trades and Services Part, II, Hospital Technicians, Hospital Professionals, Highway Supervisors, Technical Inspection, Laboratory and Medical, Engineer and Field and Nurses Part III.

Secteurs d'intervention privilégiés en 2010-2011

Le Bureau des ressources humaines a défini 7 secteurs d'intervention privilégiés pour l'exercice de 2010-2011. 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 employés occasionnels

Objectif : Offrir une rémunération juste et abordable qui est conforme à la capacité financière du gouvernement, et s'assurer que les conditions d'emploi des employés occasionnels sont justes et équitables.

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.

Au cours de l'exercice 2010-2011, les négociations avec quatorze groupes de négociation, représentant plus de 19 925 employés, se sont poursuivies. Ces groupes comprenaient les sténographes judiciaires, manoeuvres et métiers, Partie I, assistantes administrative, avocats de la couronne et procureurs de la couronne, réhabilitation et thérapie, techniciens, agriculture et vétérinaires, aide-enseignants, manoeuvres, hommes de métiers et de services, Partie II, techniciens hospitalier, professionnels hospitalier, contremaîtres de la voirie, inspections techniques, personnel médical et de laboratoire, techniciens et technologistes des travaux de génie, et infirmières, Partie III.

New collective agreements were signed with five groups: Court Stenographers; General Labour and Trades, Part I; Crown Counsel & Crown Prosecutors; Rehabilitation and Therapy; and General Labour, Trades and Services Part, II.

As required by *An Act to Amend the Public Service Labour Relations Act*, OHR started the negotiation of the separate agreements for the terms and conditions of employment for casual workers. Agreements were signed with two groups: Teachers and Hospital Support Workers. Negotiations of these separate agreements were underway with a number of other unions.

Wage Restraint

The Office of Human Resources completed the implementation the wage restraint policy for non-bargaining employees in Parts I, II and III, effective April 1, 2009 to March 31, 2011. Following the two year wage restraint for non-bargaining employees, a revised pay plan was approved by Board of Management, effective April 1, 2011.

For unionized employees, the wage restraint policy provides a negotiating mandate of two years of zeros followed by modest increases in each of the next two years. The two year wage freeze is being negotiated in the first two years of each collective agreement as they come due.

References to Adjudication

In 2010-2011, OHR processed 452 adjudications still active from the previous years. The department also received 288 new references to adjudication. There were 240 grievances withdrawn or settled and 22 decisions rendered.

De nouvelles conventions furent signées pour cinq groupes : sténographes judiciaires, manœuvres et métiers, Partie 1, avocats de la couronne et procureurs de la couronne, réhabilitation et thérapie, et hommes de métiers et de services, Partie II.

Conformément à la *Loi modifiant la Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, le BRH a entamé la négociation d'ententes séparées pour les conditions d'emploi pour les employés occasionnels. Des conventions furent signées avec deux groupes : les enseignants et les travailleurs de soutien hospitalier. Les négociations de ces ententes séparés ont commence avec un certains nombres d'unions.

Modération salariale

Le Bureau des ressources humaines compléta la mise en œuvre de la politique de restriction salariale pour les employés non syndiqués des Parties I, II et III, laquelle est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2009 et prendra fin le 31 mars 2011. À la suite du gel des salaires pendant deux ans, le régime de rémunération révisé fut approuvé par le Conseil de gestion, laquelle est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2011.

Dans le cas des employés syndiqués, la politique de modération salariale prévoit un mandat de négociation portant sur deux années sans augmentation, suivies d'augmentations modestes au cours de chacune des deux années suivantes. Le gel des salaires est négocié pendant les deux premières années de chaque convention collective lorsqu'elle doit être renouvelée.

Renvois à l'arbitrage

Au cours de l'exercice 2010-2011, le BRH a traité 452 renvois à l'arbitrage reportés de l'année précédente. Le Ministère a aussi reçu 288 nouveaux renvois à l'arbitrage. De ce nombre, 240 ont été retirés ou réglés à l'amiable et 22 décisions ont été rendues.

Classifications

OHR reviewed 1,028 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.

The joint maintenance committee with CUPE Local 1252 met quarterly and reviewed 129 classification/reclassification requests.

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: Engineering & Field, Technical Inspection and Laboratory & Medical, Institutional Services & Care, CUPE Hospital Workers, and Highway Supervisors.

Classification des postes

Le BRH a examiné les 1 028 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 Comité conjoint pour le maintien du système de classification avec le SCFP, section locale 1252, s'est réuni chaque trimestre et il a examiné 129 demandes de classification ou de reclassification.

Les membres du personnel ont examiné et modifié les classifications dans les groupes de négociation suivants afin de garantir que celles-ci correspondent aux tâches accomplies et aux exigences en matière d'éducation ou de formation : techniciens et technologistes des travaux de génie, inspections techniques, personnel médical et de laboratoire, services d'établissement et soins en établissement, SCFP travailleur hospitalier, et contremaîtres de la voirie.

Pay Equity

Goal: To assist the Women's Issues Branch in achieving a new pay equity program

Staff continued to provide advice and guidance to the Women's Issues Branch on the job evaluation process and compensation analysis in support of the pay equity analysis for workers under contract or purchase of service agreements with the following groups:

- (1) Child Care Staff
- (2) Home Support Workers
- (3) Transition House Sector
- (4) Community Residences

Goal: To implement pay equity in Parts I, II, and III of the Public Service.

In accordance with the *Pay Equity Act, 2009* which requires that pay equity be implemented within Parts I, II and III of the public service, female-dominated classifications were identified within all of the bargaining groups.

The results of the joint job evaluation studies completed previously are being used to identify any inequities between female-dominated classifications and male-dominated classifications performing work of equal or comparable value.

Staff began work with CUPE 2745 to identify the positions to be evaluated in compliance with the *Pay Equity Act, 2009*.

Équité salariale

Objectif : Aider la Direction des questions féminines à exécuter un nouveau programme d'équité salariale.

Le personnel a continué à offrir des conseils et une orientation à la Direction des questions féminines sur le processus d'évaluation des postes et l'analyse en matière de rémunération à l'appui de l'analyse en matière d'équité salariale pour les personnes qui ont un contrat ou une entente d'achat avec les groupes suivants :

- (1) le personnel des services de garde d'enfants;
- (2) les aides de maintien à domicile;
- (3) le secteur des maisons de transition;
- (4) les résidences communautaires.

Objectif: Mise en oeuvre de l'équité salariale dans les Parties I, II et III des services publics.

Conformément à la *Loi sur l'équité salariale de 2009* qui prévoit que l'équité salariale sera mise en oeuvre dans les Parties I, II et III des services publics, les classifications à majorité féminine ont été déterminées au sein de tous les groupes de négociation.

Les résultats des études conjointes d'évaluation des emplois complétés servent à cerner les inégalités entre les classifications à majorité féminine et les classifications à majorité masculine qui accomplissent des tâches de valeur égale ou comparable.

Les membres du personnel ont commencé à travailler avec le SCFP, section locale 2745 afin d'identifier les postes qui seront évalués selon la *Loi sur l'équité salariale de 2009*.

Corporate Human Resource Plan

Goal: To implement the Corporate Human Resource Plan

The Government of New Brunswick's first multi-year strategic Corporate Human Resource Plan for Part I of the public service was unveiled in April 2010. The Plan seeks to address demographic challenges and other workforce trends, and provides an integrated approach to attract, develop, retain and engage employees. Deputy Ministers of each department are the collective owners of the plan and were actively engaged in setting its goals and priorities.

The three goals of the Plan are: *Build Capacity, Recruit for Tomorrow and Retain and Engage.*

- **Build Capacity:** Growing and strengthening our leadership capacity to sustain a high performing New Brunswick public service.
- **Recruit for Tomorrow:** Modernizing recruitment and positioning the New Brunswick public service as an employer that offers attractive career opportunities and competitive benefits.
- **Retain and Engage:** Creating a vibrant work environment that is open, fair, inclusive, safe, healthy and rewarding.

The first year of the plan focused on the implementation of many new initiatives for the Government of New Brunswick in support of the three goals.

Plan général des ressources humaines

Objectif : Mettre en œuvre le plan général de ressources humaines.

Le premier Plan stratégique pluriannuel général des ressources humaines pour la Partie I des services publics a été dévoilé le 1^{er} avril 2010. Ce plan a pour but de relever les défis démographiques et de faire face aux autres tendances en matière de main-d'œuvre. Il présente également une approche intégrée pour attirer, perfectionner, maintenir et mobiliser les employés. Les sous-ministres de chaque ministère sont les responsables collectifs du plan et ont participé activement à l'établissement des objectifs et des priorités qui y sont énoncés.

Les trois objectifs du Plan sont : *Renforcer les capacités, Recruter pour demain et Maintenir et mobiliser.*

- **Renforcer les capacités :** Renforcer les capacités : Augmenter et renforcer notre capacité de leadership afin de maintenir une fonction publique très performante au Nouveau-Brunswick.
- **Recruter pour demain :** Recruter pour demain : Moderniser le recrutement et présenter le gouvernement du Nouveau-Brunswick comme un employeur qui offre des possibilités de carrière intéressantes et des avantages sociaux concurrentiels.
- **Maintenir et mobiliser :** Maintenir et mobiliser : Créer un environnement de travail dynamique qui est ouvert, juste, inclusif, sain et valorisant.

La première année du plan a été axée sur la mise en œuvre de nombreuses nouvelles initiatives pour le gouvernement du Nouveau-Brunswick afin d'appuyer ces trois objectifs.

HR Policies, Programs and Initiatives

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

Senior Leaders Study Tour

The Senior Leaders Study Tour offers 10 senior leaders an opportunity to interact and gain insight into the thinking of top leaders and organizations across New Brunswick. The objective of the tour is to provide value-added experiences while challenging and expanding senior leaders' current views on private, public, not-for-profit and aboriginal activities in the province.

To date, 30 senior leaders have participated in the five-day provincial tour, and had the opportunity to present key observations and recommendations to the Premier and deputy ministers. Participants from the previous tours have established an ADM network which provides informal learning and networking opportunities to stimulate innovation and collaboration among executives at this level.

The 2010-2011 tour occurred from October 25 to 29.

Is Management for Me? workshop

A new workshop for employees considering management as a future career option was developed and launched in 2010-2011. It is now being offered on the corporate training calendar on a regular basis.

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

Tournée d'étude des cadres supérieurs

La tournée d'étude des cadres supérieurs offre à 10 cadres supérieurs l'occasion d'interagir et leur donne un aperçu des idées des grands dirigeants et organismes de partout au Nouveau-Brunswick. La tournée vise à fournir aux cadres supérieurs une expérience enrichissante tout en les portant à réfléchir sur leurs façons actuelles de voir les activités du secteur privé, du secteur public, des organismes sans but lucratif et des Autochtones de la province.

À ce jour, 30 cadres supérieurs ont participé à cette visite provinciale de cinq jours, et ont pu faire part de leurs observations et de leurs recommandations clés au premier ministre et aux sous-ministres. Ceux qui ont participé aux tournées précédentes ont créé un réseau des sous-ministres adjoints qui offre des occasions d'apprentissage et de réseautage non formelles afin de favoriser l'innovation et la collaboration chez les cadres supérieurs à cet échelon.

La tournée de 2010-2011 s'est déroulée du 25 au 29 octobre.

Atelier - La gestion est-elle pour moi?

Un nouvel atelier pour les employés qui envisagent une carrière en gestion a été préparé et lancé en 2010-2011. Cet atelier fait partie du calendrier des activités de formation pour le gouvernement qui sont offertes régulièrement.

Departmental Talent Management

A Middle Manager Core Competencies section was added to the Career Management Module for employees in pay bands 5 to 7 and bargaining equivalents to highlight the competencies they are interested in developing as well as those they feel they have attained desired levels in. Capturing this information in the Career Management Module resumé will help to facilitate the Departmental Talent Management processes for departments when searching for candidates ready for new challenges.

Employee Value Proposition

Created and launched an Employee Value Proposition to improve the communications of our employment offer to existing and prospective employees. The Government of New Brunswick offers a range of benefits including pension, dental, health and other insured benefits. By improving our communications, we will ensure that current and potential employees understand the combined value of what we offer.

Equal Employment Opportunity Program

The Office of Human Resources 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 Aboriginals, persons with disabilities and members of visible minority groups with equal access to employment, training and advancement opportunities in the public service.

The EEO program permitted a total of 52 individuals to find long and short-term employment. Twenty-eight (28) individuals were placed in term positions as follows:

- 6 Aboriginals
- 11 persons with a disability
- 11 persons from a visible minority group

Programme de gestion du talent au niveau ministériel

Une section sur les compétences de base des gestionnaires intermédiaires a été ajoutée pour les employés des échelles salariales 5 à 7 et des équivalents des unités de négociation collective afin de démontrer les compétences qu'ils cherchent à acquérir et celles qu'ils jugent posséder aux niveaux souhaités. La saisie de cette information dans le Module de gestion des carrières facilitera les procédés ministériels de gestion des talents pour les ministères qui cherchent des candidats aptes à relever de nouveaux défis.

Proposition de la valeur de l'employé

On a créé et lancé une Proposition de la valeur de l'employé afin de mieux communiquer les offres d'emploi aux employés actuels et futurs. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick offre une gamme d'avantages sociaux, y compris pension, assurance de soins de santé et de soins dentaires et autres avantages assurés. En améliorant nos communications, nous nous assurons que les employés potentiels comprennent la valeur combinée de ce que nous avons à offrir.

Programme d'égalité d'accès à l'emploi

Le Bureau des ressources humaines a continué de gérer le Programme d'égalité d'accès à l'emploi. Ce programme a pour but d'assurer une main-d'œuvre mieux équilibrée qui représente la diversité de la province. Il a été créé en 1984 et a fourni aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des groupes de minorités visibles un accès égal aux possibilités d'emploi, de formation et d'avancement dans la fonction publique.

Le Programme d'égalité d'accès à l'emploi a permis à 52 personnes de trouver un emploi à court ou à long terme. Vingt-huit personnes ont été nommées à des postes d'une durée déterminée.

- 6 Autochtones
- 11 personnes handicapées
- 11 personnes d'une minorité visible

An additional twenty-four (24) individuals were hired through the Student Employment and Experience Development (SEED) program as follows:

- 9 Aboriginals
- 12 persons with a disability
- 3 persons from a visible minority group

These students benefited from career-related summer employment and gained useful job skills and valuable work experience.

Succession planning

In view of demographic challenges and looming “baby boom” retirements, the Government of New Brunswick continued its systematic corporate approach to succession planning. The initiative will ensure that all departments and agencies in Part I of the Public Service have specific plans in place to address workforce gaps, and will help to promote employee career growth, leadership development and the alignment of talent with organizational needs. Our overall goal is to establish practices and strategies to attract, develop, engage and retain employees with the skills and competencies necessary to sustain a high-performing public service.

To facilitate effective knowledge transfer, practical tools including an I-Learn module, supporting guide and templates, were launched in early 2010 to facilitate smooth transitions between incumbents and successors and continuity in service delivery. Work has also begun on a Succession Planning I-Learn Module for Managers.

Vingt-quatre autres personnes ont obtenu un emploi d'été dans le cadre du Programme Stage d'emploi étudiant pour demain (SEED).

- 9 Autochtones
- 12 personnes handicapées
- 3 personnes d'une minorité visible

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

Planification de la relève

Vu les défis démographiques et le nombre de gens de la génération du baby-boom qui prendront leur retraite, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a poursuivi son approche globale systématique en matière de planification de la relève. Cette initiative assurera que tous les ministères et organismes de la Partie I de la Fonction publique ont des plans précis pour combler le manque de main-d'œuvre, et favorisera la croissance professionnelle de l'employé, le développement du leadership et l'harmonisation du talent et des besoins de l'organisation. Notre objectif global est d'établir des méthodes et des stratégies afin d'attirer, de perfectionner, de mobiliser et de maintenir les employés qui possèdent les habiletés et compétences nécessaires pour conserver une fonction publique très performante.

Pour faciliter le transfert de connaissances, des outils pratiques, y compris un Module iLearn, des guides et des modèles, ont été lancés au début de 2010 afin d'assurer une transition sans difficulté entre les titulaires de postes et les successeurs, et afin d'assurer la continuité dans la prestation des services. Les travaux sont déjà entamés pour préparer un Modèle iLearn de planification de la succession.

Travel Policy

A revised travel policy applicable to Parts I, II and III of the public service took effect in June 1, 2010.

The enhancements to the travel policy included an increase to the in-province daily meal allowance, an increase to the out of province daily meal allowance, and a number of amendments to provide further clarity to employees on government business travel and to managers approving expenses.

A review of the policy on eligible expenses for secondments/special projects applicable to Part I was also conducted. The monthly allowance for accommodations, meals and incidental expenses meals was modified to reflect inflationary increases.

Career Portal

A new “Career Portal” was launched with one-stop access to career planning and development information including sample career roadmaps, learning roadmaps and career videos.

New Wave GNB

The New Professionals Initiative was launched in June 2009 and is a focused strategy to retain and engage new professionals. This has grown into a province-wide network involving over 900 members and is guided by an executive comprised of New Professionals. The executive continued to focus on their three-year action plan, specifically in the areas of: communications, mentorship, regional engagement, new professional engagement, and collaboration with senior leaders.

Directive sur les déplacements

Une directive sur les déplacements révisée qui s'applique aux Parties I, II et III des services publics est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2010.

Des améliorations ont été apportées à la directive sur les déplacements, dont l'augmentation de l'indemnité quotidienne des repas dans la province et hors de la province, et d'autres modifications visant à fournir plus de précisions aux employés qui se déplacent pour des fonctions du gouvernement ainsi qu'aux gestionnaires qui approuvent les dépenses.

Un examen de la directive sur les dépenses admissibles pour les affectations et les projets spéciaux qui s'appliquent à la Partie I a aussi été effectué. L'indemnité mensuelle pour l'hébergement, les repas et les dépenses accessoires a été modifiée afin de tenir compte de la hausse de l'inflation.

Portail des carrières

Le Bureau des ressources humaines a lancé un nouveau « Portail des carrières » avec un accès à guichet unique à l'information sur la planification de la carrière et sur le perfectionnement, y compris des feuilles de route et des vidéos professionnelles.

Nouvelle vague GNB

L'Initiative Nouveaux professionnels qui a été lancée en juin 2009 est une stratégie ciblée visant à maintenir et à engager les nouveaux professionnels. Cette initiative est devenue un réseau provincial comptant plus de 900 membres et est dirigée par un bureau de direction composé de nouveaux professionnels. Le bureau de direction a continué d'axer ses efforts sur un plan d'action triennal, en particulier dans les domaines des communications, du mentorat, de l'engagement régional et de la collaboration avec les hauts dirigeants.

The first annual New Wave GNB conference, 'Shaping a Better New Brunswick', was held in the fall of 2010 and brought together over 200 new professionals to share their ideas, participate in professional development sessions, provide input into key government initiatives, and network with their peers.

A Mentorship Pilot Program for new professionals was rolled out in February 2010. This program pairs 22 new professional protégés with 22 senior leader mentors for nine months to share knowledge and experience, accelerate orientation to government and improve communication throughout the organization.

Employee Engagement Surveys

From May 26 to June 24, 2010, employees in Part I of the public service participated in the second New Brunswick Public Service Employee Engagement Survey. The survey is an inter-jurisdictional initiative between the public services of several provinces. Government of New Brunswick employees had the opportunity to express their views on issues such as their work environment, work-life balance and career development. Most questions were identical to those in employee surveys conducted by other provinces as part of the inter-jurisdictional initiative.

The survey:

- Provides management with insights into the current level of engagement and data to act upon areas of opportunity;
- Helps shape the public service for today and the future, and ensure the voice of employees is heard during the process; and
- Provides benchmarks to guide efforts for improving employee engagement.

La première conférence annuelle Nouvelle vague GNB, intitulée « *Façonner un meilleur Nouveau-Brunswick* » a eu lieu à l'automne de 2010. Cette activité a regroupé plus de 200 nouveaux professionnels qui ont échangé des idées, participé aux séances de perfectionnement professionnel, exprimé leurs points de vue sur les initiatives gouvernementales clés, et fait du réseautage avec leurs pairs.

Un programme pilote de mentorat pour les nouveaux professionnels a été mis sur pied en février 2010. Ce programme jumelle 22 nouveaux protégés professionnels avec 22 mentors (cadres supérieurs) pendant neuf mois pour assurer un échange de connaissances et d'expérience, accélérer l'initiation au sein du gouvernement et améliorer les communications dans l'ensemble de l'organisation.

Sondages sur l'engagement des employés

Du 26 mai au 24 juin 2010, les employés de la Partie I des services publics ont participé au deuxième sondage sur l'engagement des employés des services publics du Nouveau-Brunswick. Le sondage est une initiative interprovinciale entre les fonctions publiques de plusieurs provinces. Les employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick ont eu l'occasion d'exprimer leurs points de vue sur différents enjeux comme leur milieu de travail, l'équilibre travail-vie et le perfectionnement professionnel. La plupart des questions étaient identiques à celles des sondages des employés effectués par les autres gouvernements provinciaux dans le cadre de l'initiative interprovinciale.

Le sondage :

- fournit à la direction une indication du degré d'engagement actuel ainsi que des données pour agir dans les secteurs où il existe des possibilités;
- contribue à façonner les services publics pour aujourd'hui et demain et garantit que les employés se font entendre pendant la démarche;
- fournit des repères pour orienter les efforts en vue d'améliorer l'engagement des employés.

The 2010 employee survey builds on the success of the survey conducted in 2007 and measures changes in levels of employee engagement and satisfaction.

A similar survey was conducted in Part III of the public service from January 17 to February 11, 2011. Analysis of the results will take place over year 2011-2012.

Official Languages

The Office of Human Resources continued to provide interpretation and operational advice to departments, agencies and commissions related to the Official Languages Policies and Guidelines. In support of the new Language of Work policy launched in 2009, new tools were added on the intranet site as part of a training toolkit featuring information on chairing a bilingual meeting, as well as information for supervisors on communicating with their employees in their language of choice.

In order to meet our legal obligations under the *Official Languages Act*, the Government of New Brunswick uses a team approach to linguistic profiles. The team approach to linguistic profiles means that the linguistic skills of all employees in a team are used in providing services in English and French. The linguistic profile sets out the number of employees (requirements) for communicating in either or both official languages. Per the Staffing Policy Manual, departments are responsible to establish the language requirements for a competitive staffing process according to the linguistic profile approved by OHR. Departments are also responsible to report staffing activity in their respective annual reports.

Le sondage sur l'engagement des employés de 2010 mise sur le succès de celui effectué en 2007 et mesure les changements survenus pour ce qui est de l'engagement et de la satisfaction des employés.

Un sondage semblable a été effectué dans la Partie III des services publics du 17 janvier au 11 février 2011. Les résultats seront analysés au cours de l'année 2011-2012.

Langues officielles

Le Bureau des ressources humaines a continué de fournir des services d'interprétation et des conseils opérationnels aux ministères, organismes et commissions concernant les Politiques et lignes directrices sur les langues officielles. Afin d'appuyer la nouvelle politique sur la langue de travail lancée en 2009, de nouveaux outils ont été ajoutés au site intranet dans une boîte à outils de formation qui présente de l'information expliquant comment présider une réunion bilingue ainsi que de l'information à l'intention des surveillants sur la façon de communiquer avec leurs employés dans la langue de leur choix.

Afin de respecter ses obligations juridiques énoncées dans la *Loi sur les langues officielles*, le gouvernement du Nouveau-Brunswick utilise une approche d'équipe pour les profils linguistiques. Selon cette approche, les aptitudes linguistiques de tous les employés d'une équipe sont utilisées pour offrir des services en anglais et en français. Le profil linguistique établit le nombre d'employés exigé pour communiquer dans l'une ou l'autre ou les deux langues officielles. Selon le Manuel des politiques en dotation, les ministères sont responsables d'établir les exigences linguistiques pour le processus de concours en fonction du profil linguistique approuvés par le BRH. Les ministères sont aussi responsables de rapporter les activités de dotation dans leur rapport annuel ministériel.

As of March 31, 2011, profile requirements for Part I of the public service required that:

- 40.2% of our employees be able to speak both official languages
- 49.5% of our employees be able to speak English
- 5.0% of our employees be able to speak French; and
- 5.3% of our employees be able to speak either English or French

The profile requirements were met at a rate of 92.89%.

Le 31 mars 2011, le profil de la Partie des services publics exigeait que :

- 40,2% de nos employés puissent parler les deux langues officielles
- 49,5% de nos employés puissent parler l'anglais
- 5,0% de nos employés puissent parler le français;
- 5,3% de nos employés puissent parler l'anglais ou le français

Les exigences du profil ont été respectées à un taux de 92,89 %.

Pensions and Benefits Governance and Risk Management

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

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 49,000 active contributors and more than 27,000 pensioners. (See Table 1 on page 29.) Within the management of the above plans, OHR processed 14,274 pension benefit requests.

Staff prepared pension administrator's reports and newsletters for the CUPE Hospital Employee Pension Plan and Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals. In addition, OHR participated in the Quantitative Service Measurement, a national benchmarking association of seven pension plan administrators across Canada. (See Chart 1 on page 32.)

OHR completed valuations for the *Public Service Superannuation Act* pension plan, *Teachers' Pension Act* plan, the Pension Plan for CUPE Employees of NB Hospitals, the Pension Plan for Certain Bargaining Employees of NB Hospitals, the Pension Plan for General Labour, Trades and Services Employees of New Brunswick School Districts, and, the Pension Plan for Full time CUPE 2745 Employees of New Brunswick School Districts.

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 pour une prise de décision saine et prudente.

Le Bureau des ressources humaines a continué de gérer 11 régimes de pension distincts établis au titre d'une loi ou d'une convention pour les employés des Parties I, II, III et IV ainsi que de certains organismes parapublics. Les divers régimes de retraite couvrent plus de 49 000 cotisants actifs et plus de 27 000 retraités. (Voir tableau 1 à la page 29.) En gérant les régimes susmentionnés, le BRH a traité 14 274 demandes de prestations de retraite.

Le personnel a préparé les rapports des administrateurs des régimes de retraite ainsi que des bulletins pour le régime de retraite des employés des hôpitaux membres du SCFP et le régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick. De plus, le BRH a participé à Quantitative Service Measurement. Il s'agit d'une association nationale d'analyse comparative regroupant sept administrateurs de régimes de retraite dans l'ensemble du Canada. (Voir graphique 1 à la page 32.)

Le BRH a effectué des évaluations du régime de retraite prévu par la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics*, du régime de retraite des enseignants, du régime de retraite des employés des hôpitaux du Nouveau-Brunswick membres du SCFP, du régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick., du régime de retraite pour les manœuvres, hommes de métier et de services des districts scolaires du Nouveau-Brunswick, et du régime de retraite des employés à temps plein, membres de la section locale 2745 du SCFP, des districts scolaire du N.-B.

Staff coordinated the continued development and implementation of sound governance policies for the negotiated pension plans. In addition, quarterly and ad hoc pension committee meetings were coordinated for the following plans:

- 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 updated the *Public Service Superannuation Act* pension booklet, resulting in improved communication to our members and employers.

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 30.) Within the management of these programs, OHR processed 612 non-pension benefit applications. Staff also produced and issued 38,447 employee benefits statement to employees under various pension plans, and 14,040 non-pension statements.

The Standing Committee on Insured Benefits (SCIB) completed a review of its governance structure and policies.

Le personnel a coordonné l'élaboration et la mise en œuvre continues de saines politiques de gouvernance pour les régimes de retraite négociés. De plus, il a coordonné les réunions trimestrielles et spéciales des comités pour les régimes suivants :

- Régime de retraite pour les 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-à-jour la brochure sur la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics*, ce qui a amélioré la communication avec nos membres et les employeurs.

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 tableau 2 à la page 30). En gérant ces régimes, le BRH a traité 612 demandes relatives aux autres régimes de retraite. Le personnel a aussi établi 38 447 états de prestations qu'il a distribués aux employés cotisants à divers régimes de retraite et 14 040 demandes relatives aux autres avantages sociaux.

Le Comité permanent sur les régimes d'assurance a complété l'étude de sa structure de gouvernance et de ses politiques.

During 2010-2011, the Human Resources Information System (HRIS) branch payroll and staff function were transferred to the New Brunswick Internal Services Agency.

Budget Restraint Response

Goal: To assist in the development and implementation of budget measures in the Government of New Brunswick

Holiday Leave

In December 2010, Part I employees in departments and agencies were encouraged to take time off between Christmas and New Year's Day where operational requirements permitted.

The initiative was successful in achieving savings through an increased uptake on the existing leave policies during a period of traditionally lower demand for government services. Feedback from employees was positive, as many were able to spend more time with their family over the holidays than in previous years.

Workforce transition strategy – Redeployment

The redeployment program provides employees who are laid off with priority consideration for a 12 month period for vacant positions being filled within the public service. With redeployment efforts, the impact on the majority of employees affected by program and service reductions in 2010-2011 has been minimal. The Office of Human Resources continued to support ongoing efforts in Parts I, II, and III to ensure that priority consideration was given to impacted employees

Hiring Freeze

Since the hiring freeze for open competitions came into effect March 17, 2009, the Office of Human Resources has been monitoring hiring activities.

En 2010-2011, le personnel de la Direction du système d'information sur les ressources humaines (SIRH) fut transféré à l'Agence des services internes du Nouveau-Brunswick.

Réponse aux restrictions budgétaires

Objectif : Aider à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures de restrictions budgétaires au sein du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Congé des Fêtes

En décembre 2010, les employés de la Partie I, dans les ministères et organismes, ont été encouragés à prendre un congé entre Noël et le Jour de l'an lorsque les besoins opérationnels le permettaient.

L'initiative a permis de réaliser des économies grâce à l'utilisation des politiques sur les congés existantes dans une période où la demande des services du gouvernement est normalement plus faible. La rétroaction des employés a été positive, car bon nombre d'entre eux ont pu passer plus de temps avec leur famille pendant les fêtes que par les années précédentes.

Stratégie de transition de la main-d'œuvre - réaffectation

Le programme de réaffectation donne la priorité aux employés mis à pied pendant une période de 12 mois pour les postes vacants pourvus au sein de la fonction publique. Grâce aux efforts de réaffectation, l'impact sur la majorité des employés touchés par les réductions de programmes et de services en 2010-2011 a été minime. Le Bureau des ressources humaines a continué d'appuyer les efforts continus dans les Parties I, II et III afin que la priorité soit accordée aux employés touchés.

Gel de l'embauche

Depuis l'entrée en vigueur du gel de l'embauche pour les concours publics le 17 mars 2009, le Bureau des ressources humaines assure un suivi des activités d'embauche.

Overall Summary of Staffing Activity for the Office of Human Resources

Pursuant to section 4 of the *Civil Service Act*, the Deputy Minister of the Office of Human Resources delegates staffing to each Deputy Head for their respective departments. Please find below a summary of the staffing activity for 2010-2011 for the Office of Human Resources.

- The department advertised 6 competitions, including 1 open competition and 5 closed competitions.
- Pursuant to section 15 and 16 of the *Civil Service Act*, the department made the following appointments using other processes to establish merit than the competitive process:

Appointment type / Section of the <i>Civil Service Act</i>	No.
Specialized Professional, Scientific or Technical /15(1)	0
Equal Employment Opportunity Program /16(1)(a)	0
Departmental Talent Management Program /16(1)(b)	1
Lateral transfer /16(1)(c)	7
Regular appointment of casual/ temporary /16(1)(d)(i)	1
Regular appointment of students/apprentices /16(1)(d)(ii)	0
Total number of appointments without competition	9

- Pursuant to section 33 of the *Civil Service Act*, no complaints alleging favouritism were made to the Deputy Head of the Office of Human Resources and no complaints were submitted to the Ombudsman.

Résumé général de l'activité de dotation en personnel pour le Bureau des ressources humaines

Conformément à l'article 4 de la *Loi sur la Fonction publique*, le sous-ministre du Bureau des ressources humaines délègue à chacun des administrateurs généraux les activités de dotation de son ministère respectif. Vous trouverez ci-dessous un résumé des activités de dotation pour l'exercice 2010-2011 du Bureau des ressources humaines.

- Le Ministère a publié 6 concours cette année, y compris 1 concours publics et 5 concours restreints.
- Conformément à l'article 15 et à l'article 16 de la *Loi sur la Fonction publique*, le Ministère a effectué des nominations au moyen d'autres méthodes destinées à déterminer le mérite, sans concours, que voici

Type de nomination en poste / Article de la <i>Loi sur la Fonction publique</i>	N.
Emplois professionnels, scientifiques ou techniques spécialisés /15(1)	0
Programme d'égalité d'accès à l'emploi /16(1)(a)	0
Programme de gestion du talent ministériel /16(1)(b)	1
Mutation latérale /16(1)(c)	7
Nomination d'employés occasionnels ou temporaires à un poste permanent /16(1)(d)(i)	1
Nomination d'étudiants et d'apprentis à un poste permanent /16(1)(d)(ii)	0
Nombre total de nominations sans concours	9

- Conformément à l'article 33 de la *Loi sur la Fonction publique*, aucune plainte alléguant du favoritisme ont été déposées au sous-ministre du Bureau des ressources humaines et aucune plainte ont été déposées auprès de l'Ombudsman.

Table 1 / Tableau 1

Pension Plans/Régimes de retraite

Plan	Year Ending	*Number of Members	Employee Contributions	Employer Contributions	**Number of Pensioners-In-Pay	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>	03-31-2011	19,892	\$ 70,615,000	\$ 145,590,000	12,452	\$ 244,413,000	\$ 5,044,477,000
<i>Teachers' Pension Act/Loi sur la pension de retraite des enseignants</i>	03-31-2011	10,103	\$ 47,167,000	\$ 135,547,000	8,246	\$ 247,176,000	\$ 4,026,787,000
<i>Members' Pension Act and Members Superannuation Act/Loi sur la pension des députés et Loi sur la pension de retraite des députés</i>	03-31-2011	55	\$ 474,982	\$ 2,931,781	91	\$ 3,394,617	N/A
<i>Provincial Court Act Loi sur la Cour provinciale</i>	03-31-2011	32	\$ 433,000	-	24	\$ 985,000	\$ 29,443,000
<i>Ombudsman Act Loi sur l'Ombudsman</i>	03-31-2011	-	-	-	2	\$ 215,937	N/A
Pension Plan for Certain Bargaining Employees of NB Hospitals/Régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du N.-B.	12-31-2010	8,765	\$ 26,294,216	\$ 25,600,790	1,743	\$ 34,230,069	\$ 1,141,268,422
Pension Plan for CUPE Employees of N.B. Hospitals/Régime de retraite des employés du SCFP des hôpitaux du N.-B.	12-31-2010	6,882	\$ 13,325,288	\$13,041,562	2,698	\$ 29,087,993	\$ 458,450,857
Pension Plan for Management Employees of NB School Districts/Régime de retraite des cadres des districts scolaires du N.-B.	12-31-2010	-	-	-	91	\$ 1,113,026	\$ 10,608,177
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.	12-31-2010	2,170	\$ 3,669,220	\$ 7,046,406	1,364	\$ 13,494,743	\$ 252,756,009
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.	12-31-2010	844	\$ 896,068	\$ 1,759,996	291	\$ 1,853,285	\$ 56,006,369
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.	12-31-2010	10,779	\$ 9,542,467	\$ 8,976,380	N/A	N/A	\$ 148,837,597

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

**Number of Pensioners-In-Pay excludes deferred pensioners / Nombre de pensionnés, sans compter les titulaires d'une pension différée.

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	30-06-11	30-06-11	30-06-11	30-06-11	01-04-11
Number Covered * Nombre d'assurés*	12,779	6,511	38,091	33,881	33
Number of Claims N° de demandes	276	323	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
Amount of Claims Montant de demandes	\$5,427,490	\$6,003,065	74,694,231	15,225,564	N/A S/O
Disability Reserves** Réserves pour invalidités**	\$17,158,000	\$20,330,000	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
Disability Waivers this Year*** Nombre de dispenses en raison d'invalidité cette année***	109	128	288	276	N/A S/O
Disability Waivers Total Total des dispenses en raison d'invalidité	343	401	312	298	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
30-04-11	30-04-11	30-04-11	30-04-11	30-04-11	30-04-11	31-12-10	
37,310	15,919	17,521	37,310	15,919	16,629	10,125	
51	32	40	94	6	11	1,466 ⁽¹⁾	267 ⁽¹⁾
\$2,380,133	\$2,714,894	\$474,540	\$146,069	\$103,792	\$535,242	\$805,349 ⁽²⁾	
\$369,053	\$1,079,897	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
345	160	202	345	160	188	N/A S/O	N/A S/O
1,333	620	728	1,333	620	733	N/A S/O	N/A S/O
64	4	0	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
\$249,800	\$48,995	\$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.

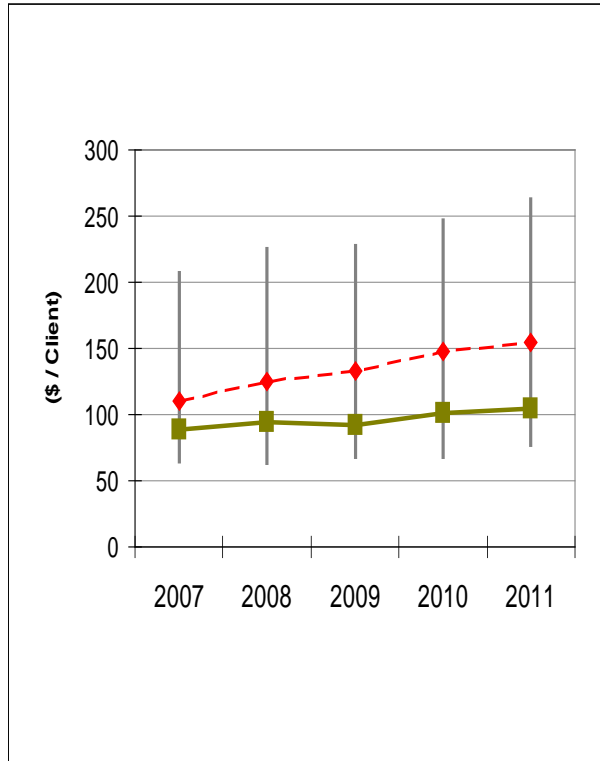
†**Conversions** : Au moment de la retraite, les participants peuvent convertir leur assurance-vie collective en une assurance-vie individuelle sans avoir à subir un examen médical.

†† **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.

**Chart 1
Total Pension Administration Cost
per Total Client (\$)
2007 – Projected 2011**

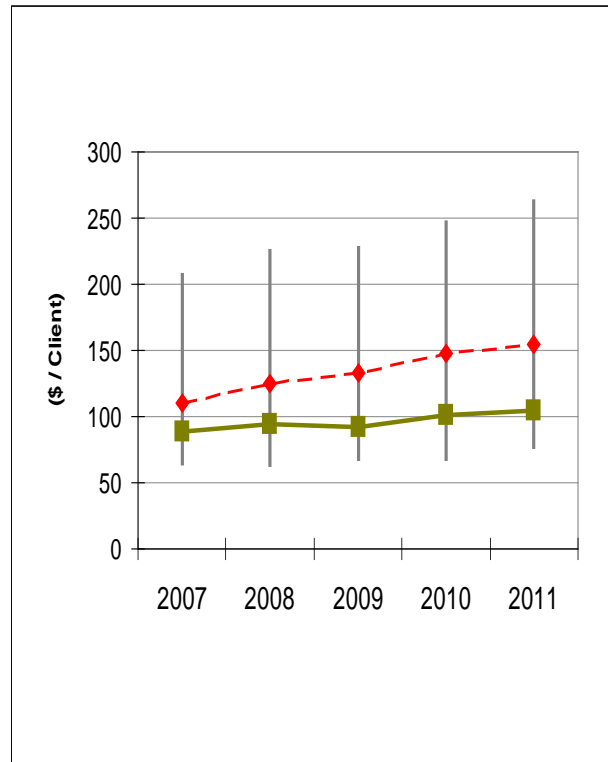


■ NB -◆- QSM Average

New Brunswick public pensions administration cost per client was the second lowest, at \$104 per client. The range of cost within the group was from \$77 to \$263.

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 (\$)
2007 – Projection 2011**



■ NB -◆- Moyenne QSM

Le coût d'administration des régimes de retraite du gouvernement du Nouveau-Brunswick se classait au deuxième rang des coûts les plus faibles, s'établissant à 104 \$ par client. Dans le groupe, les coûts oscillaient entre 77 \$ et 263 \$.

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