

**2011-2012**

*Annual Report*

Office of Human  
Resources

**2011-2012**

*Rapport annuel*

Bureau des  
Ressources humaines

## **2011-2012 Annual Report**

### **Published by:**

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

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

**February 2013**

### **Printing and Binding:**

Printing Services, Supply and Services

ISBN 978-1-4605-0173-3 (print edition)  
ISBN 978-1-4605-0174-0 (online edition)  
ISSN 1703-5058 (print edition)  
ISSN 1703-5058 (online edition)

Printed in New Brunswick

## **Rapport annuel 2011-2012**

### **Publié par :**

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

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

**Février 2013**

### **Imprimerie et reliure :**

Services d'imprimerie, Approvisionnement et  
Services

ISBN 978-1-4605-0173-3 (version imprimée)  
ISBN 978-1-4605-0174-0 (version en ligne)  
ISSN 1703-5058 (version imprimée)  
ISSN 1703-5058 (version en ligne)

Imprimé au Nouveau-Brunswick

**2011-2012**

*Annual Report*

Office of  
Human Resources

**2011-2012**

*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, 2011, to March 31, 2012.

Respectfully submitted,



Troy Lifford  
Minister  
Department of Human Resources

---

The Honourable Troy Lifford  
Minister  
Department 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 2011-2012.

Respectfully submitted,



Jane Garbutt  
Deputy Minister  
Department 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<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012.

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



Troy Lifford  
Ministre  
Ministère des Ressources humaines

---

L'honorable Troy Lifford  
Ministre  
Ministère 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 2011-2012.

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

La sous-ministre du ministère des  
Ressources humaines,



Jane Garbutt



## Table of Contents

<b>Office of Human Resources</b> .....	<b>5</b>
• 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
• Staffing Activity for OHR.....	12
<b>Areas of Focus</b> .....	<b>14</b>
• Collective Bargaining and Casual Workers .....	14
• Pay Equity .....	17
• Corporate Human Resource Plan .....	18
• HR Policies, Programs and Initiatives .....	19
• Pensions and Benefits Governance and Risk Management .....	31
• Budget Restraint Response .....	34
• Retirement Allowance Policy .....	34
• Workforce Transition Strategy - Redeployment .....	34
• Hiring Freeze .....	35
• Holiday Leave.....	35
Table 1: Pension Plans .....	36
Table 2: Non-Pension Benefits Summary .....	37
Chart 1: Total Pension Administration Cost per Total Client .....	39

## Table des matières

<b>Bureau des ressources humaines</b> .....	<b>5</b>
• 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
• Sommaire des activités de dotation en personnel pour le BRH .....	12
<b>Secteurs d'intervention privilégiés</b> .....	<b>14</b>
• Négociation collective et employés occasionnels .....	14
• Équité salariale.....	17
• Plan général des ressources humaines.....	18
• Politiques, programmes et initiatives en matière de ressources humaines .....	19
• Gouvernance et gestion des risques – pensions et avantages sociaux.....	31
• Réponse aux restrictions budgétaires .....	34
• Politique sur les indemnités de retraite .....	34
• Stratégie de transition de la main-d'œuvre - réaffectation .....	34
• Gel de l'embauche .....	35
• Congé des Fêtes .....	35
Tableau 1 : Régimes de retraite .....	36
Tableau 2 : Résumé des autres avantages sociaux.....	37
Graphique 1 : Coût d'administration total par groupe total de clients.....	39





## **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 all unionized public service employees, 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 tout les employés syndiqués 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 en ressources humaines est chargée de fournir des programmes et des services gouvernementaux de ressources humaines 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

During the year in question, the Office of Human Resources underwent a change in the reporting structure. As of November 18, 2011, the Office of Human Resources was moved under the Management Board. The Budget and Financial Management Branch of the Department of Finance was also transferred to the Management Board, as was the Corporate Information Management Services (CIMS) Branch of the Department of Supply and Services. These branches each reported to the deputy minister responsible for Management Board and to the minister responsible for Management Board.

This annual report will contain a report of the initiatives undertaken by the Office of Human Resources. Reporting on the work of the Budget and Financial Management Branch and of CIMS can be found in the 2011-2012 annual reports of the Department of Finance and Department of Supply and Services respectively.

Noteworthy events from fiscal year 2011-2012 include:

- Continued oversight of the New Professionals Initiative (New Wave GNB) targeted to new professionals with less than five years of service in Part I of the public service. The initiative ensures staff receives the tools they need to succeed as new public servants. This included a mentorship program where new professional protégés are paired with senior leader mentors to share knowledge and experience, accelerate orientation to government and improve communication throughout the organization.
- Participation in the workplace partnership program of Atlantic Path, the largest ever cancer research study carried out in Atlantic Canada, which recruited over 2500 participants from the Government of New Brunswick.

## Bilan de l'année

Au cours de l'exercice visé, le Bureau des ressources humaines a fait l'objet de changements structurels. Ainsi, le Bureau des ressources humaines relève du Bureau de gestion du gouvernement depuis le 18 novembre 2011. La Direction du budget et de la gestion financière du ministère des Finances a également été transférée sous la responsabilité du Bureau de gestion du gouvernement, de même que la Direction des services gouvernementaux de l'informatique (SGI) du ministère de l'Approvisionnement et des Services. Ces directions relèvent directement du sous-ministre et du ministre responsables auprès du Bureau de gestion du gouvernement.

Le rapport annuel présente un compte rendu des initiatives entreprises par le Bureau des ressources humaines. Les comptes rendus sur les réalisations de la Direction du budget et de la gestion financière, et des SGI figurent dans les rapports annuels de l'exercice 2011-2012 du ministère des Finances et du ministère de l'Approvisionnement et des Services respectivement.

Les activités dignes de mention de l'exercice financier de 2011-2012 comprennent notamment :

- Une surveillance continue de l'Initiative pour les nouveaux professionnels (Nouvelle vague GNB) 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 dont ils ont besoin pour réussir en tant que nouveaux fonctionnaires. Ces outils comprennent un programme de mentorat par lequel de nouveaux protégés professionnels sont jumelés avec des cadres supérieurs chevronnés afin de partager les connaissances et l'expérience, accélérer l'orientation au sein du gouvernement et améliorer la communication dans l'ensemble de l'organisation.
- La participation au programme de partenariat en milieu de travail La Voie atlantique, la plus grande étude sur le cancer jamais réalisée au Canada atlantique, qui a recruté plus de 2 500 participants au gouvernement du Nouveau-Brunswick.

- A comprehensive review of the kilometric allowances provided to employees for when they use their privately owned vehicle for government business, which resulted in an increase effective April 1, 2011. Changes were reflected in the Travel Policy applicable to Parts I, II and III of the public service.
- Continued leading the implementation of the three-year Corporate Human Resources Plan “Building Tomorrow’s Public Service Today” for Part I of the public service.
- Undertook work on job evaluation studies in support of the *Pay Equity Act, 2009*.
- In partnership with the Department of Supply and Services and the Standing Committee on Insured Benefits (SCIB), issued a public tender under the *Public Purchasing Act* to review the administrative service costs for providing the Health, Travel and Dental benefit plans for active employees and retired employees.
- Assisted in the public sector pension plan review with the goal of making New Brunswick’s public sector pensions more secure, sustainable and affordable.

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.

- Un examen approfondi des indemnités de kilométrage offertes aux employés pour l’usage de leur véhicule personnel pour des fonctions du gouvernement, qui a mené à une augmentation entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2011. Ces changements ont été reflétés dans la directive sur les déplacements qui s’applique aux Parties I, II et III de la fonction publique.
- La poursuite du rôle de chef de file dans la mise en œuvre du plan triennal général des ressources humaines intitulé *Construire aujourd’hui la fonction publique de demain* pour la Partie I des services publics.
- L’achèvement des études d’évaluation des emplois en soutien à la *Loi de 2009 sur l’équité salariale*.
- Le lancement, en partenariat avec le ministère de l’Approvisionnement et des Services et le Comité permanent sur les régimes d’assurance, d’un appel d’offres public en vertu de la *Loi sur les achats publics* pour l’examen des coûts des services administratifs liés à la fourniture des régimes médicaux, de voyages et dentaires aux employés actifs et retraités.
- L’aide à l’examen des régimes de retraite du secteur public visant à rendre les régimes de retraite du secteur public du Nouveau-Brunswick plus sûrs, plus viables et plus abordables.

Le rapport annuel examinera en détail les initiatives décrites plus haut et donnera un aperçu des secteurs d’intervention privilégiés définis par le BRH 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, 2012 / le 31 mars 2012



## **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, 2012

Human Resource Management  
(\$000)

	2011-12 Budget	2011-12 Actual
Personal Services	7,730.3	6,577.6
Other Services	9,260.2	8,478.9
Materials and Supplies	61.2	48.3
Property and Equipment	179.9	104.2
Recoveries	<u>(14,101.5)</u>	<u>(12,542.5)</u>
<b>TOTAL</b>	<b><u>\$3,130.1</u></b>	<b><u>\$2,666.5</u></b>

The department was underspent by \$463.6.

**Renseignements financiers**

Année financière terminée le 31 mars 2012

Gestion des ressources humaines  
(000 \$)

	Budget 2011-2012	Montants réels 2011-2012
Services personnels	7 730,3	6 577,6
Autres services	9 260,2	8 478,9
Fournitures et approvisionnements	61,2	48,3
Biens et matériel	179,9	104,2
Recouvrements	<u>(14 101,5)</u>	<u>(12 542,5)</u>
<b>TOTAL</b>	<b><u>3 130,1 \$</u></b>	<b><u>2 666,5 \$</u></b>

Le ministère a un excédent budgétaire de 463,6 \$.

## **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 2011-2012 fiscal year no complaints were received from the Office of the Commissioner of Official Languages relating to services provided by OHR.

## ***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, 2012.

## **Summary of Staffing Activity for OHR**

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 2011-2012 for the Office of Human Resources.

- The department advertised four competitions, including zero open competitions, one in-service competition, and three intradepartmental competitions.
- Pursuant to sections 15 and 16 of the *Civil Service Act*, the department made the following appointments using processes other than the competitive process to establish merit:

## **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'exercice financier 2011-2012, 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 2012.

## **Sommaire des activités de dotation en personnel pour le BRH**

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 2011-2012 du Bureau des ressources humaines.

- Le Ministère a publié quatre concours, dont aucun concours public, un concours interne et trois concours interministériels.
- Conformément aux articles 15 et 16 de la *Loi sur la Fonction publique*, le Ministère a effectué les nominations suivantes au moyen de méthodes autres que les concours pour établir le mérite :

<b>Appointment type / Section of the <i>Civil Service Act</i></b>	<b>#</b>
Specialized Professional, Scientific or Technical / 15(1)	0
Equal Employment Opportunity Program / 16(1)(a)	0
Departmental Talent Management Program / 16(1)(b)	0
Lateral Transfer/ 6(1) or 16(1)(c)	1
Regular appointment of casual/temporary/16(1)(d)(i)	2
Regular appointment of students/apprentices/16(1)(d)(ii)	0
<b>Total number of appointments without competition</b>	<b>3</b>

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.

<b>Type de nomination en poste/ Article de la <i>Loi sur la Fonction publique</i></b>	<b>N</b>
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)	0
Mutation latérale / 6(1) ou 16(1)c)	1
Nomination d'employés occasionnels ou temporaires à un poste permanent /16(1)d)i)	2
Nomination d'étudiants et d'apprentis à un poste permanent /16(1)d)ii)	0
<b>Nombre total de nominations sans concours</b>	<b>3</b>

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

## Areas of Focus 2011-2012

The Office of Human Resources identified several areas of focus for 2011-2012. 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 2011-2012, negotiations were underway with 11 bargaining groups representing 23,860 employees. These groups included: Engineering and Field; Administrative Assistants; Educational Assistants; Health Technicians; Health Professionals; Agriculture, Veterinary and Engineering; Highway Supervisors; Technical Inspection, Laboratory and Medical; Nurses; Hospital Support Workers; and Crown Counsel and Prosecutors.

## Secteurs d'intervention privilégiés en 2011-2012

Le Bureau des ressources humaines a défini plusieurs secteurs d'intervention privilégiés pour l'exercice 2011-2012. 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 au cadre financier 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 le cadre financier du gouvernement.

Durant l'exercice 2011-2012, les négociations avec 11 groupes de négociation, représentant plus de 23 860 employés, se sont poursuivies. Ces groupes comprenaient les techniciens et technologues des travaux de génie, assistantes administratives, aides-enseignants, techniciens de la santé, professionnels de la santé, agriculture, ingénieurs et vétérinaire, contremaîtres de la voirie, employés de l'inspection technique, personnel médical et de laboratoire, infirmières, travailleurs de soutien hospitalier, et avocats et avocates de la Couronne et procureurs de la Couronne.

New collective agreements were signed with five groups: Engineering and Field; Administrative Assistants; Educational Assistants; Health Technicians; and Health Professionals.

As required by *An Act to Amend the Public Service Labour Relations Act*, OHR started the negotiation of separate agreements for the terms and conditions of employment for casual workers. Agreements were signed with three groups: Nurses; General Labour and Trades, Part I; and Institutional Services and Care. Negotiations of these separate agreements were underway with a number of other unions.

#### Wage Restraint

Following the two-year wage restraint mandate for non-bargaining employees, a revised pay plan was approved by Board of Management, effective April 1, 2011 to March 31, 2013.

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 2011-2012, OHR processed 383 adjudications still active from the previous years. The department also received 260 new references to adjudication. There were 206 grievances withdrawn or settled and 22 decisions rendered.

De nouvelles conventions furent signées pour cinq groupes : les techniciens et technologistes des travaux de génie, les assistantes administratives, les aides-enseignants, les techniciens de la santé et les professionnels de la santé.

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. De nouvelles conventions ont été signées pour trois groupes : les infirmières, et les manœuvres et hommes de métier, pour la Partie I, et les services d'établissement et soins en établissement. Les négociations de ces ententes séparées ont été amorcées avec un certain nombre d'autres syndicats.

#### Modération salariale

À la suite du gel des salaires de deux ans pour les employés non syndiqués, un régime de rémunération révisé a été approuvé par le Conseil de gestion, lequel sera en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2013.

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 de deux ans 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 2011-2012, le BRH a traité 383 arbitrages reportés des années précédentes. Le Ministère a aussi reçu 260 nouveaux renvois à l'arbitrage. De ce nombre, 206 griefs ont été retirés ou réglés et 22 décisions ont été rendues.

### Classifications

OHR reviewed 423 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.

A suspension of upward reclassification requests for management and non-bargaining positions in Parts I, II and III was implemented effective April 1, 2011. Only those management and non-bargaining positions affected by departmental reorganizations, amalgamation of departments and new programs being introduced were reviewed for proper classification.

The joint maintenance committee with CUPE Local 1252 met and reviewed 75 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: Crown Counsel and Prosecutors, Education Instructional, Education Non-Instructional.

As per Letters of Intent signed during the collective bargaining process, staff began work on joint job evaluation studies with the following groups: General Labour & Trades, Part I (CUPE 1190); and Rehabilitation & Therapy and Recreation and Culture Program Officer (CUPE 1418).

### Classification des postes

Le BRH a examiné 423 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.

Une suspension des requêtes de reclassification à la hausse des postes de gestion et des postes non syndiqués des Parties I, II et III est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2011. Seuls les postes de gestion et les postes non syndiqués touchés par les restructurations et les fusions ministérielles, et ceux liés aux nouveaux programmes mis en œuvre ont fait l'objet d'un examen en vue d'une classification appropriée.

Le Comité conjoint pour le maintien du système de classification avec le SCFP, section locale 1252, s'est réuni et a examiné 75 demandes de classification ou de reclassification.

Le personnel a examiné et modifié les classifications d'emploi 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 : avocats et avocates de la Couronne et procureurs de la Couronne, personnel enseignant et personnel non enseignant du domaine de l'éducation.

Conformément aux lettres d'intention signées durant le processus de négociation collective, le personnel a amorcé le travail d'étude conjointe d'évaluation des emplois portant sur les groupes suivants : manœuvres et hommes de métier, Partie I (section locale 1190 du SCFP), et réadaptation et thérapie, et agents des programmes culturels et des loisirs (section locale 1418 du SCFP).

## 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 pay equity for workers in the following groups:

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

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, joint job evaluations were undertaken with those bargaining groups with female-dominated classifications.

Work continued with the Nurses, Part III and Nurse Managers and Nurse Supervisors group to identify male comparator jobs, and to obtain up to date job information for comparative purposes.

Joint job evaluations were completed with the Administrative Support Part II (CUPE 2745) bargaining group.

Analysis of possible pay inequities was completed for the female-dominated classifications in the Laboratory & Medical Group.

## 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 des orientations 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 portant sur l'équité salariale pour les travailleurs des groupes suivants :

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

Objectif: Mise en œuvre de l'équité salariale dans les Parties I, II et III de la fonction publique.

Conformément à la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* qui prévoit que l'équité salariale soit mise en œuvre dans les Parties I, II et III de la fonction publique, les évaluations conjointes des emplois ont été achevées pour les groupes de négociation dont les classifications sont de prédominance féminine.

Les travaux se poursuivent pour les infirmières de la Partie III et le groupe des infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes pour répertorier des emplois de référence masculins et obtenir des informations à jour sur les emplois aux fins de comparaison.

Les évaluations conjointes des emplois ont été achevées pour le personnel de soutien administratif du groupe de négociation de la Partie II (section locale 2745 du SCLP).

L'étude d'inéquités salariales potentielles a été achevée pour les classifications à prédominance féminine dans le groupe Personnel médical et de laboratoire

Staff also began work with CUPE 1840 to evaluate the work of the Court Stenographers positions in compliance with the *Pay Equity Act, 2009*.

### **Corporate Human Resource Plan**

#### **Goal: To continue with implementation of a multi-year Corporate Human Resources (HR) Plan**

The Office of Human Resources has developed a multi-year Corporate Human Resources (HR) Plan for 2010-2013, launched in April 2010. The plan ensures an integrated approach to attract, develop, engage and retain talent in the New Brunswick public service.

The three overarching goals of the Corporate HR Plan are to: *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.

In order to address demographic challenges, Year 1 priorities of the Corporate HR Plan (2010/11) focused on the development of mid-managers and professionals, communication of the employment offer, and career planning and development for employees at all levels of the organization.

Le personnel a également commencé à travailler avec la section locale 1840 du SCFP pour évaluer le travail des postes de sténographes judiciaires, conformément à la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*.

### **Plan général des ressources humaines**

#### **Objectif : Poursuivre la mise en œuvre du plan général pluriannuel des ressources humaines (RH)**

Le Bureau des ressources humaines a conçu un plan général pluriannuel des ressources humaines (RH) pour la période de 2010 à 2013, qui a été lancé en avril 2010. Le plan garantit une approche intégrée pour attirer, développer, mobiliser et maintenir les talents dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick.

Les trois objectifs globaux du Plan général des RH sont : *renforcer les capacités, recruter pour demain et maintenir et mobiliser*.

- **Renforcer les capacités :** Augmenter et renforcer notre capacité de leadership afin de maintenir une fonction publique très performante au Nouveau-Brunswick.
- **Recruter pour demain :** Moderniser le recrutement et présenter la fonction publique du Nouveau-Brunswick comme un employeur offrant des possibilités de carrière attrayantes et des avantages sociaux concurrentiels.
- **Maintenir et mobiliser :** Créer un environnement de travail dynamique à la fois ouvert, équitable, inclusif, sûr, sain et gratifiant.

En vue de s'attaquer aux défis d'ordre démographique, les priorités de la première année (2010-2011) du plan général des RH portaient principalement sur le perfectionnement des gestionnaires de niveau intermédiaire et des professionnels, sur la communication d'offres d'emploi, et sur la planification de carrière et le perfectionnement professionnel pour tous les employés de tous les niveaux de l'organisation.

Year 2 priorities of the Corporate HR Plan (2011/12) resulted in the ongoing delivery of a number of initiatives that continue to address the demographic challenges and other workforce challenges that the New Brunswick public services faces. The initiatives are outlined in more details under this report's HR Policies, Programs and Initiatives section.

### **HR Policies, Programs and Initiatives**

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

#### **Executive Development**

As our workforce continues to age and the potential loss of leadership experience and specialized skills increases, the New Brunswick public service will be required to continue to build current and future leadership capacity. Strong leadership and having the right skills and competencies are essential for an efficient and effective public service.

A Senior Executive Officer Committee is actively involved in the strategic direction of leadership development within the Government of New Brunswick. Leadership development occurs through a range of internal and external activities and programs, special symposia, information sessions, executive dialogues and developmental assignments. Reassignment opportunities and exposure through talent management programs are valuable tools to develop strong management and leadership capacity. The Executive Development Strategy was revisited in 2011-12 as a means of ensuring continued focus on achieving the goals outlined in the Corporate HR Plan.

Les priorités de la deuxième année du plan général des RH (2011-2012) ont donné lieu à la mise en œuvre permanente d'un certain nombre d'initiatives qui continuent d'apporter des solutions aux défis d'ordre démographique et à d'autres défis auxquels la fonction publique du Nouveau-Brunswick doit faire face en matière d'effectifs. Ces initiatives sont décrites plus en détail dans la section Politiques, programmes et initiatives en matière de ressources humaines du présent rapport.

### **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**

#### **Perfectionnement des cadres**

Étant donné que notre personnel continue de prendre de l'âge et que s'accroît le potentiel de perte de l'expérience en leadership et de compétences spécialisées, la fonction publique du Nouveau-Brunswick devra continuer de renforcer sa capacité de leadership actuelle et future. Un leadership fort et des compétences et aptitudes appropriées sont des caractéristiques essentielles pour une fonction publique efficace et efficiente.

Un Comité des hauts fonctionnaires participe activement à l'orientation stratégique du développement du leadership au sein du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Le développement du leadership s'effectue au moyen d'un éventail d'activités et de programmes internes et externes, de symposiums spéciaux, de séances d'information, d'échanges avec des cadres et d'affectations de perfectionnement. Les possibilités de réaffectation et l'exposition par l'intermédiaire des programmes de gestion du talent sont des outils précieux pour constituer une solide capacité de gestion et de leadership. La stratégie de perfectionnement des cadres a été reprise en 2011-2012 comme moyen d'assurer une attention soutenue vers l'atteinte des buts décrits dans le plan général des RH.

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

- Machinery and Process of New Brunswick Government
- Building Leadership Capacity (formerly Working With Others)
- Coaching Leaders
- Strategic Thinking
- Public Service Management Program
- Internal Learning Opportunities
- External Programs for Leadership Development (e.g. Queen's Public Executive Program, Banff, Niagara Institute)
- Executive Development Overview Session (refreshed to incorporate key components of the Corporate HR Plan)
- Executive Dialogues
- Identification and adoption of Executive Leadership Competencies
- Is Management for Me? This workshop has been developed to assess employee's interest in management and professional advancement, and to help in career planning.

Un certain nombre de programmes et d'occasions d'apprentissage relatifs au leadership ont été mis sur pied au cours des dernières années et sont offerts régulièrement :

- Rouages et fonctionnement du gouvernement du Nouveau-Brunswick
- Développer les capacités des dirigeants (anciennement Travailler avec les autres)
- Encadrement des gestionnaires
- Réflexion stratégique
- Programme de formation des gestionnaires de la fonction publique
- Occasions d'apprentissage à l'interne
- Programmes externes de perfectionnement du leadership (p. ex. le Public Executive Program de l'Université Queen's, le programme de leadership de Banff et le programme de l'Institut Niagara)
- Séance d'aperçu du perfectionnement des cadres (actualisée pour intégrer les principales composantes du plan général des RH)
- Échanges entre cadres
- Détermination et adoption des compétences en leadership des cadres supérieurs
- La gestion est-elle pour moi? Cet atelier a été créé pour évaluer l'intérêt des employés pour la gestion et l'avancement professionnel, et afin de les aider à planifier leur carrière.

### Succession Planning and Knowledge Transfer

Given our continued demographic challenges and looming retirements of the baby boomer generation, a systematic corporate approach to succession planning continues. Year 2 priorities of the Corporate HR Plan included the ongoing development and implementation of succession plans and revalidation of critical positions. Departments and agencies have continued to implement succession plans and integrate strategies centered on leadership development, talent management and employee career growth and development.

To facilitate effective succession planning, practical tools including an I-Learn module, supporting guide and templates were launched in early 2011. These tools provide managers and senior leaders a roadmap to ensure the right people with the right skills and competencies are ready when the time comes to fill critical positions. These tools were promoted throughout 2011-2012.

### Planification de la relève et transfert des connaissances

En raison de nos constants défis d'ordre démographique et de l'imminence du départ à la retraite de la génération des baby-boomers, l'approche systématique générale de planification de la relève se poursuit. Les priorités de la deuxième année du plan général des RH comprenaient l'élaboration et la mise en œuvre de plans de relève et de revalidation des postes cruciaux sur une base continue. Les ministères et les organismes ont continué la mise en œuvre de plans de relève et l'intégration de stratégies axées sur le développement du leadership, la gestion du talent et la croissance professionnelle et le perfectionnement des employés.

Afin de faciliter une planification de la relève efficace, des outils pratiques, incluant un module iLearn et des guides et modèles à l'appui, ont été lancés au début de 2011. Ces outils offrent aux gestionnaires et aux cadres supérieurs une feuille de route afin d'assurer que les bonnes personnes possédant les bonnes compétences seront prêtes lorsque viendra le temps de pourvoir des postes cruciaux. Ces outils ont fait l'objet de promotions tout au long de l'exercice 2011-2012.

### Performance Feedback and Coaching

In the course of developing departmental succession plans, the need to enhance the Government of New Brunswick's culture of continuous feedback and coaching was identified.

Between February and May 2011, a Performance Management Task Team was created with the purpose of formulating recommendations on the following:

- Developing strategies to promote a culture of regular/continuous performance feedback;
- Identifying common performance management principles and accountabilities;
- Reviewing existing offerings to enhance coaching and mentoring skills and communication techniques for managers;
- Identifying common tools and resources to facilitate performance management in the Government of New Brunswick (GNB) Part I.

The Performance Management Task Team assisted in the facilitation of two focus group sessions held with a cross section of managers and directors from across Part I to identify opportunities for improving performance management and coaching culture. Several best practices were identified and four main areas for action emerged:

### Rétroaction sur le rendement et encadrement

Au cours de l'élaboration des plans de relève ministériels, nous avons décelé la nécessité de renforcer la culture permanente du gouvernement du Nouveau-Brunswick en matière de rétroaction et d'encadrement.

La période de février à mai 2011 a vu la mise sur pied d'un groupe de travail sur la gestion du rendement, chargé de formuler des recommandations sur les éléments suivants :

- l'élaboration de stratégies destinées à favoriser une culture régulière ou permanente de rétroaction sur le rendement;
- la détermination de responsabilités et de principes communs de gestion du rendement;
- l'examen des services actuels d'amélioration des compétences relatives à l'encadrement et au mentorat ainsi que des techniques de communication à l'intention des gestionnaires;
- le recensement des ressources et des outils courants afin de faciliter la gestion du rendement dans la Partie I du gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB).

Le groupe de travail sur la gestion du rendement a participé à l'organisation de deux séances de groupes de discussion composés d'un nombre représentatif de gestionnaires et de directeurs de l'ensemble de la Partie I, qui avaient pour but de relever des occasions d'améliorer la gestion du rendement et de renforcer la culture d'encadrement. Les participants ont discerné plusieurs pratiques exemplaires et déterminé quatre domaines d'action principaux :

- Enhancing performance management and coaching skills;
- Enhancing and communicating development opportunities;
- Improving forms and systems;
- Promoting accountability.

More work on this will be conducted during the next fiscal year.

### Talent Management

Talent management is a key succession planning tool that provides an integrated means of identifying, selecting, developing and retaining top talent within our organization which is required for long term planning.

Talent management provides a means of:

- Accelerating the development of employees by identifying opportunities for career growth and development within the organization
- Identifying internal talent pools and transferring knowledge to others within the organization
- Evaluating and planning for the projected departure of positions identified as critical for reasons of retirement or otherwise, and
- Continuing renewal among employees of GNB.

The *Civil Service Act*, through the Corporate Talent Management Program, provides a process for appointing an employee who has demonstrated the desire, commitment, and potential for advancing to leadership positions. The program provides current and aspiring executives in Pay Band 6 to 12 and equivalents with opportunities to further develop their executive competencies within and/or outside their current department.

- le perfectionnement des compétences en matière de gestion du rendement et d'encadrement;
- l'amélioration et la promotion des occasions de perfectionnement;
- l'amélioration des formulaires et des systèmes;
- la promotion de la responsabilité.

Les travaux à cet égard se poursuivront au cours du prochain exercice financier.

### Gestion du talent

La gestion du talent est un précieux instrument de planification de la relève qui procure des moyens intégrés pour recenser, sélectionner, perfectionner et maintenir en poste des employés talentueux au sein de notre organisation, ce qui représente une nécessité en ce qui concerne la planification à long terme.

La gestion du talent offre des moyens pour :

- accélérer le perfectionnement des employés en cernant les occasions de croissance de carrière et de développement professionnel au sein de l'organisation;
- recenser les bassins de talent internes et transférer les connaissances à d'autres au sein de l'organisation;
- évaluer et planifier en vue des départs projetés pour la retraite ou autres motifs de titulaires de postes considérés comme cruciaux;
- poursuivre le renouvellement parmi les employés du GNB.

La *Loi sur la fonction publique*, par l'intermédiaire du Programme de gestion du talent au sein du gouvernement, présente un processus de nomination d'un employé qui a fait preuve du désir, de l'engagement et du potentiel nécessaire pour accéder à des fonctions de gestion. Le programme offre aux aspirants dirigeants et aux dirigeants actuels de l'échelle salariale 6-12 ou l'équivalent des occasions de perfectionner davantage leurs compétences en gestion au sein de leur propre ministère, à l'extérieur de celui-ci, ou dans une combinaison des deux environnements.

Over the past 15 years, the New Brunswick government has supported and promoted the practice of executive assignments by reassigning close to 250 executives. Twenty employees have been appointed through the Corporate Talent Management Program during the last fiscal year.

### Employee Engagement Surveys

Results from the Part III (health care sector) Employee Engagement Survey, which was conducted last fiscal year, were released in May 2011. 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 an 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.

The 2011 employee survey conducted in Part III builds on the success of the survey conducted in 2007 and measures changes in levels of employee engagement and satisfaction.

Au cours de 15 dernières années, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a soutenu et favorisé la pratique d'affectation des cadres supérieurs en réaffectant près de 250 dirigeants. Vingt employés ont été nommés par l'intermédiaire du Programme de gestion du talent du gouvernement au cours du dernier exercice.

### Sondages sur l'engagement des employés

Les résultats du sondage sur l'engagement des employés de la Partie III (secteur de la santé), mené au cours de l'exercice précédent, ont été rendus publics en mai 2011. Les employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick ont eu l'occasion d'exprimer leurs points de vue sur des sujets comme leur milieu de travail, l'équilibre travail-vie personnelle et le perfectionnement professionnel. La plupart des questions étaient identiques à celles des sondages des employés effectués par d'autres gouvernements provinciaux dans le cadre d'une initiative interprovinciale.

Le sondage :

- situe la direction quant au degré actuel d'engagement et fournit 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 peuvent se faire entendre pendant la démarche;
- fournit des repères pour orienter les efforts en vue de rehausser l'engagement des employés.

Le sondage sur l'engagement des employés de 2011 réalisé dans la Partie III mise sur le succès de celui effectué en 2007 et mesure les changements survenus en ce qui a trait au degré d'engagement et de satisfaction des employés.

### Official Languages

The Government of New Brunswick has developed the *Government Plan on Official Languages – Official Bilingualism, A Strength (2011-2013)*, launched December 1, 2011. In response to this plan, OHR has developed a Corporate Official Languages Action Plan for Part I of the public service. A Departmental Action Plan specific to OHR was also developed. Both plans include strategic means under the four areas of focus identified in the *Government Plan*, which are: language of service, language of work, promotion of the official languages, and knowledge of the legislation and other obligations.

OHR continued to provide interpretation and operational advice to departments, agencies and commissions related to the Official Languages Policies and Guidelines.

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.

### Langues officielles

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a élaboré le *Plan sur les langues officielles 2011-2013 : Le bilinguisme officiel – Une force*, lancé le 1<sup>er</sup> décembre 2011. En réponse à ce plan, le BRH a conçu un plan d'action gouvernemental sur les langues officielles pour la Partie I de la fonction publique. Il a également conçu un plan d'action ministériel spécifique pour le BRH. Ces deux plans comprennent des moyens stratégiques pour les quatre domaines privilégiés relevés dans le *Plan* du gouvernement, notamment : la langue de service, la langue de travail, la promotion des langues officielles, et la connaissance de la législation et des autres obligations.

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 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 (nécessaires) pour communiquer dans l'une ou l'autre des langues officielles ou dans les deux. 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 approuvé par le BRH. Les ministères sont aussi responsables de rapporter leurs activités de dotation dans leurs rapports annuels respectifs.

As of March 31, 2012, profile requirements for Part I of the public service required that:

- 40% of our employees are able to speak both official languages
- 50% of our employees are able to speak English
- 5% of our employees are able to speak French
- 5% of our employees are able to speak either English or French.

The profile requirements were met at a rate of 92.97%.

#### Career Fairs

In support of the ongoing rejuvenation of the public service, the Government of New Brunswick participates corporately in provincial university career fairs on a regular basis. These events provide us with the opportunity to promote employment within the public service to new graduates as well as shape our recruitment strategy to attract new professionals to government.

#### Equal Employment Opportunity Program

The Equal Employment Opportunity (EEO) Program 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.

Au 31 mars 2012, le profil de la Partie I des services publics exigeait que :

- 40 % de nos employés puissent parler les deux langues officielles;
- 50 % de nos employés puissent parler l'anglais;
- 5 % de nos employés puissent parler le français;
- 5 % de nos employés puissent parler l'anglais ou le français.

Les exigences du profil ont été respectées à un taux de 92,97 %.

#### Salons de l'emploi

Pour soutenir ses efforts de rajeunissement de la fonction publique présentement en cours, le gouvernement du Nouveau-Brunswick participe régulièrement aux salons de l'emploi organisés par les universités de la province. Ces activités nous donnent l'occasion de promouvoir l'emploi dans la fonction publique auprès des nouveaux diplômés et contribuent à façonner notre stratégie de recrutement pour attirer de nouveaux professionnels au gouvernement.

#### Programme d'égalité d'accès à l'emploi

Le Programme d'égalité d'accès à l'emploi (EAE) a pour but d'assurer une main-d'œuvre mieux équilibrée et représentative de la diversité de la province. Créé en 1984, ce programme a fourni aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles un accès égal aux possibilités d'emploi, de formation et d'avancement dans la fonction publique.

In fiscal year 2011-2012, the EEO program permitted a total of 56 individuals to find long and short-term employment. Thirty-one individuals were placed through the EEO Program as follows:

- 5 Aboriginals
- 11 persons with a disability
- 15 persons from a visible minority group

An additional 25 individuals were hired through the Student Employment and Experience Development (SEED) program as follows:

- 8 Aboriginals
- 12 persons with a disability
- 5 persons from a visible minority group

These 25 students benefited from career-related summer employment and gained useful job skills and valuable work experience.

#### Workplace Equity and Diversity

The Government of New Brunswick has committed to the development of a comprehensive plan for the full participation of New Brunswickers with disabilities. This requires significant cross departmental coordination and strengthening of a coherent policy framework at a provincial level. Work on the policy framework will be ongoing throughout the next fiscal year.

OHR assisted Executive Council Office with the planning and delivery of the Leadership Development Program – Policy Making for Inclusion.

Le Programme d'égalité d'accès à l'emploi a permis à 56 personnes de trouver un emploi à court ou à long terme durant l'exercice financier 2011-2012. Trente et une personnes ont été affectées par l'intermédiaire du Programme d'égalité d'accès à l'emploi :

- 5 Autochtones
- 11 personnes handicapées
- 15 personnes d'une minorité visible

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

- 8 Autochtones
- 12 personnes handicapées
- 5 personnes d'une minorité visible

Ces 25 étudiants ont bénéficié d'un emploi d'été dans leur domaine d'études et ont acquis des compétences professionnelles très utiles et une précieuse expérience de travail.

#### Équité et diversité au travail

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'est engagé à élaborer un plan global visant une pleine participation de Néo-Brunswickois ayant un handicap. Ce travail requiert une coordination interministérielle considérable et le renforcement d'un cadre stratégique cohérent à l'échelle de la province. Les travaux sur le cadre stratégique se poursuivront tout au long du prochain exercice financier.

Le BRH a assisté le Bureau du Conseil exécutif dans la planification et la réalisation du Programme de perfectionnement en leadership – Élaboration de politiques visant l'intégration.

In February, the Institute for Research and Development on Inclusion and Society (IRIS) delivered a series of workshops to all Deputy Ministers, Assistant Deputy Ministers, Human Resources Directors, Program/Policy and Planning Directors and senior policy staff. The aim of the program was to enable policy makers to formulate and implement inclusive public policy consistent with principles and obligations of the United Nations *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*. The materials are now available to all employees on the intranet.

### New Wave GNB

The New Professionals Initiative was launched in 2009 and is a comprehensive recruitment and retention strategy specifically targeting close to 1,000 new employees with less than five years of service in Part I of the public service (Pay Band 3 to 5 and equivalents). It supports succession planning efforts across government.

The New Professionals Initiative aims to engage new professionals by providing them with opportunities for professional development and learning, providing opportunities to collaborate with their peers and senior leaders, seeking their input on strategic initiatives and providing career planning guidance.

The New Professionals Network is being led by an eight member executive made up of new professionals. In collaboration with OHR, the executive achieved the following in 2011-12:

Au cours du mois de février, l'Institut de recherche et de développement sur l'intégration et la société (IRIS) a organisé une série d'ateliers à l'intention de tous les sous-ministres, sous-ministres adjoints, directeurs des ressources humaines, directeurs des politiques/programmes et de la planification, et des hauts fonctionnaires responsables des politiques. Ce programme visait à outiller les décideurs pour formuler et mettre en œuvre des politiques publiques d'intégration conformes aux principes et obligations de la *Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées*. La documentation est maintenant accessible à tous les employés sur l'intranet.

### Nouvelle vague GNB

L'Initiative pour les nouveaux professionnels a été lancée en 2009; il s'agit d'une stratégie globale de recrutement et de maintien en poste ciblant spécifiquement près de 1 000 nouveaux employés de la Partie I qui comptent moins de cinq ans de service (échelle salariale 3-5 ou l'équivalent). Cette initiative soutient les efforts de planification de la relève dans l'ensemble du gouvernement.

L'Initiative pour les nouveaux professionnels vise à engager les nouveaux professionnels en leur offrant des occasions d'apprentissage et de perfectionnement professionnel, des possibilités de collaborer avec leurs pairs et les hauts dirigeants et d'exprimer leurs points de vue sur des initiatives stratégiques, de même qu'en leur proposant des conseils sur la planification de leur carrière.

Le Réseau des nouveaux professionnels est dirigé par un comité directeur composé de huit membres, tous des nouveaux professionnels. En collaboration avec le BRH, le comité directeur a réalisé, au cours de l'exercice de 2011-2012 :

- Ongoing management of a province-wide network that engages and connects close to 1,000 new professionals;
- Oversaw the Working Together to Evolve New Brunswick's Public Service conference in November 2011;
- Designed Welcome to New Wave Orientation program;
- OHR oversaw the execution of the GNB Mentorship Pilot Program for New Professionals which paired 22 new professionals with senior leaders. This nine-month program concluded in December 2011. Based on the success of the pilot program, efforts were focused on launching a second wave in the spring of 2012, and;
- Assisted with communication of corporate and provincial initiatives such as Atlantic PATH, NB 2026 Initiative on Learning, Congress 2011.

- la gestion continue d'un réseau à l'échelle provinciale qui engage et relie près de 1 000 nouveaux professionnels;
- la supervision de la conférence « Travaillons ensemble pour faire évoluer la fonction publique du N.-B. » tenue en novembre 2011;
- la conception du programme d'orientation pour souhaiter la bienvenue aux participants à Nouvelle vague GNB;
- le BRH a supervisé la réalisation du programme pilote de mentorat du GNB pour les nouveaux professionnels qui a jumelé 22 nouveaux professionnels avec 22 cadres supérieurs. Ce programme de neuf mois a pris fin en décembre 2011. Dans la foulée de la réussite du programme pilote, les efforts ont été axés sur le lancement d'une deuxième vague au printemps de 2012;
- l'aide aux communications sur des initiatives ministérielles et provinciales comme le projet de La Voie atlantique, l'Initiative d'apprentissage NB2026 et le congrès de 2011.

### Travel Policy

A revised travel policy applicable to Parts I, II and III of the public service took effect on April 1, 2012. The changes related to the kilometric allowances for when employees use their privately owned vehicle for government business. The rates of reimbursement are reviewed regularly in accordance with the Consumer Price Index (CPI), Private Transportation Component for New Brunswick. The rates increased accordingly:

(individual records of accumulated kilometers)	April 1, 2007	April 1, 2012
For each of the first 8,000km	\$.39	\$.41
For the next 8,000km	\$.37	\$.38
In excess of 16,000km	\$.32	\$.33

### Atlantic PATH

The Government of New Brunswick was approached by Atlantic PATH in January 2012 to participate in their workplace partnership program designed to recruit participants for the Atlantic PATH study. Atlantic PATH is the largest ever cancer research study carried out in Atlantic Canada and is part of the largest cancer study ever carried out in Canada – and one the handful of largest in the world.

The Office of Human Resources oversaw the coordination of the program rollout for government departments and provided support to schools and hospitals in the roll out of the program in their workplaces. Overall, the Government of New Brunswick was able to recruit over 2500 participants for the Atlantic PATH study.

### 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<sup>er</sup> avril 2012. Les modifications portaient sur les indemnités de kilométrage pour les employés qui utilisent leur propre véhicule pour des fonctions du gouvernement. Les taux de remboursement sont revus périodiquement en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC), composante du transport privé pour le Nouveau-Brunswick. Les taux ont été augmentés en conséquence :

(registres individuels des kilomètres accumulés)	1 <sup>er</sup> avril 2007	1 <sup>er</sup> avril 2012
Pour chacun des premiers 8 000 km	0,39 \$	0,41 \$
Pour les 8 000 km suivants	0,37 \$	0,38 \$
Pour plus de 16 000 km	0,32 \$	0,33 \$

### La Voie atlantique

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a été approché par La Voie atlantique en janvier 2012 en vue d'une collaboration à leur programme de partenariat en milieu de travail destiné à recruter des participants pour l'étude de La Voie atlantique. La Voie atlantique représente la plus vaste étude de recherche sur le cancer menée au Canada atlantique et s'inscrit dans le cadre de la plus importante étude sur le cancer jamais réalisée au Canada; elle compte aussi parmi les quelques études de très grande envergure au monde.

Le Bureau des ressources humaines a supervisé la coordination du déploiement du programme pour les ministères du gouvernement et a fourni un soutien aux écoles et aux hôpitaux pour la réalisation du programme dans leurs milieux de travail. Dans l'ensemble, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a été en mesure de recruter plus de 2 500 participants pour l'étude de La Voie atlantique.

## **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 of 48,000 active contributors and more than 28,000 pensioners. (See Table 1 on page 36.) Within the management of the above plans, OHR processed 13,124 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 as well as the Echo newsletters for the *Teacher's Pension Act* and the *Public Service Superannuation Act*. 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 39.)

OHR completed actuarial valuations for the *Public Service Superannuation Act*, the *Teachers' Pension Act*, the Pension Plan for Certain Bargaining Employees of NB Hospitals and the *Provincial Court Act/Provincial Court Judges Pension Act*. 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:

## **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 48 000 cotisants actifs et plus de 28 000 retraités. (Voir le tableau 1 à la page 36.) En gérant les régimes susmentionnés, le BRH a traité 13 124 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 même que les bulletins *Écho* pour la *Loi sur la pension de retraite des enseignants* et la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics*. 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 le graphique 1 à la page 39.)

Le BRH a effectué des évaluations actuarielles des régimes de retraite prévus par la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics* et par la *Loi sur la pension de retraite des enseignants*, du régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick, et du régime de retraite prévu par la *Loi sur la Cour provinciale* et la *Loi sur la pension des juges de la Cour provinciale*. 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 de pension pour les régimes suivants :

- Pension Plan for CUPE Employees of NB Hospitals
- Pension Plan for CBE Employees of NB Hospital
- 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
- Voluntary Group Retirement Savings Plan (RSP)

OHR updated the Deferred Salary Leave Plan Booklet, the Phased-In Retirement Booklet and the Employer Administration Guide for the Pension Plan for Part-Time and Seasonal Employees of the Province of New Brunswick, resulting in improved communication to members and employers. OHR worked with plan administrator Great-West Life and developed a new retirement guide titled *Your Retirement Guide*. The guide provides employees with in-depth information about the services that the Voluntary Group Retirement Savings Plan (RSP) has to offer.

OHR also worked on finalizing amendments to the *Provincial Court Judges Pensions Act (PCJPA)*, the *Provincial Court Act (PCA)*, the *Members' Pension Act (MPA)*, and the *Members' Superannuation Act (MSA)*. These amendments impacted provisions regarding employee contribution levels (excluding the *MSA*) and benefit accrual rates for these plans, as well as the maximum escalation rates and early retirement provisions of the *MPA* and *MSA*.

- 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 manoeuvres 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
- Régime collectif d'épargne-retraite à participation volontaire (RER)

Le BRH a mis à jour le livret sur le régime de congé de salaire différé, le livret sur la retraite progressive et le guide d'administration de l'employeur pour le régime de retraite des employés à temps partiel et saisonniers du gouvernement du Nouveau-Brunswick, ce qui a amélioré la communication avec nos membres et les employeurs. Le BRH a collaboré avec la compagnie d'assurance-vie Great-West, l'administrateur du régime, à l'élaboration d'un nouveau guide de planification de la retraite intitulé *Votre guide de retraite*. Ce guide présente aux employés des renseignements approfondis sur les services qu'offre le régime collectif d'épargne-retraite à participation volontaire (RER).

Le BRH a également travaillé à la finalisation des modifications à la *Loi sur la pension des juges de la Cour provinciale*, à la *Loi sur la Cour provinciale*, à la *Loi sur la pension des députés* et à la *Loi sur la pension de retraite des députés*. Ces modifications touchaient les dispositions concernant les niveaux de cotisation des employés (à l'exception de la *Loi sur la pension de retraite des députés*) et les taux d'accumulation des prestations de retraite pour ces régimes, de même que les indices d'actualisation maximaux et les dispositions de retraite anticipée de la *Loi sur la pension des députés* et de la *Loi sur la pension de retraite des députés*.

In this fiscal year, the independent Task Force on Protecting Pensions led the review of public sector pensions with the support of a number of parties, including the Office of Human Resources. OHR provided information and assistance to the Task Force and other parties in support of the review process.

The initial focus of the Task Force was on two pension plans covering unionized employees in the health sector, namely the CUPE Hospital Employees Pension Plan as well as the Certain Bargaining Employees pension plan covering nurses and specialized health professionals. Further, the Task Force examined the two pension plans for members of the Legislative Assembly.

#### 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 37.) Within the management of these programs, OHR processed 618 non-pension benefit applications. Staff also produced and issued 38,387 employee benefits statements to employees under various pension plans, and 14,037 non-pension statements.

OHR introduced the Eligibility Series – Group Insurance Benefit Fact Sheets that were designed to address different points of eligibility and provide clear communication for employers and employees as they relate to enrollment and/or opportunities to change their benefit programs.

Au cours du présent exercice financier, le groupe de travail indépendant sur la protection des régimes de retraite a réalisé un examen des régimes de retraite du secteur public avec le soutien d'un certain nombre de parties, dont le Bureau des ressources humaines. Le BRH a fourni des informations et une assistance au groupe de travail et aux autres parties en soutien au processus d'examen.

Le groupe de travail a initialement concentré son attention sur deux régimes de retraite couvrant les employés syndiqués du secteur de la santé, soit le régime de retraite pour les employés des hôpitaux du Nouveau-Brunswick membres du SCFP, de même que le régime de retraite de certains employés syndiqués du Nouveau-Brunswick qui regroupe le personnel infirmier et les professionnels de la santé spécialisés. Le groupe de travail a ensuite examiné les deux régimes de retraite des membres de l'Assemblée législative.

#### Régimes d'avantages sociaux

Le BRH a continué à gérer les régimes d'avantages sociaux autres que le régime de retraite, comme les régimes de soins médicaux et dentaires et le régime d'invalidité de longue durée. (Voir le tableau 2 à la page 37.) En gérant ces régimes, le BRH a traité 618 demandes relatives aux régimes d'avantages sociaux autres que le régime de retraite. Le personnel a aussi établi 38 387 états de prestations qu'il a distribués aux employés cotisant à divers régimes de retraite et 14 037 états de prestations relatives aux avantages sociaux autres que le régime de retraite.

Le BRH a lancé la Série d'admissibilité – Feuilles au sujet des prestations des régimes d'avantages sociaux qui a été conçue pour traiter différentes questions relatives à l'admissibilité et fournir des renseignements clairs aux employeurs et aux employés au sujet de l'inscription et des occasions de modifier leur régime d'avantages sociaux.

In partnership with the Department of Supply and Services and the Standing Committee on Insured Benefits (SCIB), OHR also issued a public tender under the *Public Purchasing Act* to review the administrative service costs for providing the Health, Travel and Dental benefit plans for active employees as well as retired employees. This process ensured that the best service is provided at the most reasonable cost and resulted in a reduction in the administrative cost charged by the third party service provider.

### **Budget Restraint Response**

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

### **Retirement Allowance Policy**

The practice of providing retirement allowances was discontinued for newly hired management and non-bargaining employees in Parts I, II and III of the public service effective April 1, 2011.

### **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. 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. OHR also works with Part IV organizations.

En partenariat avec le ministère de l'Approvisionnement et des Services et le Comité permanent sur les régimes d'assurance, le BRH a également lancé un appel d'offres public en vertu de la *Loi sur les achats publics* pour l'examen des coûts des services administratifs liés à la fourniture des régimes d'avantages sociaux médicaux, de voyages et dentaires aux employés actifs et retraités. Ce processus a assuré que le meilleur service est offert au coût le plus raisonnable et a entraîné une réduction des coûts administratifs facturés par le tiers fournisseur de services.

### **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.**

### **Politique sur les allocations de retraite**

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, la pratique consistant à accorder des allocations de retraite a été abolie pour les gestionnaires et les employés non syndiqués des Parties I, II et III de la fonction publique nouvellement embauchés.

### **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 à pourvoir au sein de la fonction publique. 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. Le BRH travaille également avec les organisations de la Partie IV.

### **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.

### **Holiday Leave**

In December 2011, Part I, II and III employees in departments, agencies and other organizations 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 in 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 families over the holidays than in previous years.

### **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.

### **Congé des Fêtes**

En décembre 2011, les employés des Parties I, II et III dans les ministères, organismes et autres organisations ont été encouragés à prendre un congé entre Noël et le jour de l'An lorsque les besoins opérationnels le permettaient.

Cette initiative a permis de réaliser des économies grâce à l'application des politiques sur les congés existantes dans une période où la demande pour 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 la période des Fêtes que par les années précédentes.

# 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>	03-31-2012	19,611	\$ 70,971,000	\$ 152,814,000	13,028	\$ 264,826,000	\$ 5,226,231,000
<i>Teachers' Pension Act/Loi sur la pension de retraite des enseignants</i>	03-31-2012	10,025	\$ 47,555,000	\$ 139,302,000	8,417	\$ 254,154,000	\$ 4,157,508,000
<i>Members' Pension Act and Members Superannuation Act/Loi sur la pension des députés et Loi sur la pension de retraite des députés</i>	03-31-2012	55	\$ 499,397	\$ 2,718,369	89	\$ 3,192,972	N/A
<i>Provincial Court Act and Provincial Court Judges' Pension Act/ Loi sur la Cour provinciale et Lois sur la pension des juges de la Cour provinciale</i>	03-31-2012	29	\$ 471,000	\$1,001,000	27	\$ 1,167,000	\$ 31,100,000
<i>Ombudsman Act Loi sur l'Ombudsman</i>	03-31-2012	-	-	-	1	\$ 206,976	N/A
Pension Plan for Certain Bargaining Employees of NB Hospitals/Régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du N.-B.	12-31-2011	8,812	\$ 27,425,331	\$ 26,488,162	1,879	\$ 40,261,938	\$ 1,112,983,425
Pension Plan for CUPE Employees of N.B. Hospitals/Régime de retraite des employés du SCFP des hôpitaux du N.-B.	12-31-2011	7,009	\$ 14,303,262	\$13,869,967	2,854	\$ 32,341,133	\$ 452,012,989
Pension Plan for Management Employees of NB School Districts/Régime de retraite des cadres des districts scolaires du N.-B.	12-31-2011	-	-	-	93	\$ 1,127,258	\$ 9,562,970
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.	12-31-2011	2,178	\$ 3,581,722	\$ 8,025,604	1,396	\$ 14,652,681	\$ 249,185,464
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.	12-31-2011	995	\$ 857,324	\$ 1,862,078	317	\$ 2,142,417	\$ 55,486,641
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.	12-31-2011	11,147	\$ 9,850,086	\$ 9,220,467	N/A	N/A	\$ 157,498,524

\*Number of members includes active, inactive and members on leave. / Nombre de participants 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	30-06-12	30-06-12	30-06-12	30-06-12	01-04-12
Number Covered * Nombre d'assurés*	12,783	6,491	38,448	34,292	33
Number of Claims N° de demandes	284	322	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
Amount of Claims Montant de demandes	\$5,905,110	\$6,462,411	79,969,190	15,968,990	N/A S/O
Disability Reserves** Réserves pour invalidités**	\$18,506	\$21,876,000	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***	119	105	280	271	N/A S/O
Disability Waivers Total Total des dispenses en raison d'invalidité	353	390	318	306	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.

(3) Pending: Three (3) claims totaling approximately \$219,300 are not yet paid.

**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
30-04-12	30-04-12	30-04-12	30-04-12	30-04-12	30-04-12	31-12-11	
37,048	15,654	18,024	37,048	15,654	16,451	10,125	
48	21	38	86	3	8	1,828 <sup>(1)</sup>	325 <sup>(1)</sup>
\$2,222,211	\$1,652,135	\$456,195	\$146,448	\$219,300 <sup>(3)</sup>	\$289,165	\$658,977 <sup>(2)</sup>	
\$281,149	\$838,126	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
343	154	183	343	154	170	N/A S/O	N/A S/O
1,331	629	726	1,331	629	722	N/A S/O	N/A S/O
82	19	0	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
\$322,148	\$61,817	\$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 médicaux et dentaires couvrent les participants retraités.

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

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

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

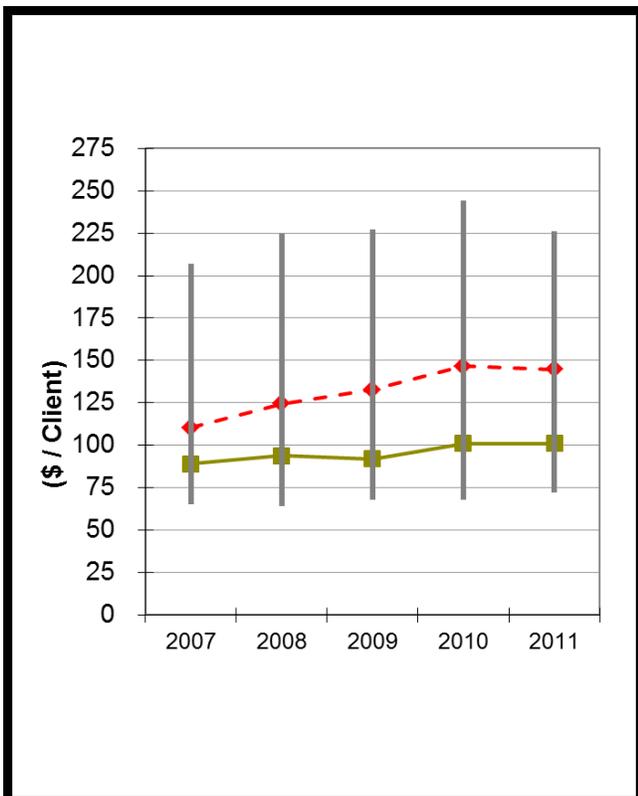
†† **Frais de conversion** : Des frais imposés au régime d'assurance-vie collective lorsqu'un participant décide de convertir l'assurance.

<sup>(1)</sup> Les réclamations en vertu du PAEF sont exprimées en termes d'accès aux services.

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

<sup>(3)</sup> En suspens : Trois(3) demandes totalisant approximativement 219 300\$ n'ont pas encore été payées.

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

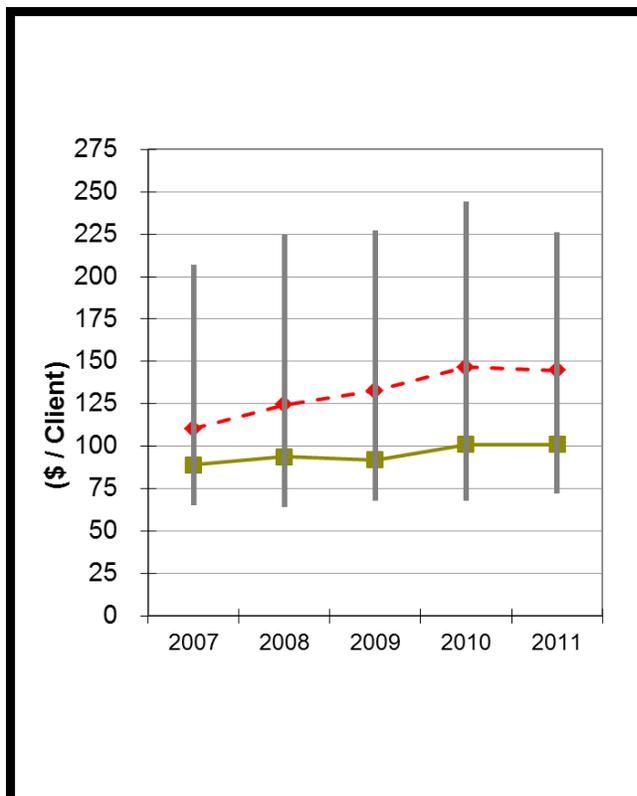


■ NB      -◆- QSM Average

New Brunswick public pensions administration cost per client was the second lowest, at \$101 per client. The range of cost within the group was from \$70 to \$226.

Other participants in the survey include: Alberta Pensions Services Corporation, 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 Plan.

**Graphique 1**  
**Coût d'administration total par groupe**  
**total de clients (\$)**  
**2007 – 2011**



■ NB      -◆- Moyenne QSM

Le coût d'administration par client des régimes de retraite du gouvernement du Nouveau-Brunswick se classait au deuxième rang des coûts les plus faibles, s'établissant à 101 \$ par client. Dans le groupe, les coûts oscillaient entre 70 \$ et 226 \$.

Les autres participants au sondage comprennent notamment l'Alberta Pensions Services Corporation, l'Alberta Teachers' Retirement Fund Board, la British Columbia Pension Corporation, la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, la fiducie du régime de retraite du SEFPO et le régime de retraite de la fonction publique fédérale.

*Notes*