
Éducation postsecondaire, Formation et Travail

RAPPORT ANNUEL

2021-2022

Éducation postsecondaire, Formation et Travail

RAPPORT ANNUEL 2021-2022

Province du Nouveau-Brunswick

C.P. 6000, Fredericton (N. B.) E3B 5H1 CANADA

gnb.ca

ISBN 978-1-4605-3293-5 (version imprimée bilingue)

ISBN 978-1-4605-3294-2 (PDF : version française)

ISSN 1919-7675 (version imprimée bilingue)

ISSN 2368-8122 (PDF : version française)

22-00087 | 2022.11

Lettres d'accompagnement

DU MINISTRE À LA LIEUTENANTE GOUVERNEURE

L'honorable Brenda Murphy
Lieutenante-gouverneure du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenante-gouverneure,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du gouvernement du Nouveau-Brunswick pour l'exercice financier allant du 1er avril 2021 au 31 mars 2022.

Je vous prie de recevoir, Madame la Lieutenante-gouverneure, l'assurance de ma très haute considération,

Le ministre,



L'honorable Trevor A. Holder

DU SOUS-MINISTRE AU MINISTRE

L'honorable Trevor A. Holder

**Ministre de l'Éducation postsecondaire, de la
Formation et du Travail**

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le présent rapport annuel du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail pour l'exercice financier du 1er avril 2021 au 31 mars 2022.

Je vous prie de recevoir, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma très haute considération,

Le sous-ministre,



Daniel Mills

Table des matières

Message du ministre	3
Message du sous-ministre	4
Priorités du gouvernement	5
Mesures de rendement	8
Survol des activités du Ministère	12
Vue d'ensemble et faits saillants des divisions	13
Information financière	24
Résumé des activités de dotation	30
Résumé des projets de loi et des activités législatives	31
Résumé des activités liées aux langues officielles	32
Résumé des recommandations du Bureau du vérificateur général	33
Rapport sur la <i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	34
Annexe A	35

Message du ministre

Alors que la province est aux prises avec des pénuries de main d'œuvre dans de nombreux secteurs en raison du vieillissement de la population, nous avons remarquablement assisté au cours de l'année à nos plus importants gains de population en quarante-cinq ans grâce à l'immigration et aux migrations interprovinciales et nous avons enregistré des taux d'emploi records. Nous sommes extrêmement fiers d'avoir atteint le plateau des 800 000 résidents pour la première fois de l'histoire.

Grâce à la manière dont la province a traversé la pandémie, nous avons attiré l'attention de personnes et d'employeurs qui s'intéressent à ce que notre province a à offrir. Nous vivons une époque de possibilités infinies ici au Nouveau-Brunswick et nous devons continuer à travailler pour donner des moyens d'agir aux personnes et aux employeurs au moyen d'interventions créatives et d'une aide constructive.

Notre gouvernement travaille sans relâche avec nos établissements postsecondaires pour offrir des programmes qui répondent aux besoins de notre province. Pendant l'année, nous avons priorisé la collaboration avec nos universités pour accroître le nombre d'admissions et de diplômés en science infirmière en concluant de nouveaux accords axés sur le rendement qui offriront des possibilités supplémentaires de financement à l'Université du Nouveau-Brunswick et à l'Université de Moncton au cours des dix prochaines années.

Nous avons également collaboré avec nos établissements postsecondaires, nos employeurs et nos communautés pour abattre les obstacles à l'accès à des professions en forte demande au Nouveau-Brunswick. Nous avons annoncé le financement intégral des programmes de formation des préposés aux services de soutien à la personne et des conseillers en intégration communautaire pour répondre aux besoins de main d'œuvre les plus critiques de notre province et pour aider les employeurs à engager des travailleurs qualifiés. Parallèlement, nous avons fait en sorte que des personnes bien formées et attentionnées soient mises à la disposition de certains des Néo-Brunswickois les plus vulnérables et de leur famille afin de leur offrir les services dont ils ont besoin.

Notre gouvernement est déterminé à harmoniser le salaire minimum avec les autres provinces de l'Atlantique afin de mieux nous positionner pour attirer et maintenir en poste des travailleurs. Nous avons aussi annoncé en décembre que le Nouveau-Brunswick connaîtra en 2022 une augmentation de deux dollars l'heure de son salaire minimum, ce qui représente une hausse de 17 %, la plus importante en plus de quarante ans. Cette mesure permettra d'améliorer le niveau de vie de nos travailleurs payés au salaire minimum et nous assurera d'être concurrentiels avec nos provinces voisines.

Je remercie les employés du Ministère pour le travail qu'ils ont accompli au cours de l'année qui vient de passer : Ils continuent à répondre avec enthousiasme aux besoins en constante évolution de notre marché du travail, ce dont nous leur sommes reconnaissants.

Le ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail,



L'honorable Trevor A. Holder

Message du sous-ministre

Au nom du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, j'ai le plaisir de présenter le rapport annuel 2021-2022 qui décrit les mesures et les initiatives que nous avons mises en œuvre entre le 1er avril 2021 et le 31 mars 2022.

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (le Ministère) joue un rôle déterminant de soutien au marché du travail au Nouveau-Brunswick. Le Ministère a comme priorités de promouvoir des solutions inédites et novatrices à nos pénuries de main d'œuvre et de faire en sorte que nos employeurs disposent de la main-d'œuvre dont ils ont besoin pour réussir et pour contribuer à la prospérité de l'économie de la province.

Au cours de l'année qui vient de s'écouler, nous avons continué de mettre l'accent sur le soutien du secteur de l'éducation postsecondaire et de répondre aux besoins changeants du marché du travail de la province, malgré les difficultés qui persistent relativement à la COVID-19. Je suis heureux du travail que les employés ont effectué pour offrir les programmes et services existants et pour élaborer de nouvelles initiatives afin d'ouvrir une voie vers l'emploi à tous les Néo-Brunswickois qui veulent travailler.

Qu'ils œuvrent au sein de TravailNB à aider les employeurs et les personnes à combler leurs besoins, de la Direction de l'apprentissage et de la certification professionnelle à soutenir les apprentis pour en faire des gens de métier accomplis, de nos bibliothèques publiques à procurer l'accès à des connaissances et à des ressources précieuses, de l'équipe des Relations industrielles à fournir de l'aide à la négociation collective, des Services financiers aux étudiants à faciliter l'accès des personnes étudiantes à l'éducation postsecondaire ou du New Brunswick College of Craft and Design à fournir des activités de formation, entre autres, les membres du personnel du Ministère influent positivement de tellement de façons sur la vie des Néo-Brunswickois.

J'aimerais mentionner tout particulièrement que les initiatives que nous avons entreprises au cours de l'année ont notamment servi à faciliter le financement de nouveaux cours et de nouvelles formations pour accroître le taux d'emploi dans des professions en particulier, comme les programmes de formation de préposés aux services de soutien à la personne et de conseillers en intégration communautaire, ainsi que la phlébotomie.

En ma qualité de sous-ministre du Ministère, je remercie tous les membres du personnel pour leur travail acharné et pour leur volonté de nous aider à exécuter notre mandat tout au long de l'année.

Le sous-ministre,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Daniel Mills', with a stylized, flowing script.

Daniel Mills

Priorités du gouvernement

Au service des Néo-Brunswickoises et des

Néo-Brunswickois – Une équipe, un GNB

Une équipe, un GNB est notre vision de l'organisation et une approche collaborative de travail. C'est notre voie vers l'avenir. Elle représente une fonction publique qui collabore dans l'ensemble des ministères, des professions et des services. Ensemble, nous apprenons, nous développons et nous nous adaptons. Nous découvrons aussi des moyens nouveaux et novateurs de faire les choses. Cette vision nous permet d'obtenir les résultats nécessaires aux gens du Nouveau-Brunswick. D'ailleurs, nous travaillons avec plus d'efficacité et d'efficacité que jamais.

Étant *Une équipe*, un GNB, nous améliorons la façon dont les ministères :

- communiquent entre eux;
- collaborent dans le cadre de projets importants;
- favorisent la concentration des efforts et l'obligation de rendre compte.

GESTION DE LA STRATÉGIE ET DES ACTIVITÉS

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

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

PRIORITÉS DU GOUVERNEMENT

Notre vision pour 2021-2022 est celle d'un Nouveau-Brunswick dynamique et durable. Pour progresser vers la réalisation d'une telle vision, nous devons nous concentrer sur les priorités du gouvernement.

- Un secteur privé dynamisé
- Des communautés dynamiques et viables
- Un gouvernement abordable, prêt à agir et hautement performant
- Des soins de santé publics fiables
- Une éducation de premier ordre
- L'environnement

RÉPONSE À LA COVID-19

Parmi les priorités du GNB au cours de la dernière année, la réponse à la pandémie de COVID-19 était au premier plan. Le Ministère a soutenu le GNB dans sa réponse à la pandémie par les moyens suivants :

- Il a accru la souplesse des universités publiques en leur permettant de se servir des subventions normalement limitées à des fins particulières pour acquérir de l'équipement de protection individuelle (EPI).
- Il a fourni aux travailleurs essentiels un supplément salarial d'urgence.

Faits saillants

Durant l'exercice financier 2021-2022, le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail s'est concentré sur les priorités gouvernementales suivantes :

- Collaboration avec les quatre universités (Mount Allison University, St. Thomas University, Université de Moncton et UNB) pour trouver une solution visant à accroître le nombre d'inscriptions d'étudiants du pays et de l'étranger qui désirent étudier dans la province.
- Ajout de 24 places prévues au budget donnant accès au programme de passerelle du programme d'infirmière auxiliaire autorisée au programme de baccalauréat en science infirmière à l'intention des personnes étudiantes de l'UNB (campus de Fredericton).
- Octroi d'un financement de 8,2 millions de dollars pour appuyer des projets et des programmes de recherche et d'innovation, principalement par l'intermédiaire de la Fondation de l'innovation du Nouveau-Brunswick, notamment le financement de 35 projets de recherche, de 11 postes de professionnels en recherche, de 138 bourses d'études supérieures du Nouveau-Brunswick et de 28 postes d'assistant à la recherche. Mitacs a également ajouté environ 300 unités de stage de recherche en 2021-2022. Ces mesures ont servi de levier financier pour recueillir 19 millions de dollars en financement du gouvernement fédéral et du secteur privé.
- Partenariat avec Compétences Canada – Nouveau-Brunswick pour promouvoir les métiers spécialisés dans le cadre du *Programme d'héritage éducatif*. Cette initiative a mobilisé plus de 10 000 élèves de la maternelle à la 12e année et a permis de distribuer 7 250 dossiers de Compétences pour réussir (dossiers propres à chaque métier conçus pour initier les élèves aux carrières dans les métiers spécialisés et la technologie).
- Lancement d'un *programme de développement de carrière en réalité virtuelle* avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour offrir aux élèves des possibilités d'apprentissage expérientiel en les initiant à des métiers par des simulations en réalité virtuelle. Ce programme favorise la sensibilisation et la mobilisation à l'égard du marché du travail.
- Mise en lumière par la page Les carrières en demande du site emploisNB.ca d'une série de produits d'information sur le marché du travail qui font ressortir plusieurs des secteurs prioritaires de la province. Les ressources ont fait l'objet de près de 60 000 accès à l'occasion de 21 762 sessions.
- Établissement d'un réseau de forums des partenaires du marché du travail suivant les limites des commissions de services régionaux pour discuter et planifier des activités avec les principales parties prenantes régionales ayant trait au développement de la main-d'œuvre et à la croissance de la population active.
- Adaptation des programmes et des services des bibliothèques pour garantir l'accès à des possibilités éducatives et récréatives durant différents niveaux d'alerte à la pandémie : programmes en ligne, service de ramassage à l'auto, trousse d'activités à emporter chez soi, espaces de bibliothèque éloignés les uns des autres pour parcourir les collections et utiliser l'Internet.
- Certification des préposés aux services de soutien à la personne et des conseillers en intégration communautaire en vertu de la *Loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle*. Cette initiative a également signalé le début de la période de quatre années de maintien des droits acquis au cours de laquelle les actuels préposés aux services de soutien à la personne et conseillers en intégration communautaire pourront faire reconnaître leur formation et leur expérience antérieures en vue de la certification. En date du 1er avril 2022, la Direction a accordé un certificat à 116 préposés aux services de soutien à la personne et à 138 conseillers en intégration communautaire.

- Prestation du Programme de stratégies en apprentissage virtuel pour aider les apprentis du Nouveau-Brunswick à obtenir leur certificat. Au Nouveau-Brunswick, l'efficacité du programme continue d'influer sur les taux de réussite aux examens donnant accès à des métiers spécialisés, lequel a surpassé de plus de 20 % la moyenne nationale.
- Partenariat avec PMA Services stratégiques de main-d'œuvre (PMA), qui a dirigé huit programmes d'exploration des métiers spécialisés à l'intention des femmes et des Autochtones. À l'avenir, le Ministère a l'intention de développer ce programme pour combler les pénuries de main d'œuvre qui sont prévues au cours de l'année prochaine et de cibler les femmes, les Autochtones, les nouveaux Canadiens, les jeunes et les personnes ayant un handicap en mettant l'accent sur cinq métiers spécialisés prioritaires : électricien en construction, plombier, couvreur, briqueteur et charpentier.

Mesures de rendement

Croissance de la population active

Après avoir traversé une longue période de turbulence, le marché du travail du Nouveau-Brunswick a commencé à montrer qu’il s’approchait d’un rétablissement complet vers la fin de 2021. Le Ministère a continué à se concentrer sur la tâche consistant à bâtir une main d’œuvre qualifiée qui permettra aux entreprises de réellement s’établir, mener leurs activités et connaître la croissance dans notre province. La cible actuelle du Ministère consiste à accroître la population active pour qu’il y ait au moins 405 300 travailleurs d’ici décembre 2024.

Importance de la priorité

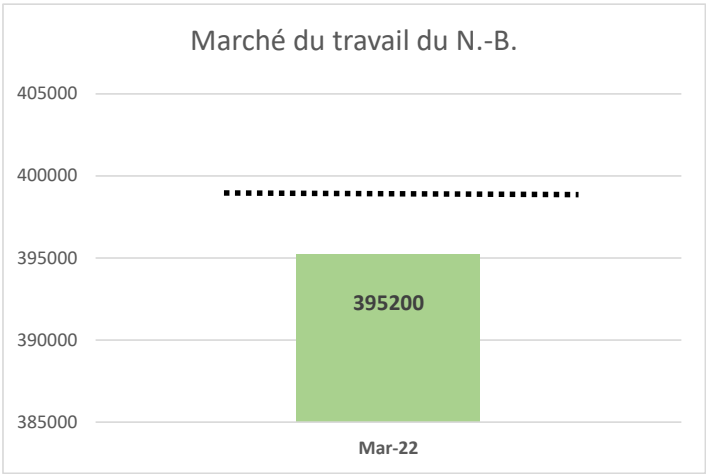
Pour améliorer la qualité de vie des Néo-Brunswickois et pour continuer à offrir des services publics durables et de qualité élevée, nous devons continuer à trouver des moyens novateurs de favoriser la croissance de la population active et de l’économie dans son ensemble.

Rendement général

Bien que les tendances récentes soient encourageantes, il demeurera difficile de faire croître notre population active. Il est probable que des efforts supplémentaires seront nécessaires pour atteindre les cibles du Ministère.

Quelles initiatives ou quels projets ont été entrepris pour atteindre le résultat?

Le Ministère a surtout mis l’accent sur l’augmentation des taux de participation à la population active. Il s’agissait notamment de réintroduire les retraités sur le marché du travail et d’augmenter les programmes d’apprentissage et d’exploration des métiers pour les groupes sous représentés. De plus, le Ministère a élaboré un nouveau modèle de prestation des services de manière à externaliser entièrement les soutiens aux personnes ayant un handicap. Le Ministère continuera de suivre les progrès et de poursuivre ses efforts pour accroître la population active.



Cible: 398 600

Résultat réel: 395 200

Recrutement d'infirmières immatriculées et d'infirmiers immatriculés

On s'attend à ce qu'il y ait une moyenne d'environ 442 ouvertures de postes par année entre 2020 et 2029, pour des infirmières et infirmiers immatriculés ou les superviseurs ou responsables de la coordination des soins infirmiers. Dans cette optique, le Ministère s'est attardé à soutenir les régies régionales de la santé et l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick dans le recrutement d'infirmières et d'infirmiers immatriculés (II) pour répondre à la demande du marché du travail au cours de l'exercice financier 2021-2022 et au delà.

Importance de la priorité

À mesure que la population du Nouveau-Brunswick vieillit, la demande de services liés aux soins de santé continue d'augmenter. Bien que cette tendance soit observée dans l'ensemble du pays, la situation est sans doute plus prononcée dans les provinces de l'Atlantique, où des années d'émigration importante ont fait en sorte que la population de ces provinces est parmi les plus âgées au pays.

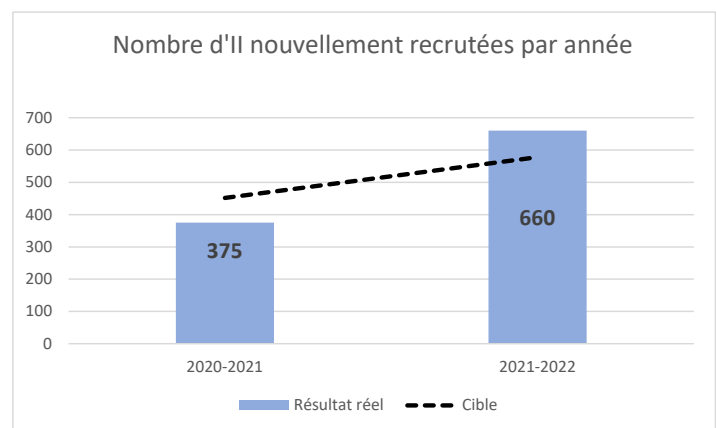
La difficulté à répondre à cette demande est particulièrement importante lorsqu'il s'agit des II. Le nombre d'II qui ont quitté la profession dans la province a généralement dépassé le nombre de ceux et celles qui y sont entrés depuis 2012. On observe des tendances semblables dans l'ensemble du pays. Donc, les possibilités que le Nouveau-Brunswick attire des infirmières d'autres provinces sont limitées.

Rendement général

La pénurie actuelle d'infirmières et d'infirmiers est antérieure à la pandémie, mais la situation a empiré à un point tel qu'on constate une érosion précoce des effectifs ainsi que des difficultés de recrutement, tant au pays qu'à l'étranger. Selon les prévisions du Ministère, en plus d'accélérer l'arrivée d'II dans les bassins de recrutement, il faudra déployer d'autres efforts novateurs de recrutement et de maintien en poste pour répondre à la demande croissante.

Quelles initiatives ou quels projets ont été entrepris pour atteindre le résultat?

L'objectif principal du Ministère demeure l'accélération de l'arrivée de diplômés en science infirmière en appuyant les passerelles pour que les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés puissent devenir des II en plus de soutenir financièrement des modèles de formation axés sur le rendement et de répondre aux priorités du marché du travail dans le secteur des soins infirmiers.



Cible: 578

Résultat réel: 660

Inscriptions dans les universités publiques

Entre 2003 et 2021, les inscriptions dans les universités ont diminué de plus de 20 % dans la province.

Les provinces qui sont aux prises avec des enjeux démographiques comme la nôtre, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard, ont connu une hausse du nombre d'inscriptions. Elles ont attiré davantage de personnes étudiantes de l'étranger, elles ont connu une bonne croissance dans le marché canadien et elles ont acquis une part du marché de nos personnes étudiantes à nos dépens. Pour ces raisons, le Ministère s'est attardé à travailler avec les quatre universités publiques pour rehausser le nombre d'inscriptions, notamment chez les personnes étudiantes de l'étranger.

Importance de la priorité

L'augmentation du nombre d'inscriptions peut dynamiser l'économie, faire croître la population et soutenir la productivité de la province. La perte de compétitivité du Nouveau-Brunswick attribuable à l'éducation universitaire a facilement coûté plus de 100 millions de dollars à ce secteur, si on tient compte uniquement des dépenses annuelles des personnes étudiantes. Cette valeur est même plus élevée lorsqu'on tient compte des répercussions à long terme : stimulation du rendement du capital investi sur notre investissement dans les universités, rétention des diplômés, accroissement des compétences de nos travailleurs et entrée dans notre système d'immigration de personnes jeunes, ambitieuses et qualifiées.

Rendement général

En dépit des pressions constantes de la pandémie et des diverses restrictions qui ont été mises en œuvre, le nombre d'inscriptions dans les universités publiques du Nouveau-Brunswick s'est accru de 2 % d'une année à l'autre au cours de l'automne 2021 en raison notamment de l'accroissement considérable des inscriptions de personnes étudiantes de l'étranger.

Quelles initiatives ou quels projets ont été entrepris pour atteindre le résultat?

Le Ministère a soutenu financièrement des activités de recrutement grâce à sa collaboration avec Éducation internationale atlantique, des initiatives de rétention et d'accessibilité ciblant la santé mentale et d'autres mécanismes d'aide ainsi que la recherche liée au parcours des personnes étudiantes. Il a également entrepris de mettre sur pied des initiatives à long terme comme la mise en œuvre du financement axé sur le rendement pour les inscriptions à compter de 2022-2023. Les universités, notre système secondaire, les personnes étudiantes, les familles et les employeurs ont tous un rôle à jouer. C'est pourquoi le Ministère travaille avec tous ses collaborateurs pour favoriser la croissance des inscriptions dans le système postsecondaire de la province.

Métiers spécialisés en construction résidentielle

Le Nouveau-Brunswick fait face à l'importante pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la construction à cause d'une plus grande demande en logement à mesure que la population s'accroît. Ainsi le Ministère cherche à accroître de 21 % d'ici octobre 2024 le nombre d'apprentis inscrits dans les professions en construction résidentielle jugées prioritaires.

Importance de la priorité

En 2021-2022, le secteur de la construction de la province faisait face à des pénuries de main-d'œuvre accentuées par la demande croissant rapidement en construction résidentielle durant la pandémie de COVID-19 et une offre insuffisante de travailleurs. Il est déterminant de réduire la pénurie de main-d'œuvre pour que les employeurs demeurent productifs et puissent répondre à la demande en construction résidentielle au Nouveau-Brunswick.

Rendement général

Le nombre d'apprentis inscrits dans les professions jugées prioritaires en construction résidentielle s'est accru au cours de l'exercice financier 2021-2022, mais pas assez pour répondre à la plus forte demande.

Quelles initiatives ou quels projets ont été entrepris pour atteindre le résultat?

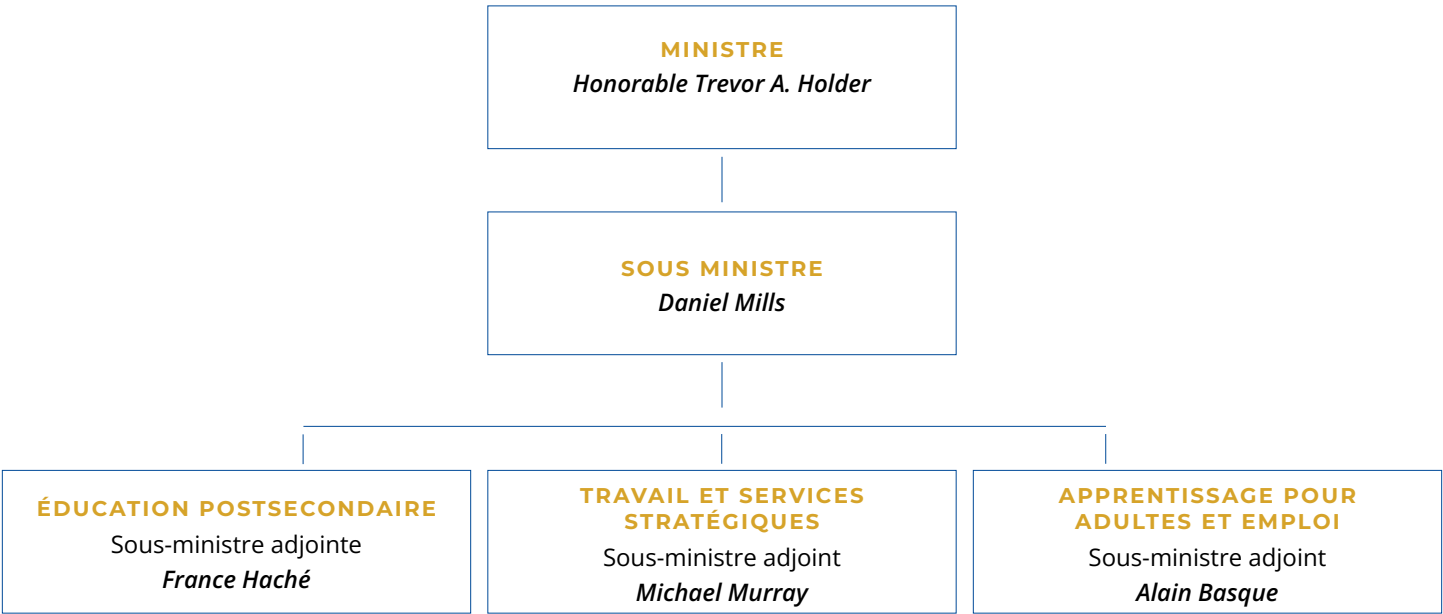
En 2021-2022, le Ministère a formé un groupe de travail de l'industrie pour élaborer un plan d'action triennal dans le but d'accroître le nombre d'apprentis inscrits dans les professions jugées prioritaires en construction résidentielle. Le groupe de travail a établi cinq métiers prioritaires à privilégier : électricien en construction, charpentier, briqueteur, plombier et couvreur. Le plan d'action sera axé sur le marketing des métiers spécialisés, l'élargissement des programmes de formation destinés aux groupes sous-représentés et l'exploration d'options pour les programmes préalables à l'emploi à l'intention des nouveaux arrivants.

Survol des activités du Ministère

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail a pour mission de donner aux citoyens les moyens d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour réussir au Nouveau-Brunswick, province où ils peuvent vivre, apprendre et travailler dans un milieu équitable, sûr et inclusif. Le Ministère cherche aussi à développer une main d'œuvre et une population adéquatement instruites, hautement compétentes et productives au moyen de programmes et de services novateurs qui contribuent à la prospérité de la province.

Nous envisageons un Nouveau-Brunswick prospère, où les établissements d'enseignement postsecondaire, les entreprises, les communautés et le gouvernement collaborent pour encourager l'innovation, la diversité et les possibilités d'emploi.

ORGANIGRAMME DE HAUT NIVEAU



Vue d'ensemble et faits saillants des divisions

DIVISION DE L'ÉDUCATION POSTSECONDAIRE

La **Division de l'éducation postsecondaire** est responsable de la surveillance du système d'éducation postsecondaire, y compris les universités et collèges publics et privés, de la prestation des programmes d'aide financière aux étudiants et des activités du New Brunswick College of Craft and Design. La Division offre une aide financière aux établissements publics, et elle collabore étroitement avec eux à l'avancement de la recherche prioritaire et à la mise sur pied de projets axés sur les personnes étudiantes visant à accroître l'accès à l'éducation postsecondaire, à créer des possibilités d'apprentissage expérientiel, à établir des cheminements menant avec succès à l'obtention d'un diplôme et à faciliter les transferts de crédits entre les établissements publics.

La Division comprend la **Direction des relations postsecondaires**, la **Direction de la recherche et des initiatives stratégiques**, la **Direction des services financiers pour étudiants** et le **New Brunswick College of Craft and Design**.

La **Direction des relations postsecondaires** voit à promouvoir l'éducation postsecondaire dans la province en collaborant avec les établissements postsecondaire publics et privés. Elle appuie et conseille le ministre dans l'exécution des responsabilités du GNB en vertu de la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick*. Elle est aussi responsable de l'application de la *Loi sur l'attribution de grades universitaires* et de la *Loi sur la formation professionnelle dans le secteur privé*, laquelle réglemente tous les collèges privés de formation professionnelle dans la province et garantit que les personnes étudiantes sont protégées financièrement en cas de fermeture soudaine d'un collège.

Faits saillants

- Collaboration avec les quatre universités publiques (MTA, STU, Université de Moncton et UNB) pour trouver des solutions en vue d'augmenter le nombre d'inscriptions de personnes étudiantes du Canada et de l'étranger qui veulent étudier dans la province.

- Investissement de 110,8 millions de dollars dans les activités du NBCC, du CCNB et du NBCCD pour les sociétés collégiales.
- Ajout de 24 places prévues au budget donnant accès à la passerelle du programme d'infirmière auxiliaire autorisée au programme de baccalauréat en science infirmière à l'intention des personnes étudiantes de l'Université du Nouveau-Brunswick (campus de Fredericton).
- Soutien à plus de 12 000 élèves des études secondaires jusqu'à la fin des études postsecondaires pour accéder à de précieuses possibilités d'apprentissage expérientiel dans la province, par la voie d'**Avenir NB / Future NB**. Transfert de l'information clé sur le marché du travail en temps réel par le jumelage de personnes étudiantes avec plus de 650 employeurs de la province.
- Gestion d'ententes sur le financement des sciences de la santé pour les personnes étudiantes du Nouveau-Brunswick jugées admissibles à des programmes d'éducation postsecondaires spécialisés des sciences de la santé comme la médecine dentaire, la médecine vétérinaire, les sciences de la pharmacie, la physiothérapie, l'optométrie, l'audiologie et l'orthophonie.
- Négociation d'ententes de financement interprovinciales entre le Centre de formation médicale du Nouveau-Brunswick, le Programme de formation médicale du Nouveau-Brunswick de l'Université Dalhousie, l'Université Memorial ainsi que le Collège vétérinaire de l'Atlantique.
- Facilitation de discussions entre le Collège Beal et le Collège Oulton pour obtenir l'approbation officielle d'offrir le programme de baccalauréat en science infirmière en tant qu'établissements postsecondaires privés en activité au Nouveau-Brunswick.

La **Direction de la recherche et des initiatives stratégiques** promeut l'accès à l'éducation postsecondaire et à la formation, favorise une culture de recherche et d'innovation dans la province grâce aux établissements postsecondaires publics et encourage la transition vers le secteur d'éducation postsecondaire et le marché du travail. Elle encourage la communication intergouvernementale sur les enjeux de l'éducation postsecondaire et collabore avec les autres gouvernements afin d'harmoniser les priorités stratégiques avec le secteur de l'éducation de la maternelle à la 12e année. Elle donne des conseils ayant trait au secteur de l'éducation postsecondaire.

Faits saillants

- Investissement de 235,5 millions de dollars dans les activités des quatre universités publiques et du Collège de technologie forestière des Maritimes.
- Investissement de 8,2 millions de dollars pour appuyer des projets et des programmes de recherche et d'innovation principalement par l'intermédiaire de la Fondation de l'innovation du Nouveau-Brunswick (FINB), notamment le financement de 35 projets de recherche, de 11 postes de professionnels en recherche, de 138 bourses d'études supérieures du Nouveau-Brunswick et de 28 postes d'adjoint à la recherche. Mitacs a aussi offert environ 300 unités de stage de recherche en 2021-2022. Ces mesures ont servi de levier financier pour recueillir un financement d'environ 14,8 millions de dollars (FINB) et de 4,2 millions de dollars (Mitacs) du gouvernement fédéral et du secteur privé.
- Octroi de 3,4 millions de dollars aux établissements postsecondaires publics pour des projets visant à donner suite aux priorités du marché du travail.
- Octroi d'un montant de 2 millions de dollars aux établissements postsecondaires publics pour appuyer la création et la mise en œuvre de projets pilotes et d'autres initiatives visant à accroître l'accès à l'éducation postsecondaire des personnes étudiantes, en particulier celles venant de groupes sous-représentés, comme les Premières Nations et les personnes ayant un handicap.

Le **New Brunswick College of Craft and Design** (NBCCD) a pour mandat provincial de devenir un centre d'excellence et de bâtir une communauté de pratique

professionnelle en offrant une formation appliquée et entrepreneuriale en artisanat et en design. Sa mission est de permettre aux apprenants de mener des carrières créatives et durables en vue d'illuminer un avenir prometteur et florissant pour le Nouveau-Brunswick grâce à la conception régénératrice. Il offre deux programmes menant à un certificat (Fondements de l'art visuel et Études de cycles supérieurs) et huit programmes menant à un diplôme (arts visuels Wabanaki, création de mode, dessin textile, céramique, joaillerie et orfèvrerie, graphisme, médias numériques tridimensionnels, et photographie et vidéographie).

Faits saillants

- Il y a eu 155 diplômés en 2021-2022 contre 129 en 2020-2021.
- Grâce à son plan opérationnel en réponse à la COVID-19, aux adaptations des salles de classe et à une flexibilité accrue, le collège a pu maintenir les cours en présentiel tout au long de l'année d'études 2021-2022.
- L'enseignante de longue date et ancienne chef d'atelier, Brigitte Clavette, a reçu le Prix du Gouverneur général, plus particulièrement le prix Saidye-Bronfman en 2021.
- Le collège exploite la George Fry Gallery (GFG) et expose dans d'autres galeries. Au cours de la dernière année, la galerie a tenu cinq expositions et la vente annuelle d'artisanat des personnes étudiantes. Le collège a aussi présenté quatre autres expositions.
- Le collège a lancé un nouveau programme de formation préparatoire en arts visuels en ligne (une option à distance de son année préparatoire) avec 12 diplômés.
- Il y a eu lancement de la Honeybee Folk School en tant que programme de formation continue réimaginé et remanié qui met l'accent sur la vie régénératrice, les compétences traditionnelles et les beaux-arts.

La **Direction des services financiers pour étudiants** administre et exécute les programmes d'aide financière aux personnes étudiantes des gouvernements fédéral et provincial. Elle encourage l'accès à l'éducation postsecondaire en accordant des milliers de personnes

étudiantes admissibles qui résident au Nouveau-Brunswick une aide financière en fonction de leurs besoins. Elle voit à mettre en œuvre les changements aux programmes et aux politiques. Elle est aussi chargée de l'amélioration continue de son offre de services pour veiller à ce que l'aide financière aux personnes étudiantes réponde aux besoins de la population du Nouveau-Brunswick. Elle fournit de l'information aux parties prenantes et aux partenaires, dont les établissements d'enseignement, pour faciliter la remise d'une aide financière aux personnes étudiantes de la province.

Faits saillants

- Administration de 204,3 millions de dollars sous la forme d'une aide financière accordée à 13 974 personnes étudiantes.
- Réalisation du quatrième sondage annuel sur la satisfaction de la clientèle auprès de 13 244 clients.
- Offre de séances de questions et réponses virtuelles mensuelles en français et en anglais.
- Examen d'environ 350 nouveaux programmes aux fins de l'admissibilité à l'aide financière aux personnes étudiantes.
- Désignation de cinq nouveaux établissements d'enseignement.

DONNÉES DE LA DIRECTION DES SERVICES FINANCIERS POUR ÉTUDIANTS [^]	2021-2022**	2020-2021*
Nombre de clients uniques	13 974	14 536
Montant moyen par client de l'aide financière remboursable (prêts)	8 297 \$	10 465 \$
Montant moyen par client de l'aide financière non remboursable (subventions et bourses d'études)	5 581 \$	5 518 \$

[^]Ces données sont déclarées en fonction de l'année d'études (du 1^{er} août au 31 juillet).

*Les données de 2020-2021 sont en date du 3 août 2021.

**Les données de 2021-2022 sont en date du 2 août 2022.

DIVISION DU TRAVAIL ET DES SERVICES STRATÉGIQUES

La **Division du travail et des services stratégiques** a pour mandat de fournir des services au public en appliquant une diversité de règlements et de lois qui relèvent du Ministère. La Division appuie le Ministère en assumant les fonctions suivantes : élaboration de politiques qui cadrent avec les priorités et les activités du gouvernement; recherche et analyse, dont les évaluations de l'information sur le marché du travail et des programmes; prévisions du marché du travail; analyses de l'environnement et services législatifs et réglementaires. Elle assure également des services généraux qui permettent aux directions opérationnelles du Ministère d'offrir les programmes.

La Division est constituée des directions suivantes : **Services en milieu du travail** (Relations industrielles et Normes d'emploi), **Services des défenseurs** (défenseurs des travailleurs et des employeurs), **Politique, Recherche et Analyse du marché du travail, Finances et Administration, Services de la gestion de l'information et de la technologie, Excellence du rendement** et **Services des ressources humaines**.

Le **Tribunal d'appel des accidents au travail** est indépendant du Ministère, mais relève du ministre sur le plan administratif par l'entremise du sous-ministre adjoint de la Division du travail et des services stratégiques. La Division joue un rôle important en appuyant le Tribunal, le cas échéant, tout en reconnaissant l'indépendance. Cela peut comporter des partenariats et le dialogue avec Travail sécuritaire NB et les parties prenantes de l'industrie relativement à l'élaboration de mesures législatives, réglementaires et stratégiques concernant la santé et la sécurité au travail et l'indemnisation des travailleurs. Le Tribunal publie un rapport annuel distinct de celui du Ministère.

La **Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick** relève du ministre sur le plan administratif par l'entremise du sous-ministre adjoint de la Division du travail et des services stratégiques. Elle est indépendante du Ministère, mais reçoit un soutien administratif de la Direction des finances et de l'administration. La Division joue aussi un rôle important de soutien aux partenariats et au dialogue avec les parties prenantes en ce qui concerne l'élaboration d'initiatives législatives, réglementaires et stratégiques. La Commission publie un rapport annuel distinct de celui du Ministère.

La **Direction des services en milieu de travail (Relations industrielles)** favorise des relations syndicales-patronales harmonieuses dans les secteurs privé et parapublic en offrant l'aide d'un tiers neutre et des services de médiation préventive. Elle offre l'aide d'un tiers en nommant un conciliateur, un médiateur, une commission de conciliation, un conseil d'arbitrage ou une combinaison de ceux-ci afin d'aider les parties à sortir de l'impasse. Elle offre aussi des services de médiation préventive visant à encourager des relations de travail saines entre les parties pendant qu'une convention collective est en vigueur. La Direction applique la *Loi sur les relations industrielles* et ses règlements en encourageant les relations syndicales-patronales dans les secteurs privés et parapublics syndiqués de la province.

Faits saillants

- Il y a eu assignation de 21 conflits de travail avec la participation de la Direction. Les conflits sont survenus durant la négociation de conventions collectives.
- Il y a eu règlement de 21 conflits de travail avant que soient décrétés une grève ou un lock-out, dont l'un a mené à un arrêt de travail.
- Il y a eu nomination de 18 arbitres (arbitrage accéléré) et 15 griefs ont fait l'objet d'une médiation.
- La Direction a fourni des services de conciliation dans un conflit dans le secteur public.
- La Direction a fourni 39 dossiers de médiation préventive.

ACTIVITÉ LIÉE AUX RELATIONS INDUSTRIELLES	2021-2022	2020-2021
Conflits de travail assignés avec la participation de la Direction	21	22
Conflits de travail réglés avant une grève ou un lockout	21	15

La **Direction des services en milieu de travail (Normes d'emploi)** promeut, supervise et applique la *Loi sur les normes d'emploi* et ses règlements. La *Loi*, qui s'applique à toutes les relations employés-employeurs réglementées par le gouvernement provincial, établit les

normes minimales d'emploi qui portent sur le taux de salaire minimum et le taux des heures supplémentaires, les heures de travail, les indemnités de congés annuels et les jours fériés. La Direction est chargée de représenter le directeur aux audiences devant la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick. Un élément important du mandat consiste à sensibiliser et à renseigner les employeurs, les employés et les personnes étudiantes au sujet de leurs droits et de leurs responsabilités à l'égard de la loi. Le personnel organise de nombreuses séances d'éducation dans toute la province pour mieux faire connaître la Loi.

Faits saillants

- Tenue de 139 séances d'information sur les éléments de base de la *Loi sur les normes d'emploi*. Les séances s'adressaient aux élèves des écoles publiques et aux personnes étudiantes des établissements postsecondaires, ainsi qu'aux parties prenantes (employés/employeurs), aux associations professionnelles et aux nouveaux arrivants.
- Réponse à 10 684 demandes de renseignements au sujet de préoccupations liées à l'emploi.
- Enquête sur 904 plaintes officielles et réalisation de 14 vérifications.
- Visite du site Web de la Direction par 66 670 personnes.

ACTIVITÉ LIÉE AUX NORMES D'EMPLOI

EXERCICE FINANCIER	NOMBRE DE SÉANCES D'INFORMATION	NOMBRE DE DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS	PLAINTES OFFICIELLES SOUMISES À UNE ENQUÊTE
2021-2022	139	10 684	904
2020-2021	162	10 173	889

En vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, la **Direction des services des défenseurs (défenseurs des travailleurs)** a pour mandat d'aider les travailleurs blessés ainsi que les personnes à leur charge à régler les questions relatives aux indemnités pour accidents du travail. Les défenseurs les aident en leur procurant de l'information, en les conseillant et, au besoin,

en les représentant lors des auditions d'appel. La Direction veille à l'application des lois pertinentes sur l'indemnisation des accidents au travail et sur la santé et la sécurité au travail.

Faits saillants

- Il y a eu 296 nouveaux cas, 539 cas clos et 784 cas actifs à la fin de la période.
- Les défenseurs ont représenté des clients lors de 358 audiences devant le Tribunal d'appel des accidents au travail.

DONNÉES SUR LES DÉFENSEURS DES TRAVAILLEURS	2021-2022	2020-2021
Nombre de nouveaux cas	296	338
Nombre d'audiences	358	217

La **Direction des services des défenseurs (défenseurs des employeurs)** aide les employeurs avec des questions relatives aux indemnités pour accidents au travail par la communication et la consultation. Elle fournit aussi des possibilités d'apprentissage en cours d'emploi. La Direction offre aux employeurs des conseils spécialisés et des services de représentation sur les dossiers d'indemnisation devant Travail sécuritaire NB. Elle donne des conseils spécialisés aux employeurs sur tous les aspects de l'indemnisation des accidents au travail et de sa loi applicable.

Faits saillants

- Il y a eu 136 nouveaux cas, 160 cas clos et 138 cas actifs à la fin de la période.
- Les défenseurs ont représenté des clients lors de 42 audiences devant le Tribunal d'appel des accidents au travail.

DONNÉES SUR LES DÉFENSEURS DES EMPLOYEURS	2021-2022	2021-2022
Nombre de nouveaux cas	136	180
Nombre d'audiences	42	28

La **Direction de la politique, de la recherche et de l'analyse du marché du travail** voit à l'élaboration de politiques, à la recherche, à l'évaluation et l'analyse du marché du travail, dont le développement et la diffusion d'information sur le marché du travail, pour faire progresser la mission du Ministère, tout en assurant la conformité les priorités du gouvernement.

Faits saillants

- Présentation d'information sur le marché du travail, portant sur les carrières en demande au Nouveau-Brunswick aux élèves inscrits aux cours de planification de la carrière. La présentation virtuelle et en personne a rejoint plus de 4 600 élèves dans les districts scolaires anglophones et francophones.
- Partenariat avec Compétences Canada – Nouveau-Brunswick pour promouvoir les professions dans les métiers spécialisés au moyen du *Programme d'héritage éducatif*. L'initiative a fait participer plus de 10 000 élèves de la maternelle à la 12e année et a permis de distribuer 7 250 dossiers de Compétences pour réussir (dossiers propres à chaque métier conçus pour initier les élèves aux carrières dans les métiers spécialisés et la technologie).
- Lancement d'un *programme de développement de carrière en réalité virtuelle* avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour offrir aux élèves des possibilités d'apprentissage expérientiel en les initiant à des métiers par des simulations en réalité virtuelle. Ce programme favorise la sensibilisation et la mobilisation à l'égard du marché du travail.
- Obtention de marques de commerce et élaboration d'un prototype de Carrièreosité/Careerosity, jeu de cartes interactif qui permet aux élèves d'apprendre au sujet des carrières en appariant les cartes des professions aux cartes des caractéristiques.
- Création d'une page Les carrières en demande sur le site emploisNB.ca, mettant en lumière une série de produits d'information sur le marché du travail qui font ressortir plusieurs secteurs prioritaires (p. ex. soins de santé, technologies de l'information et des communications, éducation et foresterie). Accès aux ressources pendant près de 60 000 fois au cours de 21 762 sessions.

- Rédaction de plusieurs rapports d'information sur le marché du travail, notamment le *Rapport sur la population du Nouveau Brunswick, le Rapport sur les inscriptions aux études postsecondaires et les titres de compétences accordés au Nouveau Brunswick, le Rapport sur le salaire minimum au Nouveau-Brunswick et les Tendances de la population active du Nouveau Brunswick*.
- Partenariat avec l'Institut de la recherche, des données et de la formation du Nouveau-Brunswick (IRDF-NB) pour produire divers rapports de recherche sur des sujets comme la rétention, les résultats liés au marché du travail des diplômés, des immigrants, des apprentis, des clients de la formation et plus encore. Ces études sont régulièrement utilisées pour la prise de décision dans l'ensemble du gouvernement et par ses parties prenantes.

La Direction des finances et de l'administration

gère les ressources financières du Ministère ainsi que des conseils et commissions relevant du ministre, et fournit une assurance procurée par une vérification. Elle aide toutes les directions à atteindre leurs objectifs pour la prestation des programmes et des services dans des domaines comme la gestion financière et la production de rapports, la gestion des installations, l'approvisionnement, la coordination de l'information ministérielle, les systèmes financiers et la vérification interne.

Faits saillants

- Fourniture d'analyses financières et de soutien aux principales priorités gouvernementales au cours de l'exercice financier, y compris, entre autres, au budget principal, aux comptes publics, aux mémoires au Conseil exécutif, aux notes d'information, aux rapports trimestriels et aux analyses des écarts.
- Réception et coordination de plus de 3 750 demandes de renseignements par Internet et coordination des réponses à 800 lettres qu'ont reçues le ministre et le sous-ministre.
- Représentation du Ministère au Comité provincial des mesures d'urgence de l'Organisation des mesures d'urgence du Nouveau-Brunswick.
- Organisation de trois réunions du comité de vérification du Ministère et soutien connexe.
- Réalisation d'analyses des plans d'affaires et des états financiers soumis par les universités privées.
- Réalisation de la vérification fédérale-provinciale sur le fournisseur de services pour le portefeuille de prêts étudiants intégrés.
- Vérification de l'utilisation des cartes d'achat par le Ministère pour assurer la conformité.
- Réalisation d'une vérification des programmes d'Apprentissage et Certification professionnelle.

La Direction des services de la gestion de l'information et de la technologie

assure le leadership et l'orientation dans la planification, la conception, l'élaboration, l'assurance de la qualité, la gestion des risques, la mise en œuvre et le soutien de solutions de technologie de l'information et de gestion de documents en fonction de la vision et du plan stratégique du Ministère. Certains services sont offerts à l'interne au Ministère alors que d'autres sont assurés par l'Unité des services des applications organisationnelles de Service Nouveau Brunswick.

Faits saillants

- Participation active au projet d'élaboration d'un nouveau système de gestion de l'apprentissage au Canada atlantique.
- Mise en œuvre de l'utilisation de Microsoft Teams et de SharePoint pour remplacer les technologies dépassées.
- Aide aux exigences technologiques pour les activités de l'IRDF-NB.
- Aide à l'élaboration d'outils pour la Direction des ressources humaines.

La **Direction de l'excellence du rendement** assure un leadership ministériel dans la planification stratégique et la mise en œuvre complète du système de gestion officielle. La gestion officielle vise à changer la culture et le mode de fonctionnement du gouvernement, tout en fournissant la meilleure valeur possible aux contribuables. Elle prévoit une approche structurée de gestion stratégique, de gestion des initiatives, de gestion quotidienne, de gestion des processus et de gestion du rendement. La Direction dirige et surveille un modèle de planification et de responsabilisation dans l'ensemble du Ministère.

Faits saillants

- Soutien à plusieurs initiatives prioritaires du GNB et du Ministère.
- Amélioration de la planification ministérielle et de la reddition de comptes.
- Introduction d'un processus facilité de conception de mesures de rendement par la mise en correspondance de la reddition des comptes avec les résultats souhaités.

La **Direction du service des ressources humaines** offre un soutien et des services à la direction et au personnel afin d'accroître l'efficacité organisationnelle et de maximiser le rendement, tout en appuyant les stratégies et les objectifs du Ministère. Elle voit à la planification de l'effectif, au recrutement, à la classification, aux relations avec les employés et aux relations de travail, à la gestion du rendement, aux langues officielles, à la reconnaissance des employés, ainsi qu'à la stratégie et aux programmes de ressources humaines.

Faits saillants

- Poursuite de la facilitation des déploiements des agents libres dans les ministères pour répondre aux besoins essentiels dans l'ensemble du gouvernement au cours de la deuxième année de la COVID-19.
- Soutien au déploiement et à la mise en œuvre des plans opérationnels de la santé et de la sécurité en réponse à la COVID-19 dans l'ensemble des emplacements du Ministère, y compris l'opérationnalisation de la politique de vaccination au nom du Ministère.
- Introduction d'un outil ministériel de santé, de sécurité et de mieux-être pour aider les gestionnaires de personnel à comprendre et à mettre en œuvre les nombreuses responsabilités en matière de santé et de sécurité dans les lieux de travail.
- Présentation de la formation de soutien à l'assiduité aux gestionnaires de personnel.
- Contribution aux efforts ministériels déployés dans la foulée de l'initiative *Une équipe, un GNB* au nom du sous-ministre.

DIVISION DE L'APPRENTISSAGE POUR ADULTES ET DE L'EMPLOI

La **Division de l'apprentissage pour adultes et de l'emploi** a pour mandat de soutenir le développement des ressources humaines au Nouveau Brunswick en assurant la prestation de programmes et de services d'alphabétisation et d'apprentissage aux adultes, en reconnaissant les compétences acquises, en élaborant et en offrant des services de bibliothèques publiques afin de répondre aux besoins en matière d'information, d'éducation, de loisirs et de culture des Néo-Brunswickois, et en offrant des services qui aident les sans emploi, les personnes sous-employées et les nouveaux arrivants à acquérir les compétences et l'expérience de travail nécessaires pour obtenir un emploi à temps plein et qui aident les employeurs du Nouveau Brunswick à trouver les bons employés.

La Division comprend la **Direction de TravailNB**, la **Direction de l'apprentissage et de la certification professionnelle** et le **Service des bibliothèques publiques du Nouveau Brunswick**.

La **Direction de TravailNB** répond de façon stratégique aux besoins en évolution du marché du travail en offrant de l'information, des services et des soutiens qui sont adaptés aux besoins des particuliers (chercheurs d'emploi et apprenants adultes), des employeurs et des partenaires du marché du travail. La Direction s'assure que les interventions collaboratives, personnalisées, flexibles et stratégiques sont conçues pour produire des résultats positifs et mesurables pour la clientèle. En plus des besoins en emploi et en formation, la Direction est responsable d'accroître l'alphabétisation et les compétences essentielles au travail chez les adultes

Faits saillants

- Établissement d'un réseau de forums de partenaires du marché du travail suivant les limites des commissions de services régionaux, pour discuter et planifier des activités avec les principales parties prenantes régionales ayant trait au développement de la main-d'œuvre et la croissance du marché du travail.
- Première année réussie de l'Agence Emploi Retraite du Nord-Ouest, qui est entrée en activité le 1er avril 2021. Sous la direction de la Chambre de commerce d'Edmundston, le projet pilote visait à permettre le jumelage de personnes retraitées âgées de 50

ans et plus qui veulent retourner sur le marché du travail dans des postes vacants temporairement dans la région. Le nombre d'employeurs inscrits a été dépassé (91), 87 personnes retraitées s'étant inscrites et 60 jumelages ayant été faits durant la première année d'activité. Le projet pilote se poursuivra pendant deux autres années sous la direction de la Chambre. L'Agence est un projet pilote modèle pour les autres régions de la province.

- Formation d'un nouveau partenariat avec le NBCC pour la conception et la fourniture de la formation aux compétences essentielles au travail.
- Soutien à l'établissement d'avenueNB, coopérative à but non lucratif pour superviser la prestation de services d'emploi par des tiers aux personnes ayant un handicap. La nouvelle approche collaborative est centrée sur la personne et cherche à supprimer les obstacles des personnes ayant un handicap à s'intégrer dans le marché du travail. Dans le cas des employeurs, elle cherche du même coup à les aider à répondre à leurs besoins sur le marché du travail et à combler les pénuries de travailleurs ainsi qu'à créer des espaces de travail inclusifs.
- Réunion régulière de TravailNB, misant sur nos partenariats stratégiques, avec le Conseil multiculturel du Nouveau Brunswick (CMNB) et les organismes d'aide aux immigrants pour planifier et coordonner les efforts de prestation de services pour servir et retenir les nouveaux arrivants sur le marché du travail.
- Environ 80 % des postes recommandés dans le cadre du programme Stage d'emploi étudiant pour demain (SEED) ont été pourvus, ce qui représente près de 1 000 postes. C'est important vu que ce programme était offert durant le deuxième été de la pandémie, ce qui a causé des difficultés au moment de jumeler les personnes étudiantes disponibles et les employeurs. Le programme SEED offre un financement aux employeurs pour créer des possibilités d'emploi durant l'été pour les personnes étudiantes au niveau postsecondaire. Il offre une expérience de travail enrichissante aux personnes étudiantes, des possibilités d'apprentissage expérientiel, du mentorat et de l'accompagnement. Il les aide à acquérir des compétences transférables ou à trouver un emploi dans leur domaine d'études.
- Soutien à l'élaboration d'une stratégie de développement de la main-d'œuvre pour le

secteur des technologies de l'information et des communications (TIC). Cela a comporté des consultations poussées menées par TechImpact auprès de parties prenantes du secteur des TIC pour déterminer leurs besoins en matière d'offre et de demande pour les prochaines années.

- Fourniture aux employeurs du Nouveau-Brunswick de mécanismes et d'outils de support pour régler les problèmes de ressources humaines en offrant des initiatives de recrutement à l'échelle nationale; élaboration d'une liste d'activités de recrutement nationales (virtuelles et en direct) organisées par TravailNB ou des tiers. Les employeurs ont été invités à assister aux activités de recrutement nationales en fonction de leurs évaluations des services de soutien aux ressources humaines (réalisées par un consultant en main-d'œuvre de TravailNB). Quatre activités nationales virtuelles ont été tenues. Il y a eu participation de 88 employeurs et plus de 7 400 personnes candidates inscrites. Huit employeurs ont participé à une activité nationale en personne.
- Au titre de l'Entente sur le développement du marché du travail, fourniture de services à 11 797 prestataires d'assurance-emploi actifs, aide à 8 269 clients à accéder à un emploi et réalisation d'économies de 57 millions de dollars au compte de l'assurance-emploi. Le nombre total de clients servis dans le cadre de l'Entente se chiffrait à 18 284.
- Au titre de l'Entente sur le développement de la main d'œuvre, prestation de services à 2 584 clients.

Le **Service des bibliothèques publiques du Nouveau Brunswick** est chargé d'offrir, en vertu de la *Loi sur les bibliothèques publiques du Nouveau Brunswick* et de la *Loi sur la Fondation des bibliothèques publiques du Nouveau Brunswick*, des services de bibliothèque publique qui enrichissent la vitalité sociale, culturelle et économique des communautés en ouvrant les portes à l'apprentissage continu pour tous. La Direction est responsable du développement des collections, de la gestion du catalogue provincial, de la gestion, du développement et du soutien des systèmes de bibliothèque et de technologie de l'information ainsi que de la mise en œuvre et de l'exécution de programmes et de services de bibliothèque pour tous les âges. Elle travaille avec les municipalités et les districts scolaires participants (dans le cas des bibliothèques publiques-scolaires), les commissions de bibliothèque,

les partenaires et les parties prenantes au niveau local. Elle offre un accès à une collection provinciale de deux millions de documents dans une variété de médias grâce à une carte de bibliothèque provinciale ainsi que des services et des programmes pour les personnes de tout âge qui favorisent la lecture, l'alphabétisation, l'éducation et l'apprentissage continu. Les services comprennent 65 bibliothèques (52 bibliothèques publiques, 11 bibliothèques publiques-scolaires, une succursale virtuelle et la succursale du service de livres sonores par la poste) gérées par cinq régions de bibliothèques et un bureau provincial.

Faits saillants

- Lancement d'une nouvelle conception du catalogue en ligne, ce qui permet aux usagers de faire une recherche plus facilement dans les collections.
- Amélioration du service de livres par la poste qui est maintenant offert par les bibliothèques publiques. Le service encourage les usagers à établir de nouveaux liens avec leur bibliothèque locale et le personnel.
- Lancement d'un service de recommandation de lectures en ligne, ce qui permet aux usagers d'obtenir des suggestions de lecture du personnel de bibliothèque par courriel en fonction de l'information présentée sur un formulaire en ligne.
- Acquisition d'une nouvelle ressource en ligne appelée *ArtistWorks*, qui donne des leçons sur vidéo à son propre rythme aux musiciens professionnels. Les utilisateurs ont le choix parmi plus de 30 cours qui couvrent tous les niveaux de compétence pour des instruments comme le piano, le violon et la guitare, entre autres.
- Embauche d'un concepteur Web professionnel en vue de créer une version plus moderne et plus attrayante du site Web du Club de lecture d'été. Le site est plus convivial et présente une conception adaptative qui s'adaptera à la taille de l'appareil mobile de l'utilisateur.
- Poursuite de l'adaptation des programmes et des services des bibliothèques pour garantir l'accès à des possibilités éducatives et récréatives durant les différents niveaux d'alerte de la pandémie : programmes en ligne, service de ramassage à l'auto, trousse d'activités à emporter chez soi, espaces de bibliothèque physiquement éloignés pour parcourir

les collections et utiliser Internet.

DONNÉES SUR LES SERVICES DE BIBLIOTHÈQUE

Les bibliothèques avaient des heures d'ouverture et une capacité réduites à cause de la pandémie de COVID-19.

	2021-2022	2021-2022
Cartes d'utilisateur de bibliothèque	297 705	278 612
Visites de bibliothèque	971 352	609 074
Nombre de participants aux programmes	52 217	s.o.
Prêts	2 287 686	1 803 000

La **Direction de l'apprentissage et de la certification professionnelle** offre des possibilités de formation en apprentissage, de perfectionnement professionnel et de certification de qualité tout au long de la vie pour les professions désignées, possibilités qui sont uniformes, à jour et conformes aux besoins de l'industrie et de sa main d'œuvre. Grâce à ses bureaux régionaux, la Direction offre ces services à des milliers d'apprentis et de personnes des métiers spécialisés en prévoyant des possibilités de niveau de formation, en validant les programmes d'études et en travaillant en vue de s'assurer que les personnes qui exercent des tâches dans divers secteurs possèdent les qualifications nécessaires. La Direction veille à ce que la main d'œuvre ait les compétences et les connaissances lui permettant de fonctionner efficacement sur le marché du travail. Elle détermine les besoins en formation de concert avec l'industrie, élabore les programmes dans les 47 professions pour lesquelles est offerte une formation en apprentissage et fournit des services de certification dans les 76 professions désignées.

Faits saillants

- Maintien par la Direction de la fourniture du Programme des stratégies en apprentissage virtuel à l'appui des apprentis au Nouveau-Brunswick pour les aider à obtenir leur certificat. L'impact du programme continue d'être reflété dans les

taux de réussite de la province aux examens des métiers spécialisés, continuant de dépasser la moyenne nationale de plus de 20 %. L'expansion du programme se traduira aussi par une augmentation du nombre d'emplois pour les gens du Nouveau-Brunswick. Le programme sert les apprentis dans les cinq provinces pilotes originales ainsi que par la voie de partenariats avec la Fraternité internationale des ouvriers en électricité et la Saskatchewan Polytechnic. Grâce au financement fédéral, le programme sera mis en œuvre dans les autres provinces au Canada (sauf au Québec) et le financement se poursuivra jusqu'en 2026.

- Affectation par la Direction d'un conseiller en formation pour appuyer les carrières dans les métiers spécialisés au sein de nos communautés autochtones. En 2021-2022, sept apprentis autochtones ont obtenu leur certificat. En date du 31 mars 2022, 94 apprentis autochtones étaient inscrits, dont 15 % étaient des femmes, ce qui représente une augmentation de 4 % par rapport à l'année précédente.
- Poursuite par la Direction de son partenariat avec les Services stratégiques de main-d'œuvre du PMA du Nouveau-Brunswick. En 2021-2022, les Services stratégiques de main-d'œuvre du PMA du Nouveau-Brunswick ont offert huit programmes d'exploration des métiers spécialisés (PEMS) à l'intention des femmes et des Autochtones. Le Ministère envisage d'élargir ce programme dans l'avenir pour combler les pénuries de main-d'œuvre prévues au cours de la prochaine année et ciblera les femmes, les Autochtones, les nouveaux Canadiens, les jeunes et les personnes ayant un handicap dans cinq métiers prioritaires : électricien en construction, plombier, couvreur, briqueteur et charpentier.
- Le 1er juillet 2021, lancement par la Direction du certificat de préposé aux services de soutien à la personne (PSSP) et de conseiller en intégration communautaire en vertu de la *Loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle*. Cela a aussi marqué le début de la période de quatre ans visée par la clause des droits acquis durant laquelle les PSSP et les conseillers en intégration communautaire existants peuvent faire reconnaître leur formation et leur expérience de travail aux fins du certificat. En date du 1er avril 2022, la Direction a délivré un certificat à 116 PSSP et à 138 conseillers en intégration communautaire.

- Obtention par le Nouveau-Brunswick et les 12 autres provinces et territoires d'un taux d'harmonisation de 57 % pour le nom du métier, les heures requises et l'ordonnancement de la formation. En raison de l'engagement des 13 provinces et territoires, nous avons pu trouver un moyen novateur de poursuivre ce travail à la lumière de la pandémie mondiale.
- Obtention par le Nouveau-Brunswick, avec les trois autres provinces de l'Atlantique, d'un taux d'harmonisation de 61 % des 23 métiers relevant du projet d'harmonisation des provinces de l'Atlantique. Cela représente 11 métiers qui ont été pleinement mis en œuvre et qui sont sur le point d'être renouvelés tandis que les 12 autres en sont à diverses étapes de mise en œuvre. Les provinces de l'Atlantique sont les seules provinces à avoir un taux d'harmonisation de 100 % pour le nom du métier, les heures, l'ordonnancement, le programme d'études, les examens et les livrets de contrôle.

DONNÉES SUR L'APPRENTISSAGE	2021-2022	2020- 2021
Inscriptions à l'apprentissage	1238	713
Certificats délivrés	878	675
Apprentis inscrits	4 884	4 563

INTERVENTIONS DES CONSEILLERS EN STRATÉGIES D'APPRENTISSAGE	2021-2022	2020- 2021
Nombre de clients servis	469	400
Nombre d'interventions entamées	3 982	2 941
Nombre d'interventions réalisées	3,240	2,492

Information financière

RECETTES BRUTES DU MINISTÈRE

Pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2022 (en milliers de dollars)

	2021-2022			
	BUDGET	RÉEL	ÉCART PLUS/ (MOINS)	NOTES
Produits de placements	11 294,0 \$	10 134,6 \$	(1 159,4 \$)	1
Licences et permis	1 852,0 \$	1 386,8 \$	(465,2 \$)	
Vente de biens et de services	3 942,0 \$	3 802,1 \$	(139,9 \$)	
Recettes diverses	440,0 \$	1 289,1 \$	849,1 \$	
Subventions conditionnelles – Canada	165 358,0 \$	146 224,2 \$	(19 133,8 \$)	2
Totaux – Recettes au compte ordinaire	182 886,0 \$	162 836,8 \$	(20 049,2 \$)	

Les écarts de plus d'un million de dollars sont expliqués dans les *notes afférentes à l'information financière 2021 2022*.

RECETTES AU COMPTE À BUT SPÉCIAL

Pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2022 (en milliers de dollars)

	2021-2022			
	BUDGET	RÉEL	ÉCART PLUS/ (MOINS)	NOTES
Bourse canadienne servant à l'achat d'équipement et de services pour étudiants(es) ayant une invalidité permanente	2 700,0 \$	2 111,2 \$	(588,8 \$)	
Fonds en fiducie pour bibliothèques	300,0 \$	483,3 \$	183,3 \$	
Projets recouvrables	75,0 \$	951,8 \$	876,8 \$	
Totaux – Recettes au compte à but spécial	3 075,0 \$	3 546,3 \$	471,3 \$	

Les écarts de plus d'un million de dollars sont expliqués dans les *notes afférentes à l'information financière 2021 2022*.

DÉPENSES BRUTES DU MINISTÈRE

Pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2022 (en milliers de dollars)

	2021-2022			
	BUDGET	RÉEL	ÉCART PLUS/ (MOINS)	NOTES
Division de l'Éducation postsecondaire				
Éducation postsecondaire	471 868,8 \$	449 114,0 \$	(22 754,8 \$)	3
Division du Travail et des Services stratégiques				
Travail et Services stratégiques	12 454,2 \$	11 493,9 \$	(960,3 \$)	
Division de l'Apprentissage pour adultes et de l'Emploi				
Bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick	16 916,7 \$	17 131,2 \$	214,5 \$	
Apprentissage et certification professionnelle	6 429,6 \$	8 430,7 \$	2 001,1 \$	4
TravailNB	173 717,3 \$	150 137,2 \$	(23 580,1 \$)	5
Totaux - Dépenses ordinaires	681 386,6 \$	636 307,0 \$	(45 079,6 \$)	

Les écarts de plus d'un million de dollars sont expliqués dans les *notes afférentes à l'information financière 2021 2022*.

DÉPENSES EN IMMOBILISATIONS

Pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2022 (en milliers de dollars)

	2021-2022			
	BUDGET	RÉEL	ÉCART PLUS/ (MOINS)	NOTES
Programme d'entretien reporté	2 286,0 \$	2 285 7 \$	(0,3 \$)	
Total - Dépenses en immobilisations	2 286,0 \$	2 285,7 \$	(0,3 \$)	

Les explications des écarts supérieurs à un million de dollars sont présentées dans les *notes afférentes à l'information financière 2021 2022*.

DÉPENSES AU COMPTE À BUT SPÉCIAL

Pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2022 (en milliers de dollars)

	2021-2022			
	BUDGET	RÉEL	ÉCART PLUS/ (MOINS)	NOTES
Bourse canadienne servant à l'achat d'équipement et de services pour étudiants(es) ayant une invalidité permanente	2 700,0 \$	1 855,2 \$	(844,8 \$)	
Fonds en fiducie pour bibliothèques	300,0 \$	561,9 \$	261,9 \$	
Projets recouvrables	75,0 \$	951,8 \$	876,8 \$	
Totaux - Dépenses au compte à but spécial	3 075,0 \$	3 368,9 \$	293,9 \$	

Les explications des écarts supérieurs à un million de dollars sont présentées dans les *notes afférentes à l'information financière 2021 2022*.

PRÊTS ÉTUDIANTS : AVANCES ET RECOUVREMENTS

Pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2022 (en milliers de dollars)

	2021-2022			
	BUDGET	RÉEL	ÉCART PLUS/ (MOINS)	NOTES
Avances de prêts étudiants	69 900,0 \$	61 393,0 \$	(8 507,0 \$)	6
Recouvrement de prêts aux étudiants	45 000,0 \$	51 459,40 \$	6 459,4 \$	7

Les explications des écarts supérieurs à un million de dollars sont présentées dans les *notes afférentes à l'information financière 2021 2022*.

PORTEFEUILLE DES PRÊTS AUX ÉTUDIANTS

(en milliers de dollars)

	31 MARS 2021	31 MARS 2021
Prêts en règle	455 047,8 \$	458 462,1 \$
Prêts en souffrance	162 798,3 \$	170 386,3 \$
Totaux - Portefeuille	617 846,1 \$	628 848,4 \$
Provision pour créances douteuses	187 622,9 \$	193 637,9 \$

NEW BRUNSWICK COLLEGE OF CRAFT AND DESIGN ORGANISME DE SERVICE SPÉCIAL

Pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2022 (en milliers de dollars)

	2021-2022			
	BUDGET	RÉEL	ÉCART PLUS/ (MOINS)	NOTES
Solde d'ouverture	1 404,0 \$	1 307,8 \$	96,2 \$	
Recettes				
Produits de placements	1,0 \$	0,5 \$	0,5 \$	
Vente de biens et de services	1 002,0 \$	1 282,4 \$	(280,4 \$)	
Recettes diverses	0 \$	94,9 \$	(94,9 \$)	
Transfert du Ministère	3 384,0 \$	3 680,0 \$	(296,0 \$)	
Total – Recettes	4 387,0 \$	5 057,8 \$	670,8 \$	
Dépenses	4 785,0 \$	4 628,7 \$	(156,3 \$)	
Excédent (déficit) pour l'exercice	(398,0 \$)	429,1 \$	827,1 \$	
Solde de clôture	1 006,0 \$	1 736,9 \$	730,9 \$	

Les explications des écarts supérieurs à un million de dollars sont présentées dans les *notes afférentes à l'information financière 2021 2022*.

REMARQUE : Le rapport annuel a été rédigé avant la publication du volume 2 des comptes publics : information supplémentaire. Donc, l'information financière déclarée dans le présent rapport peut ne pas refléter les chiffres définitifs qui sont déclarés dans les comptes publics.

Notes afférentes à l'information financière 2021 2022

Note 1 : Produits de placements

L'écart est principalement attribuable aux soldes de prêts plus faibles que prévu pendant que le financement fédéral a augmenté.

Note 2 : Subventions conditionnelles – Canada

L'écart est surtout attribuable aux fonds fédéraux non dépensés en vertu de l'Entente sur le développement du marché du travail et de l'Entente sur le développement de la main-d'œuvre qui ont été reportés à 2022-2023 et du nouveau projet de stratégies en apprentissage virtuel sous la section d'apprentissage et à la prolongation du projet Favoriser la formation en apprentissage des femmes et le projet de formation linguistique des nouveaux arrivants et la formation des Canadiens dans les métiers spécialisés

Note 3 : Éducation postsecondaire

L'écart est surtout attribuable à une diminution des dépenses au titre du programme des Services financiers aux étudiants en raison d'une augmentation du financement fédéral aux personnes étudiantes, ainsi qu'à une baisse des frais d'intérêt, ce qui a une incidence sur le coût des fonds. Il y a aussi des économies supplémentaires sur la recherche et les initiatives stratégiques en raison des économies réalisées au titre des salaires, des déplacements et des subventions et de l'obtention de financement fédéral, compensées partiellement par un déficit dans l'aide aux universités, ainsi que le financement du NBCC et du CCNB.

Note 4 : Apprentissage

L'écart est surtout attribuable à la participation au nouveau projet de stratégies en apprentissage virtuel et à la prolongation du projet Favoriser la formation en apprentissage des femmes et le projet de formation linguistique des nouveaux arrivants et la formation des Canadiens dans les métiers spécialisés.

Note 5 : TravailNB

L'écart est surtout attribuable aux fonds fédéraux non dépensés en vertu de l'Entente sur le développement du marché du travail et de l'Entente sur le développement de la main-d'œuvre qui ont été reportés à 2022-2023.

Note 6 : Avances de prêts étudiants

La diminution dans les avances de prêts est surtout attribuable à la diminution de 4 % du nombre d'inscriptions étudiantes comparativement à l'année précédente et au doublage des bourses canadiennes aux fins d'études.

Note 7 : Recouvrements de prêts étudiants

L'écart est attribuable aux recouvrements de prêts plus élevés que prévu en raison de la faiblesse des taux d'intérêt.

SOMMAIRE DES DÉPENSES – PROGRAMME D'EMPLOI, ALPHABÉTISATION ET COMPÉTENCES ESSENTIELLES AU TRAVAIL

Pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2022 (en milliers de dollars)

PROGRAMMES D'EMPLOI	ENTENTE CANADA – NOUVEAU BRUNSWICK SUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN- D'ŒUVRE	DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI	ENTENTE CANADA – NOUVEAU BRUNSWICK SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL	TOTAL
Accroissement de l'emploi	56,2 \$	125,8 \$	3 944,0 \$	4 126,0 \$
Connexions travail	6 719,4 \$	806,0 \$	116,2 \$	7 641,6 \$
Formation et perfectionnement professionnel	8 145,7 \$		42 643,2 \$	50 788,9 \$
Stage d'emploi étudiant pour demain		5 494,6 \$		5 494,6 \$
Services d'emploi	19 078,3 \$	4 853,3 \$	35 107,7 \$	59 039,3 \$
Compétences essentielles au travail	1 520,0 \$			1 520,0 \$
Rattrapage scolaire du RésCAA	1 684,8 \$			1 684,8 \$
Total partiel – Programmes	37 204,4 \$	11 279,7 \$	81 811,1 \$	130 295,2 \$
Administration	838,2 \$	5 380,4 \$	13 623,4 \$	19 842,0 \$
Total – Dépenses des programmes d'emploi	38 042,6 \$	16 660,1 \$	95 434,5 \$	150 137,2 \$
Budget 2021-2022	39 359,9 \$	17 319,4 \$	117 037,9 \$	173 717,2 \$
Écart plus/(moins)	(1 317,3 \$)	(659,3 \$)	(21 603,4 \$)	(23 580,0 \$)

SOMMAIRE DES DÉPENSES – AIDE AU FONCTIONNEMENT AUX UNIVERSITÉS PUBLIQUES ET AU COLLÈGE DE TECHNOLOGIE FORESTIÈRE DES MARITIMES (CTFM)

Pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2022 (en milliers de dollars)

POUR L'EXERCICE FINANCIER SE TERMINANT LE 31 MARS 2022 (EN MILLIERS DE DOLLARS)	MOUNT ALLISON UNIVERSITY	ST. THOMAS UNIVERSITY	UNIVERSITÉ DE MONCTON	UNIVERSITÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK	COLLÈGE DE TECHNOLOGIE FORESTIÈRE DES MARITIMES	TOTAL
Aide au fonctionnement sans restriction	21 742,3 \$	12 864,6 \$	67 960,5 \$	119 943,7 \$	2 196,9 \$	224 707,9 \$
Aide au fonctionnement avec restriction	1 034,9 \$	500,7 \$	2 810,0 \$	5 479,6 \$	102,3 \$	9 927,6 \$
Total – Aide au fonctionnement	22 777,2 \$	13 365,3 \$	70 770,5 \$	125 423,3 \$	2 299,2 \$	234 635,5 \$

Résumé des activités de dotation

Conformément à l'article 4 de la Loi sur la Fonction publique, le secrétaire du Conseil du Trésor délègue à chacun des administrateurs généraux les activités de dotation de leurs ministères respectifs. Vous trouverez ci dessous un résumé des activités de dotation pour l'exercice 2021-2022 au nom du Ministère.

NOMBRE D'EMPLOYÉS PERMANENTS ET TEMPORAIRES EN DATE DU 31 DÉCEMBRE DE CHAQUE ANNÉE		
TYPE D'EMPLOYÉ	2021	2020
Permanent	625	679
Temporaire	119	111
TOTAL	744	790

Le Ministère a lancé 76 concours, dont 40 concours ouverts (publics) et 36 concours restreints (internes).

Conformément aux articles 15 et 16 de la Loi sur la Fonction publique, le Ministère a effectué les nominations suivantes au moyen d'autres démarches visant à déterminer le mérite, sans concours :

APPOINTMENT TYPE	APPOINTMENT DESCRIPTION	SECTION OF THE CIVIL SERVICE ACT	NUMBER
Emplois professionnels, scientifiques ou techniques spécialisés	Une nomination peut être effectuée sans concours lorsqu'un poste requiert :	15(1)	0
Programme d'égalité d'accès à l'emploi	Le programme offre aux Autochtones, aux personnes ayant un handicap et aux membres des minorités visibles un accès égal à l'emploi, à la formation, à l'avancement professionnel.	16(1)a)	5
Programme de gestion du talent au niveau ministériel	Les employés permanents faisant partie des réserves de talents gouvernementales et ministérielles qui répondent aux quatre critères d'évaluation du talent, nommément le rendement, l'état de préparation, la volonté et le degré d'urgence.	16(1)b)	0
Mutation latérale	Le processus de mutation latérale du GNB permet de transférer les employés entre les parties 1, 2 (districts scolaires) et 3 (régies de la santé) des services publics.	16(1) ou 16(1)c)	7
Nomination d'employés occasionnels ou temporaires à un poste permanent	Une personne qui est embauchée à titre occasionnel ou temporaire en vertu de l'article 17 peut être nommée sans concours à un poste permanent ayant été bien classifié au sein de la fonction publique.	16(1)d)(i)	0
Nomination d'étudiants et d'apprentis à un poste permanent	Les étudiants pour les emplois d'été, les étudiants universitaires ou collégiaux de programmes Coop ou les apprentis peuvent être nommés à un poste au sein de la fonction publique sans concours.	16(1)d)(ii)	0

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

Résumé des projets de loi et des activités législatives

PROJET DE LOI NO	NOM DU PROJET DE LOI	DATE DE LA SANCTION ROYALE	SOMMAIRE DES MODIFICATIONS
	Le Ministère n'a pas déposé de projets de modifications législatives en 2021 2022		

NOM DU RÈGLEMENT	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR	SOMMAIRE DES MODIFICATIONS
2021 63, Règlement du Nouveau-Brunswick 84 66 pris en vertu de la Loi sur les accidents du travail	Le 1er septembre 2021	L'article 15 a été modifié pour augmenter le taux d'intérêt annuel sur le montant impayé d'une cotisation en vue de le faire passer à trois pour cent ou au taux en vigueur de la Banque du Canada, selon le plus élevé.

Les lois et les règlements relevant de la compétence du Ministère en 2021 2022 peuvent être consultés à l'adresse suivante : <http://laws.gnb.ca/fr/deplinks?subjectnumber=13>

Résumé des activités liées aux langues officielles

INTRODUCTION

En 2021-2022, le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail a continué d'assurer le respect de ses obligations en vertu de la *Loi sur les langues officielles* dans toute l'organisation. Des initiatives connexes menées de façon continue au cours de l'année en question sont énumérées ci dessous.

AXE 1

Activités qui sont survenues pour appuyer l'objectif de la langue de service :

- Consultation et discussions régulières entre les conseillers en ressources humaines et les gestionnaires pour mieux répondre aux exigences des profils linguistiques et aux besoins. Le pourcentage d'achèvement des profils linguistiques pour 2021 2022 était de 89 %.

AXE 2

Activités qui sont survenues pour appuyer l'objectif de la langue de travail :

- Une formation en langue seconde a été offerte aux employés qui répondaient aux exigences de la Politique sur la formation linguistique en langue seconde du Ministère. Douze employés ont reçu une formation en langue seconde en 2021 2022.

AXE 3

Activités qui sont survenues pour répondre à l'objectif de la promotion des langues officielles :

- Dans le cadre du programme d'accueil et d'intégration du Ministère, les nouveaux employés doivent se familiariser avec la *Loi sur les langues officielles* en suivant les modules obligatoires d'apprentissage en ligne.
- Dans le cadre du processus annuel de gestion du rendement, tous les employés devaient prendre connaissance de la *Loi sur les langues officielles*.
- Des messages sont envoyés chaque année aux employés pour leur rappeler leurs obligations et les exigences en matière de services dont fait état la *Loi sur les langues officielles*. Il peut s'agir de liens vers la boîte à outils, les politiques ainsi que les cours en ligne du Centre du savoir GNB sur les langues officielles.

AXE 4

Activités qui sont survenues pour répondre à l'objectif de la connaissance de la *Loi sur les langues officielles* :

- La coordonnatrice des langues officielles du Ministère a assisté aux réunions trimestrielles organisées par Finances et Conseil du Trésor pour rester au fait de toutes les activités entourant les langues officielles et intervenir de manière proactive à cet égard.

CONCLUSION

Ces résultats témoignent des retombées favorables des diverses initiatives découlant du plan d'action en ce qui concerne la sensibilisation aux langues officielles au sein du Ministère et l'acceptation de celles ci.

Résumé des recommandations du Bureau du vérificateur général

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

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail n'a pas reçu de recommandations du Bureau du vérificateur général au cours des exercices financiers 2020 2021 et 2021 2022.

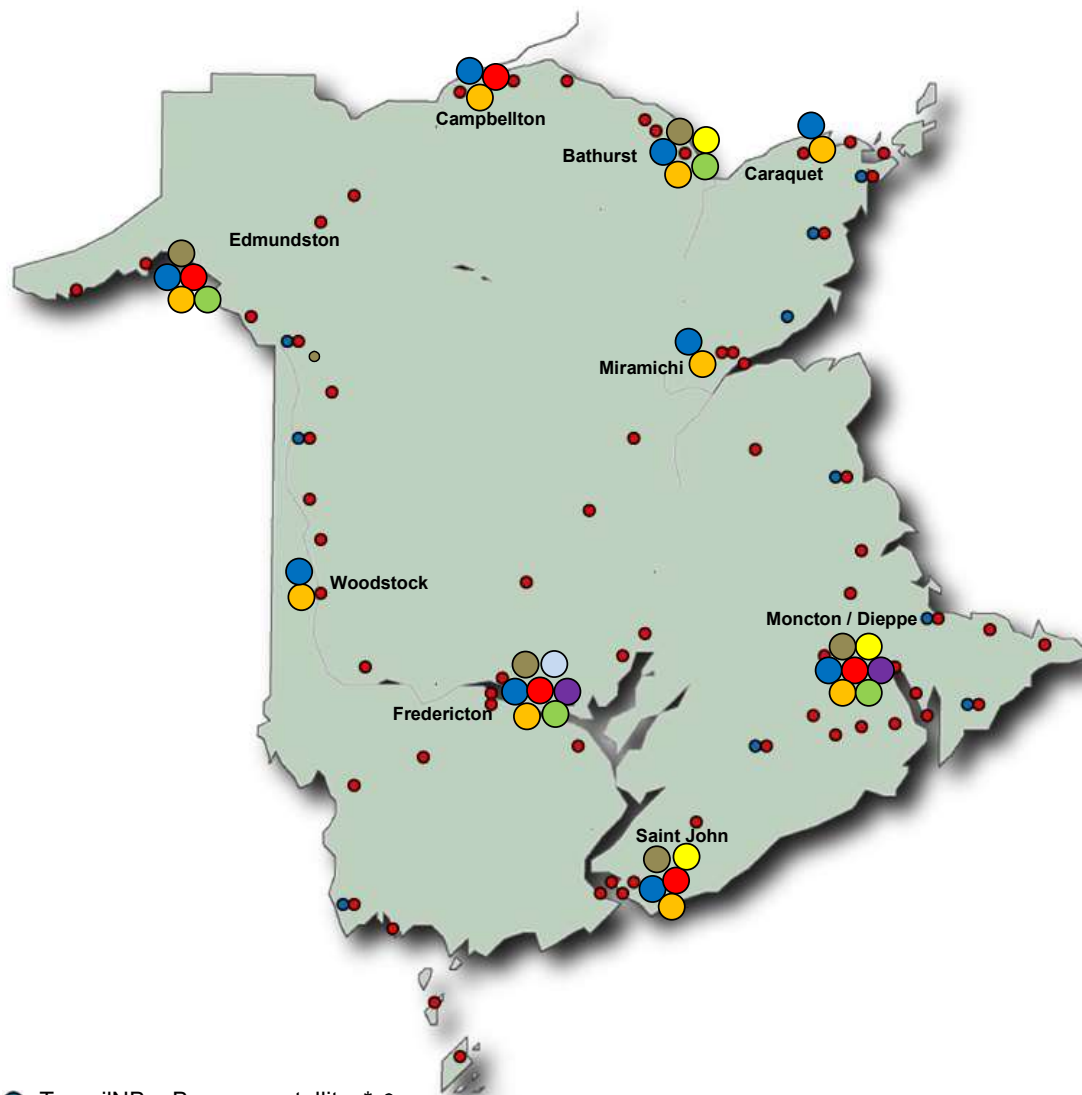
Section 2 – Comprend les périodes de référence des troisième, quatrième et cinquième années.

NOM ET ANNÉE DU SECTEUR DE VÉRIFICATION AVEC LIEN VERS LE DOCUMENT EN LIGNE	RECOMMANDATIONS	
	TOTAL	MISE EN ŒUVRE
2019, chapitre 2 – Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail – Financement provincial accordé aux universités et au Collège de technologie forestière des Maritimes https://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2019V2/Chap2f.pdf	10	8
2018, chapitre 2 : Travail sécuritaire NB – Phase 1 – Gouvernance https://www.agnb-vgnb.ca/content/dam/agnb-vgnb/pdf/Reports-Rapports/2018V1/Chap2f.pdf	7	7

Rapport sur la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*

Comme le prévoit le paragraphe 18(1) de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*, l'administrateur principal doit préparer un rapport sur toute divulgation d'acte répréhensible faite à un superviseur ou à un fonctionnaire désigné de la partie de la fonction publique dont l'administrateur principal est responsable. Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail n'a reçu aucune divulgation d'acte répréhensible durant l'exercice 2021-2022.

Annexe A



- TravailNB – Bureaux satellites*
- Apprentissage et Certification professionnelle
- Défenseur des travailleurs
- Défenseur des employeurs
- Normes d'emploi**
- Bureau régional des régions de bibliothèques – Bibliothèques publiques***
- Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
- New Brunswick College of Craft and Design

* TravailNB a des bureaux satellites à Shippagan, à Tracadie, à Neguac, à Grand-Sault, à Perth-Andover, à Sussex, à St. Stephen, à Richibucto, à Sackville et à Shediac.

** Les Normes d'emploi ont un bureau satellite à Grand-Sault.

*** En plus des cinq régions de bibliothèques, le Nouveau-Brunswick compte 63 bibliothèques publiques, soit 11 dans la région Chaleur, 14 dans la région de York, 12 dans la région du Haut-Saint-Jean, 16 dans la région d'Albert-Westmorland-Kent et 10 dans la région de Fundy.