

Éducation postsecondaire, Formation et Travail

Rapport annuel
2014–2015

Éducation postsecondaire, Formation et Travail
Rapport annuel 2014-2015

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

ISBN 978-1-4605-0964-7 (édition imprimée bilingue)
ISBN 978-1-4605-0965-4 (version anglaise en ligne)
ISBN 978-1-4605-0966-1 (version française en ligne)

ISSN 1919-7675 (édition imprimée bilingue)
ISSN 1920-7212 (version anglaise en ligne)
ISSN 2368-8122 (version française en ligne)

10462 | 2015.11 | Imprimé au Nouveau-Brunswick

Lettres d'accompagnement

De la ministre à la lieutenant-gouverneure

L'honorable Jocelyne Roy Vienneau
Lieutenant-gouverneure du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenant-gouverneure,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du gouvernement du Nouveau-Brunswick pour l'exercice financier du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015.

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



L'honorable Francine Landry
Ministre

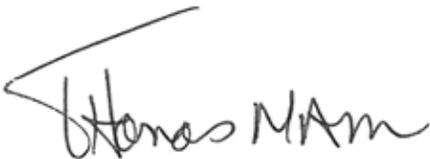
Du sous-ministre à la ministre

L'honorable Francine Landry
Ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail

Madame la Ministre,

Je suis heureux de vous présenter le présent rapport annuel du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail pour l'exercice financier 2014-2015.

Je vous prie de recevoir, Madame la Ministre, l'assurance de ma très haute considération.



Thomas Mann
Sous-ministre

Table des matières

Message de la ministre	1
Message du sous-ministre	2
Priorités stratégiques	3
Faits saillants	4
Mesures du rendement.	5
Survol des activités du Ministère.	13
Aperçu et faits saillants des divisions	14
Information financière	23
Résumé des activités de dotation	27
Résumé des projets de loi et des activités législatives	28
Résumé des activités liées aux langues officielles	29
Résumé des recommandations du Bureau du vérificateur général	30
Rapport sur la <i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	31
Annexe A	
Lois appliquées par le Ministère et autres lois relevant de la compétence de la Ministre . . .	32
Annexe B	
Services et emplacement des bureaux du Ministère	33

Message de la ministre

Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail joue un rôle clé dans l'atteinte des priorités du gouvernement afin d'appuyer les Néo-Brunswickoises et les Néo-Brunswickois en créant des emplois, en étant responsable sur le plan financier et en étant le meilleur endroit où élever une famille. À titre de ministre, j'estime qu'il s'agit d'une occasion incroyable et d'un mandat important.

Le mandat du Ministère est de favoriser une population éduquée et productive en assurant un leadership, des programmes et des services qui contribuent à la prospérité du Nouveau-Brunswick.

Nous devons poursuivre notre réflexion sur cette mission. Notre travail a de très importantes répercussions, et il est très inspirant de penser à tout ce que nos employés effectuent chaque jour.

Qu'il s'agisse d'offrir de l'aide à un parent célibataire pour qu'il puisse acquérir les compétences dont il a besoin pour décrocher un emploi, d'aider un jeune à acquérir des compétences dans le milieu de travail ou d'aider des nouveaux arrivants à s'établir dans leur collectivité, notre travail améliore la vie des gens au Nouveau-Brunswick.

Nous devons donc être sur la même longueur d'onde, concentrés et responsables afin de pouvoir répondre aux besoins de notre population. Au moment où nous nous tournons vers les possibilités, nous devons célébrer nos réussites qui ont des répercussions positives sur la vie des gens du Nouveau-Brunswick et qui nous rapprochent de nos buts, notamment :

- La mise en œuvre du fonds d'emploi pour les jeunes qui fournit un point d'entrée à un emploi à long terme pour les personnes sans emploi âgées de 18 à 29 ans;
- L'augmentation du salaire minimum au bénéfice de milliers de néo-brunswickois;
- La poursuite du programme promesse d'emploi pour que nous puissions retenir nos jeunes professionnels.

Le Nouveau-Brunswick est toujours confronté à des difficultés financières, et notre gouvernement s'est engagé à revoir tous les programmes afin de réduire les dépenses dans tous les ministères. Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail continuera à accroître son efficacité grâce à son engagement en matière d'excellence du rendement et en se concentrant davantage sur le processus de révision stratégique des programmes.

Au moment où nous commençons l'exercice financier 2015-2016, je tiens à remercier les membres du personnel dévoués et professionnels qui continuent à gérer d'excellents programmes et à offrir des services exceptionnels à la population néo-brunswickoise.

A handwritten signature in blue ink, reading "Francine Landry". The signature is fluid and cursive, with the first name "Francine" being larger and more prominent than the last name "Landry".

L'honorable Francine Landry
Ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail

Message du sous-ministre

Cette année a marqué l'achèvement de nombreux objectifs clés du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail dans l'exécution de sa mission, soit de donner aux personnes les moyens d'acquérir les compétences et les connaissances pour réussir au Nouveau-Brunswick où elles peuvent vivre, apprendre et travailler dans un milieu équitable, sûr et inclusif.

Comme sous-ministre, je suis fier du succès renouvelé que connaît le Ministère dans sa collaboration avec les intervenants et d'autres partenaires en vue de tenir le sommet provincial sur l'emploi, de lancer EmploisNB.ca, de joindre le Partenariat pour la main-d'œuvre de l'Atlantique et de terminer la phase I de l'examen de la législation de Travail sécuritaire NB, qui comportait la création d'un Tribunal d'appel des accidents au travail en tant qu'entité distincte et l'amélioration des services de défense.

La collaboration constitue une priorité de notre ministère. Le personnel du Ministère a collaboré assidûment avec de nombreux intervenants et partenaires pour mettre en œuvre les priorités du gouvernement, c'est-à-dire d'appuyer les citoyens du Nouveau-Brunswick en créant des emplois, en agissant de façon responsable sur le plan financier et en étant le meilleur endroit où élever une famille.

Les réussites susmentionnées ne sont là que quelques exemples des nombreuses grandes réalisations accomplies au cours de l'exercice mises en évidence dans le présent rapport annuel.

Bien que le Nouveau-Brunswick doive composer avec des difficultés économiques soutenues, la province présente de bonnes perspectives de croissance. Le Ministère et notre gouvernement procèdent actuellement à une révision des programmes afin de réduire les dépenses.

Je tiens à remercier le personnel du Ministère de son dévouement et de son engagement à l'égard de la réalisation de nos trois piliers clés : les personnes, les compétences et les emplois.



Thomas Mann
Sous-ministre

Priorités stratégiques

Gestion stratégique

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB) utilise un système de gestion officielle fondé sur les pratiques fonctionnelles de pointe en vue de créer, de communiquer et d'examiner des stratégies. Ce processus donne à la fonction publique une méthode éprouvée permettant d'exécuter la stratégie et d'alimenter constamment l'amélioration.

L'élaboration de la stratégie au moyen du système de gestion officielle repose tout d'abord sur la vision stratégique *Un Nouveau-Brunswick en marche*. Cette vision est ancrée dans quatre thèmes stratégiques, soit les suivants :

- *Plus d'emplois* : Instaurer le meilleur environnement pour permettre aux Néo-Brunswickois et aux entreprises de créer des emplois grâce à leurs idées, à leur esprit d'entrepreneuriat et à leur dévouement au travail. Cela comprend un appui constant aux entreprises, le rehaussement des nouvelles technologies et de l'innovation, grâce au soutien de la recherche et du développement, et la constitution d'une main-d'œuvre qualifiée, grâce à l'amélioration de la littératie et de l'éducation.
- *Responsabilité fiscale* : Assainir les finances du Nouveau-Brunswick grâce à une approche équilibrée permettant de réduire les coûts et d'augmenter les recettes.
- *Le meilleur endroit où élever une famille* : Concevoir des programmes sociaux permettant de rendre la vie plus abordable et de faire du Nouveau-Brunswick le meilleur endroit où élever une famille.
- *Un gouvernement branché* : Mieux optimiser les ressources pour les contribuables en transformant la culture du gouvernement, en éliminant le gaspillage et le chevauchement, en adoptant les innovations technologiques pour améliorer les services et les économies, et en améliorant les mesures de responsabilisation.

Faits saillants

Dans le cadre de l'examen de la législation associée à l'indemnisation des accidents du travail, les modifications à la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail* sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2015.

Parmi les changements, mentionnons la création d'un tribunal d'appel indépendant et séparé de Travail sécuritaire NB, axé sur les compétences et relevant de la ministre conformément à la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail* et le *Tribunal d'appel des accidents au travail*.



Le programme des Chaires de recherche en innovation du Nouveau-Brunswick, administré par la Fondation de l'innovation du Nouveau-Brunswick, encourage la collaboration entre les universités et le secteur privé et aide à attirer et à conserver le talent dans la province. Les chaires portent exclusivement sur la recherche, pour aider les entreprises du secteur privé à développer de nouveaux produits et services ou des produits et services améliorés issus de diverses sources de propriété intellectuelle. En 2014-2015, quatre chaires ont été attribuées au titre du programme, soit une au New Brunswick Community College, une à l'Université de Moncton, une à l'Université du Nouveau-Brunswick et une à l'Institut atlantique de recherche sur le cancer.



Il y avait 54 organismes de formation professionnelle privés enregistrés en vertu de la *Loi sur la formation professionnelle dans le secteur privé*, comptant un total de 3 027 étudiants.



Le gouvernement provincial a lancé la Subvention pour l'emploi Canada-Nouveau-Brunswick en janvier 2015. Ce programme axé sur la participation de l'employeur investit dans le développement des compétences et des besoins d'emplois de la main-d'œuvre. Il aide aussi les entreprises et les organismes à atteindre leurs objectifs en matière de formation pour combler les besoins en compétences associées à des emplois existants et à de nouvelles occasions d'emploi.



Conformément aux recommandations énoncées dans le *Plan provincial d'action-emploi pour les personnes handicapées*, le Ministère a réalisé un examen du programme Services de support à l'emploi et à la formation (SSEF). L'examen a mené à la création de nouvelles lignes directrices du programme. Il est désormais plus facile d'accéder au programme, et celui-ci offre davantage de soutien aux personnes handicapées qui souhaitent accéder à une formation postsecondaire ou à un emploi.



Le Service des bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick était le premier réseau de bibliothèques publiques hors Québec à offrir l'accès à prenumerique.ca, une plateforme francophone de livres numériques. En 2014, 1 479 clients uniques ont emprunté 4 691 livres de la collection comptant 5 014 livres numériques téléchargeables offerts dans la plateforme prenumerique.ca.



Un nombre de 784 candidats qualifiés se sont vu remettre un certificat Sceau rouge interprovincial. De ce nombre, 235 ont été délivrés à des ouvriers qualifiés et 549, à des apprentis ayant terminé leur apprentissage.



La Direction de l'apprentissage et de la certification professionnelle a travaillé avec les groupes sous-représentés et poursuit son travail avec les communautés des Premières Nations ainsi qu'avec les femmes exerçant un métier non traditionnel en vue d'augmenter le nombre de professionnels qualifiés.



Le Ministère a lancé un nouveau volet d'immigration, Entrée Express : volet marché du travail, visant à attirer des travailleurs hautement qualifiés par l'intermédiaire du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick.



EmploisNB.ca sera lancé en mai 2015. Il s'agit d'un site d'emplois qui compile en un seul endroit tous les avis d'emplois vacants en ligne de la province.



Le Ministère a réalisé plusieurs projets de recherche, dont le Sondage de 2014 sur le placement des diplômés de 2013 du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick et le Sondage de 2014 sur le placement après trois ans des diplômés de 2010-2011 (du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, également).

Mesures du rendement

Plus d'emplois	Mesures
Préparer la main-d'œuvre	Pourcentage de plans d'action-emploi fermés ayant mené à l'obtention d'un emploi
Préparer la main-d'œuvre	Pourcentage de participants qui ont terminé avec succès le programme d'apprentissage
Créer les conditions favorisant la croissance	Postes financés par l'intermédiaire du programme Accroissement de l'emploi
Responsabilité financière	Mesures
Établir un budget viable	Ratio des dépenses réelles et des dépenses budgétées
Meilleur endroit où élever une famille	Mesures
Encourager la diversité	Nombre de personnes se déclarant Autochtones, personnes handicapées et bénéficiaires de l'aide sociale qui accèdent aux programmes du Ministère
Encourager la diversité	Taux de maintien des immigrants qui habitent au Nouveau-Brunswick après deux ans
Gouvernement intelligent	Mesures
Établir une culture d'amélioration continue	Économies réalisées grâce à l'amélioration continue

Plus d'emplois

Objectif de la mesure

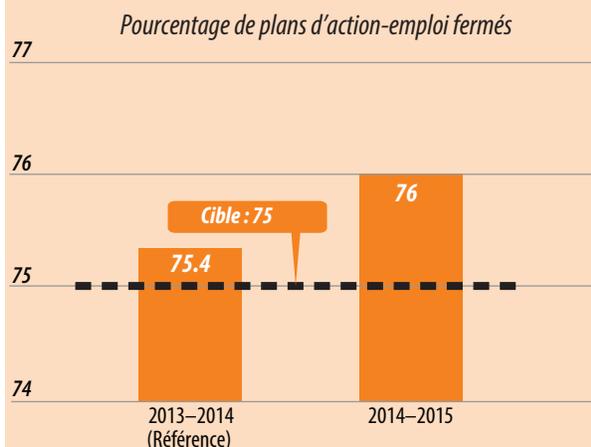
Préparer la main-d'œuvre.

Mesure

Pourcentage de plans d'action-emploi fermés ayant mené à l'obtention d'un emploi.

Description de la mesure

Il s'agit du pourcentage de clients qui ont établi un plan d'action-emploi avec un conseiller en emploi ou un fournisseur tiers (engagé par le Ministère) et dont le plan d'action a été fermé parce que le client occupait un emploi ou exerçait un travail autonome



Rendement général

Soixante-seize pour cent des plans action-emploi ont été fermés avec l'obtention d'un emploi..

Quelle est la raison d'être de cette mesure?

Les interventions soutenues par la Direction des services d'emploi et d'apprentissage continu visent à harmoniser les programmes, les services, les ressources et les occasions d'apprentissage pour répondre aux besoins des clients et du marché du travail.

Les programmes d'emploi et d'apprentissage continu offrent le soutien professionnel et financier nécessaire à ceux et celles qui ont besoin d'aide supplémentaire pour se joindre à la population active. On prépare un plan d'action-emploi avec les clients en fonction des résultats de l'évaluation de l'employabilité initiale (à l'admission). Le plan aide les clients dans le choix de carrière, la planification, la préparation au travail et la recherche d'emploi.

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

Les activités suivantes ont été entreprises pour atteindre les résultats mentionnés ci-dessus :

- la promotion de liens forts avec les entreprises et la collectivité grâce à des activités coordonnées à l'échelle régionale par les équipes de prestation régionales;
- l'élargissement de la prestation de formation liée aux compétences essentielles au travail aux apprenants adultes sans emploi;
- l'augmentation du travail avec les clients et les membres des Premières Nations;
- la prestation de formation de développement professionnel pour les conseillers en emploi;
- la prestation continue des Services d'emploi par des équipes de prestation régionales et des fournisseurs de services contractuels.

Plus d'emplois

Objectif de la mesure

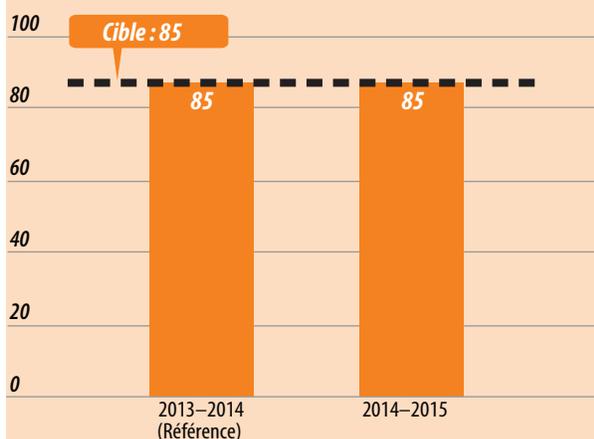
Préparer la main-d'œuvre.

Mesure

Pourcentage de participants qui ont terminé avec succès le programme d'apprentissage.

Description de la mesure

Les apprentis qui accumulent les heures exigées et obtiennent la formation technique nécessaire doivent passer un examen final (qui peut comprendre une partie pratique) avant de recevoir leur diplôme d'apprentissage et leur titre de compagnon. La mesure indique le nombre d'apprentis qui réussissent l'examen final par rapport à tous ceux qui s'y présentent.



Rendement général

La Direction de l'apprentissage et de la certification professionnelle valide le programme d'études enseigné par les prestataires de formation pour ce qui est de la formation par bloc, assurant ainsi la qualité de l'enseignement et la couverture du contenu. Cela contribue à garantir que l'on enseigne aux apprentis les renseignements nécessaires pour qu'ils soient les mieux préparés à réussir. En plus de la validation d'examen, les stratégies en apprentissage ont contribué à l'amélioration du taux de réussite des apprentis diagnostiqués comme ayant des troubles d'apprentissage. De plus, la possibilité de reconnaître les heures de travail accumulées par un apprenti à l'extérieur de la province facilite l'organisation d'examens et, par conséquent, l'achèvement du programme.

Quelle est la raison d'être de cette mesure?

Une importante pénurie de travailleurs spécialisés est attendue au cours des 10 prochaines années en raison des nombreux travailleurs formés actuels qui prendront leur retraite. Il est important de calculer le pourcentage d'apprentis qui réussissent dans le métier qu'ils ont choisi pour garantir qu'il y aura des personnes qualifiées et compétentes pour combler les besoins en emploi de demain.

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

Le Ministère a commencé à travailler sérieusement sur l'harmonisation de la formation en apprentissage dans les provinces de l'Atlantique et à construire une plateforme de technologie de l'information à l'usage des quatre provinces. On a annoncé les dix premiers métiers qui seront harmonisés et énoncé les attentes, soit que le programme d'études et l'ordre de la formation de ces métiers seraient harmonisés d'ici juillet 2017. Ainsi, il sera plus facile pour les apprentis d'aller où se trouve le travail dans les provinces de l'Atlantique et de suivre leur formation sans avoir à retourner dans leur province d'origine. Le projet représente un investissement de 8,1 millions de dollars; 4,3 millions de dollars de la part du gouvernement du Canada et l'autre 3,8 millions de dollars en espèces et en nature provenant des contributions des provinces.

La Direction de l'apprentissage et de la certification professionnelle poursuit sa collaboration avec les partenaires de l'industrie afin de promouvoir et de faire participer les groupes sous-représentés à l'apprentissage :

- Programme d'apprentissage pour les jeunes du Nouveau-Brunswick est un programme de trois ans pour les pré-apprentis, commençant en 10^e année. Alors qu'ils sont encore au secondaire, les élèves admissibles commencent à apprendre un métier chez un employeur participant dans leur région. Le programme comprend trois stages de travail en été rémunérés et des cours de métiers à option au secondaire.
- Le Programme de mentorat pour apprenti du Nouveau-Brunswick est un programme de mentorat unique élaboré par le Conseil des métiers de la construction du Nouveau-Brunswick. Conçu de concert avec la Direction, le programme vise à améliorer l'enseignement et l'apprentissage de compétences sur les chantiers de construction pour les apprentis et les compagnons qui les supervisent.

Plus d'emplois

Objectif de la mesure

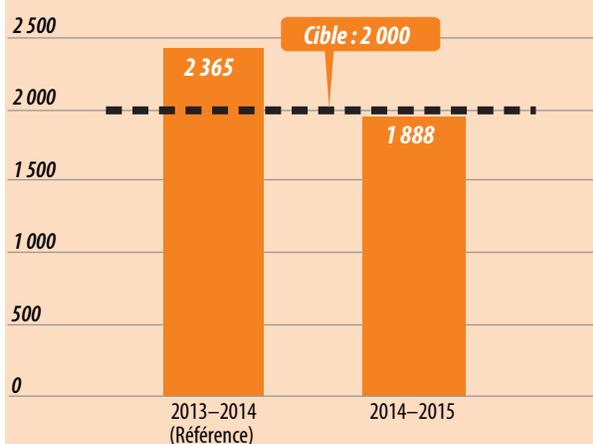
Créer les conditions favorisant la croissance.

Mesure

Nombre de postes financés par l'intermédiaire du programme Accroissement de l'emploi.

Description de la mesure

Il s'agit du nombre de postes créés par les entreprises du Nouveau-Brunswick qui ont été dotés par des personnes sans emploi. Le programme offre une subvention salariale à l'employeur par le truchement de quatre composantes : programme régulier (expansion ordinaire d'entreprise), perfectionnement (croissance de l'entreprise liée à de nouvelles gammes de produits ou à l'évolution du secteur), études postsecondaires / Initiative Promesse d'emploi (embauche de nouveaux diplômés des établissements postsecondaires) et Aide au travail indépendant.



Rendement général

Le programme a financé 1 888 postes. La cible pour 2014-2015 a été influencée par les résultats de 2013-2014, année au cours de laquelle on a enregistré un « résultat meilleur que prévu » en raison de l'Initiative Promesse d'emploi, qui a fait augmenter considérablement les attentes à l'égard de l'indicateur. Les ressources associées à l'Initiative Promesse d'emploi en 2014-2015 ont uniquement permis la création de 600 postes (300 de moins que l'exercice précédent).

Quelle est la raison d'être de cette mesure?

L'objectif du programme Accroissement de l'emploi est de stimuler la création de possibilités d'emploi à long terme dans le secteur privé, dans les organismes sans but lucratif ou les communautés des Premières Nations afin d'aider les gens sans emploi à obtenir un emploi et à stimuler l'embauche de groupes prioritaires désignés.

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

Les activités suivantes ont été entreprises pour atteindre les résultats mentionnés ci-dessus :

- la poursuite de la mise en œuvre de l'Initiative Promesse d'emploi;
- la promotion de liens entre les employés et les personnes sans emploi par l'offre de possibilités d'acquérir de l'expérience (p. ex. stages de formation du programme Compétences essentielles au travail);
- la promotion de la Subvention canadienne pour l'emploi qui offre une aide financière pour la formation de nouvelles embauches et qui a aussi facilité les entretiens avec les employeurs au sujet des nombreux programmes offerts par le Ministère;
- le financement de postes dans le cadre de la composante Subvention salariale à l'employeur du programme Accroissement de l'emploi.

Responsabilité financière

Objectif de la mesure

Établir un budget viable.

Mesure

Ratio des dépenses réelles et des dépenses budgétées.

Description de la mesure

Le ratio indique si le Ministère se conforme au budget des dépenses qu'il a déposé au début de l'exercice. Il se chiffrera à plus de 100 % s'il y a un dépassement budgétaire et à moins de 100 % dans le cas contraire.



Rendement général

Le budget brut du Ministère pour l'exercice 2014-2015 était de 595 649 100 \$. Les dépenses se sont élevées à 608 389 000 \$, ce qui représente un écart par rapport au budget (dépassement) de 12 739 900 \$.

L'écart est attribuable à différentes choses, y compris une augmentation des dépenses reconnues dans les services financiers pour étudiants et une participation accrue aux programmes d'emploi. Le Ministère effectue une surveillance continue des dépenses, la recherche du gaspillage ainsi que des projets Lean Six Sigma. Ses principaux programmes sont axés sur le client; par conséquent, la demande a entraîné une hausse des dépenses au cours de l'exercice.

Quelle est la raison d'être de cette mesure?

Les Néo-Brunswickois tiennent à ce que les fonds publics ajoutent de la valeur et soient dépensés de manière appropriée. Pour assurer la viabilité à long terme des budgets, les ministères doivent veiller à ne pas les dépasser lors de la prestation de programmes et de services à la population du Nouveau-Brunswick.

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

Pour atteindre l'objectif susmentionné, voici ce que le Ministère a réalisé :

- une surveillance continue des dépenses;
- la recherche du gaspillage;
- des projets Lean Six Sigma (veuillez consulter la mesure « économies réalisées grâce à l'amélioration continue »).

Meilleur endroit où élever une famille

Objectif de la mesure

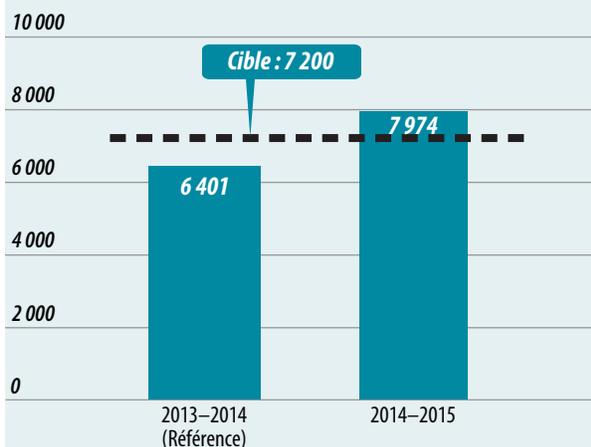
Encourager la diversité.

Mesure

Nombre de personnes se déclarant Autochtones, de personnes handicapées et de bénéficiaires de l'aide sociale qui accèdent aux programmes du Ministère.

Description de la mesure

Le nombre de clients uniques qui accèdent aux programmes et services d'emploi et d'apprentissage continu qui se déclarent Autochtones, personnes handicapées ou bénéficiaires de l'aide sociale. Un client peut avoir pris part à plus d'un programme offert par l'intermédiaire du Ministère. Cette mesure indique seulement que le client a été actif dans au moins un programme au cours de la période visée.



Rendement général

Des partenariats stratégiques avec le ministère du Développement social et de l'Initiative conjointe de développement économique (ICDE) ainsi que la mise en œuvre continue du *Plan d'action-emploi pour les personnes handicapées* ont contribué aux résultats financiers de l'exercice. Un poste de coordonnateur autochtone provincial est toujours financé en partenariat avec l'ICDE, pour la promotion des occasions d'apprentissage auprès des Premières Nations.

Quelle est la raison d'être de cette mesure?

Le Ministère vise à fournir une possibilité à toutes les personnes (en particulier, les Autochtones, les personnes handicapées et les bénéficiaires de l'aide sociale) afin d'être incluses dans la population active et d'atteindre leur plein potentiel. Le Ministère offre des programmes d'emploi et de formation continue conçus spécifiquement pour les groupes sous-représentés. Il est possible qu'on renforce les mesures de soutien, le cas échéant, afin de pouvoir compter sur la participation de ces groupes aux occasions de formation et de perfectionnement des compétences.

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

Voici des exemples de projets entrepris au cours de l'exercice aux fins d'atteinte des résultats mentionnés plus haut :

- le financement d'un poste de coordonnateur autochtone provincial dans le cadre d'un partenariat avec l'ICDE, pour la promotion des occasions d'apprentissage pour adultes auprès des Autochtones;
- l'accroissement des activités de marketing et de sensibilisation en vue d'accroître l'affluence et, par le fait même, le nombre de personnes servies, y compris des activités organisées spécialement pour les personnes handicapées;
- la conduite du projet pilote Continuum de l'employabilité dans les régions Restigouche-Chaleur qui visait les bénéficiaires de l'aide sociale. La formation comprend la budgétisation, les compétences essentielles, la formation de l'employabilité et des cours sur la sécurité. Le programme est destiné aux personnes dont les objectifs de travail ne comprennent pas l'éducation postsecondaire;
- un accès accru au programme Compétences essentielles au travail (CET) pour les bénéficiaires de l'aide sociale.

Meilleur endroit où élever une famille

Objectif de la mesure

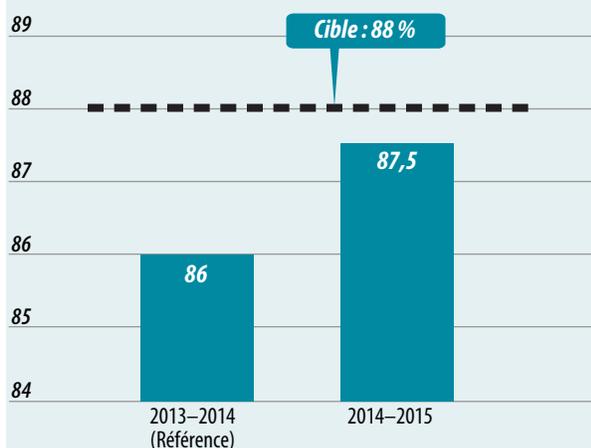
Encourager la diversité.

Mesure

Taux de maintien des immigrants qui habitent au Nouveau-Brunswick après deux ans.

Description de la mesure

Cette mesure annuelle correspond au nombre d'immigrants qui participent au Programme des candidats du Nouveau-Brunswick qui résident toujours dans la province deux ans après y être arrivés. Elle comprend les principaux requérants ainsi que leur conjoint et les personnes à leur charge, toutes catégories confondues (c.-à-d. travailleurs qualifiés et requérants de la catégorie affaires).



Rendement général

Le gouvernement provincial finance et offre de nombreuses initiatives pour contribuer à l'établissement des immigrants dans la province. Un problème permanent en matière de maintien (similaire à ce que vivent d'autres provinces) demeure le fait qu'en vertu de la *Charte des droits et libertés*, les immigrants peuvent circuler librement et n'ont pas à venir, ni à demeurer au Nouveau-Brunswick une fois arrivés au Canada.

Quelle est la raison d'être de cette mesure?

Le gouvernement provincial mesure le taux de maintien et s'intéresse au type d'immigrants qui restent au Nouveau-Brunswick. En conséquence, le gouvernement provincial peut aligner ses efforts de recrutement dans des pays où les immigrants peuvent contribuer à l'économie et à la population en s'établissant avec succès dans la province. Cette donnée tient compte des taux de maintien des candidats qui arrivent au Nouveau-Brunswick et y restent, mais non ceux qui deviennent candidats dans le cadre du programme et qui ne se rendent jamais au Nouveau-Brunswick.

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

Voici quelques activités entreprises pour inciter les immigrants à demeurer dans la province :

- le Ministère a lancé une stratégie renouvelée de croissance démographique 2014-2017 et un *Plan d'action pour favoriser l'immigration francophone*;
- le gouvernement provincial a investi 1,5 millions de dollars pour voir à ce que les collectivités du Nouveau-Brunswick offrent les services d'établissement nécessaires à l'épanouissement des nouveaux arrivants dans notre province;
- en partenariat avec le gouvernement du Canada, le gouvernement provincial a poursuivi l'amélioration du processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers dans la province;
- Le gouvernement provincial a appuyé une gamme de services pour les entrepreneurs immigrants. Il a entre autres financé cinq « mentorats d'affaires pour entrepreneurs immigrants » et lancé un programme d'incubateur d'entreprises à Moncton, La Ruhe, qui vise à aider les entrepreneurs à assurer la viabilité financière à long terme de leur entreprise.

Gouvernement intelligent

Objectif de la mesure

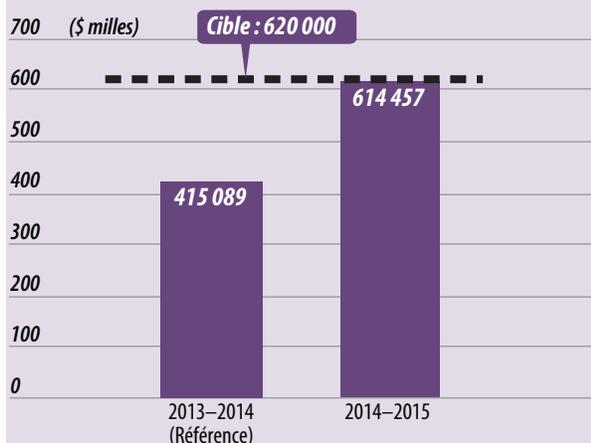
Établir une culture d'amélioration continue.

Mesure

Économies réalisées grâce à l'amélioration continue.

Description de la mesure

Cette mesure vise des résultats en matière d'économies (y compris des activités productives de recettes, l'évitement des coûts essentiels et la réduction des coûts essentiels) émanant de projets Lean Six Sigma et des efforts connexes d'amélioration continue, comme la recherche du gaspillage.



Rendement général

À la fin de l'exercice 2014-2015, le Ministère avait réalisé 614 457 \$ d'économies ou de trésorerie supplémentaire grâce aux efforts d'amélioration continue officialisés.

Quelle est la raison d'être de cette mesure?

Mesurer les progrès réalisés dans le cadre des initiatives d'amélioration des processus du Ministère permet de déterminer l'efficacité de ce dernier dans l'élimination et le contrôle des coûts en assurant une gestion plus intelligente grâce à des gains d'efficacité.

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

Les projets suivants ont aidé le Ministère à atteindre 99 pour cent de ses cibles :

- les services d'admission collégiale – déterminer la manière la plus efficace et efficace de procéder aux admissions;
- l'accroissement de la population – rationaliser le processus de demande d'immigration;
- le processus de demande de services financiers pour étudiants – afin de trouver des moyens de gagner en efficacité, en vue d'améliorer le service à la clientèle;
- le financement du programme Formation et perfectionnement professionnel (FPP) – afin de rendre plus efficace la présentation de demandes de financement du programme FPP par les conseillers en emploi;
- l'imagerie – obtenir des gains d'efficacité en uniformisant les systèmes au sein du Ministère.

Survol des activités du Ministère

La mission du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail est triple : les personnes, les compétences et les emplois. Nous donnons aux personnes les moyens d'acquérir les compétences et les connaissances pour réussir au Nouveau-Brunswick où elles peuvent vivre, apprendre et travailler dans un milieu équitable, sûr et inclusif.

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

L'objectif du Ministère est un avenir où :

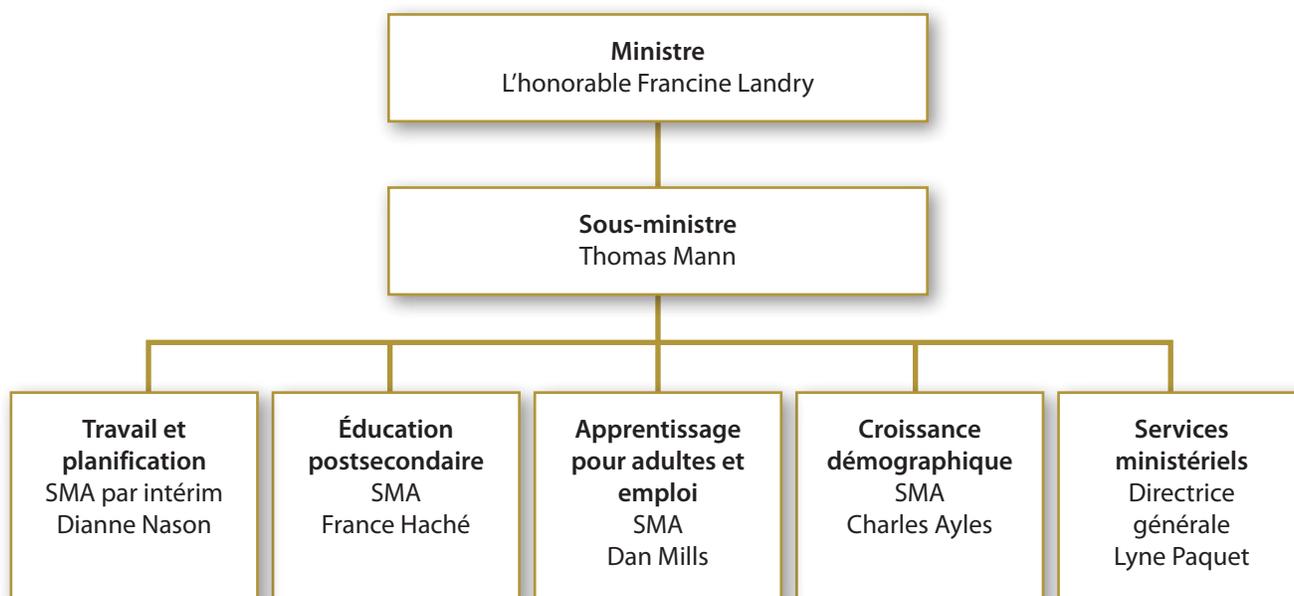
- la population du Nouveau-Brunswick est au fait des perspectives d'emploi, et la formation et les programmes du Ministère sont harmonisés pour répondre à ces besoins;
- les jeunes ont des possibilités de rester et de retourner au Nouveau-Brunswick;
- nous avons accru notre population et augmenté le taux de participation de tous les résidents du Nouveau-Brunswick au marché du travail;
- nous établissons des relations plus solides avec les partenaires multisectoriels, et les rôles et les attentes sont définis clairement;

- le Ministère est pertinent, ciblé et responsable; son leadership est solide et son équipe est ouverte aux changements;
- les employés du Ministère sont confiants quant à leur capacité d'influer sur l'avenir du Nouveau-Brunswick.

Principaux secteurs de résultats

- Personnes
 - Stimuler la croissance et la diversité au sein de notre population.
 - Investir dans notre population de jeunes.
 - Voir à ce que les politiques et la législation du travail soient progressives.
- Compétences
 - Améliorer la littératie et les compétences essentielles pour accélérer les possibilités de formation et d'éducation.
 - Multiplier les possibilités d'apprentissage expérientiel.
- Emplois
 - Offrir des possibilités à tous les résidents du Nouveau-Brunswick.
 - Orienter les personnes vers les emplois et établir des liens entre les emplois et les personnes.
 - Investir dans les programmes et les services d'emploi.

Organigramme de haut niveau



Aperçu et faits saillants des divisions

Division du travail

Divisio de la planification a pour mandat de fournir des services à l'ensemble de la population en appliquant divers règlements et lois qui relèvent du Ministère ou de la Ministre. La Division appuie le Ministère par l'élaboration de politiques, la recherche et l'analyse, l'information sur le marché du travail et les services législatifs et réglementaires. Elle mène des sondages et évalue les programmes.

La Division se compose de la Direction des relations industrielles, la Direction des normes d'emploi, le Bureau du défenseur des travailleurs, le Bureau du défenseur des employeurs, la Direction des services stratégiques et la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

La **Direction des relations industrielles** administre la *Loi sur les relations industrielles* et ses règlements, au nom du Ministère, grâce à la promotion des relations de la gestion de la main-d'œuvre dans les secteurs privés et parapublics syndiqués. Son secteur d'activité principal est l'offre de services de conciliation et de médiation.

La Direction des relations industrielles favorise des relations syndicales-patronales harmonieuses dans les secteurs privé et semi-public en offrant l'aide d'une tierce partie neutre et des services de médiation préventive. Elle offre l'aide d'une tierce partie en nommant un conciliateur, un médiateur, une commission de conciliation, une commission d'arbitrage ou une combinaison de ceux-ci afin d'aider les parties à sortir de l'impasse. La Direction offre aussi des services de médiation préventive visant à promouvoir des relations de travail saines entre les parties, tandis qu'une convention collective est en vigueur.

Elle compte une directrice, quatre médiateurs, une agente de recherche et une employée de soutien administratif.

La **Direction des 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 congés annuels, la paie de vacances et les jours fériés.

La Direction est chargée de représenter la directrice aux auditions 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 étudiants au sujet de leurs droits et de leurs responsabilités à l'égard des lois. Le personnel organise de nombreuses séances d'éducation pour mieux faire connaître la *Loi*.

La Direction compte une directrice, un directeur adjoint, un gestionnaire, quatorze agents des normes d'emploi, un coordonnateur de l'application de la loi et une employée de soutien administratif.

Le Bureau du défenseur des travailleurs assure la rémunération appropriée des travailleurs et l'application de la législation sur la santé et la sécurité au travail. En vertu de la *Loi sur les accidents de travail*, le Bureau des défenseurs des travailleurs a le 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.

Le **Bureau du défenseur des employeurs** offre des conseils spécialisés à des employeurs sur tous les aspects de l'indemnisation des accidents au travail et de sa loi applicable. Le Bureau apporte un soutien aux employeurs en matière d'indemnisation des travailleurs grâce à la communication, à la consultation et à des occasions d'apprentissage. Le Bureau offre également des conseils spécialisés et des services de représentation aux employeurs sur les dossiers d'indemnisation devant Travail sécuritaire NB et plus particulièrement lors du processus d'appel administré par le Tribunal d'appel de Travail sécuritaire NB. Cela comprend l'offre de conseils ou de services de représentation jusqu'au palier d'appel en ce qui concerne les questions liées aux évaluations, aux classifications des industries, à l'établissement des taux, ainsi que les questions liées aux demandes d'indemnisation de leurs travailleurs blessés.

La **Direction des services stratégiques** s'efforce de formuler des stratégies efficaces et stratégiques, et des projets de recherche adaptés relatifs à une variété de questions prioritaires, émergentes et transversales. Elle appuie la prise de décision et l'élaboration des politiques du Ministère au moyen de recherches, d'évaluations et d'analyses. La Direction dirige et soutient le développement des politiques, recueille de l'information sur le marché du travail, voit à ce que le Ministère respecte ses obligations conformément à la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* et veille à ce que le gouvernement respecte ses obligations en vertu des conventions internationales sur le travail et sur les droits de la personne, et en vertu du

chapitre 7 de l'Accord sur le commerce intérieur portant sur la mobilité de la main-d'œuvre.

Un domaine clé visé est de mener des recherches sur les besoins du marché du travail. L'information sur le marché du travail est composée de connaissances, de faits, de données et de renseignements sur les établissements qui aident les utilisateurs à prendre des décisions éclairées au sujet du marché du travail. Elle est essentielle à la prise de décisions fondées sur des données probantes, à la conception de programmes et services et à l'offre d'outils aux Néo-Brunswickois leur permettant de planifier leurs parcours d'éducation, de carrière et de développement des affaires. Le Ministère sonde le marché du travail afin d'aider les personnes et les organisations à faire des choix éclairés. Il s'efforce d'améliorer la qualité, la quantité et l'accessibilité des renseignements relatifs au marché du travail pour tous les Néo-Brunswickois.

La Direction compte deux gestionnaires, deux postes de soutien administratif et quinze postes qui se consacrent à la recherche, à l'élaboration de politiques et à l'analyse du marché du travail.

La **Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick** publie un rapport annuel distinct.

Faits saillants

Direction des relations industrielles

- La Direction a élargi la portée de son programme de médiation préventive non imposé par la loi afin d'offrir davantage de services de résolution de conflits, comme la médiation et la facilitation, au secteur public. L'initiative a reçu un accueil positif des intervenants.
- Le Ministère a fourni des services de médiation et de facilitation volontaires dans le cadre de trois conflits dans le secteur public et les sociétés de la Couronne.
- Le Ministère est intervenu dans 25 conflits de travail qui sont survenus durant la négociation de conventions collectives : 29 se sont réglés avant que ne soit décrété une grève ou un lock-out (cela comprend des affaires reportées de l'exercice précédent) et un s'est soldé par un arrêt de travail. Quarante arbitres en droit de la personne ont été nommés, et 23 griefs ont fait l'objet d'une médiation.

Direction des normes d'emploi

- Le salaire minimum a été haussé de 10 \$ l'heure à 10,30 \$ l'heure le 31 décembre 2014. Cela représentait la première augmentation depuis avril 2012.
- On a tenu 130 séances d'information.
- La Direction a reçu 13 595 demandes d'information et a reçu 803 plaintes officielles qui ont fait l'objet d'une enquête.
- Elle a récupéré 533 446 \$ au nom des employés.

Bureau du défenseur des travailleurs

- Il restait encore à traiter 828 cas de l'exercice

précédent, 850 nouveaux cas ont été reçus, 1 066 cas ont été réglés. Il y avait 612 cas ouverts en fin d'exercice.

- Les défenseurs ont représenté des clients lors de 295 auditions devant le Tribunal d'appel de Travail sécuritaire NB.

Bureau du défenseur des employeurs

- Le Bureau a reçu 303 nouveaux cas, en a réglé 294, et il lui restait 682 cas actifs en fin d'exercice.
- Le Bureau a représenté des employeurs dans 111 causes devant le Tribunal d'appel.

Direction des services stratégiques

- On a tenu le sommet provincial sur l'emploi, qui a rassemblé des représentants du milieu des affaires, de l'éducation postsecondaire, de l'éducation publique, de l'industrie, des communautés autochtones, des personnes handicapées, des jeunes, du milieu syndical et du gouvernement.
- Le Ministère a mené à bien neuf projets d'évaluation concernant ses services et programmes d'emploi en vue de s'assurer que ceux-ci répondaient aux besoins du marché du travail. Parmi ces projets, on comptait l'évaluation des programmes Accroissement de l'emploi, Adaptation de la main-d'œuvre et Formation et perfectionnement professionnel et des évaluations associées à l'Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le marché du travail et à l'Entente sur le marché du travail visant les personnes handicapées.

Division de l'éducation postsecondaire

La Division de l'éducation postsecondaire a la responsabilité de superviser les universités et les collèges publics et privés, ainsi que les activités du New Brunswick College of Craft and Design (NBCCD), d'assurer la prestation des programmes d'aide financière aux étudiants, la promotion de l'éducation postsecondaire et de stimuler la recherche et l'innovation.

La Division comprend la Direction des affaires postsecondaires et des relations universitaires, la Direction de la recherche et des initiatives stratégiques, la Direction des services financiers pour étudiants et le NBCCD.

La **Direction des affaires postsecondaires et des relations universitaires** promeut le secteur de l'éducation postsecondaire et régleme la formation professionnelle dans le secteur privé.

La Direction assume les obligations réglementaires et statutaires conformément à la *Loi sur l'attribution des grades universitaires*. Elle coordonne aussi le Programme d'entretien différé des universités et fournit des conseils et des directives concernant l'administration du transfert

annuel vers les universités publiques par l'intermédiaire de la Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes.

L'Unité des relations avec les collèges gère les relations entre le Ministère et les collèges communautaires. Elle appuie et conseille la ministre dans l'exécution des responsabilités que lui impose la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick*. Elle voit aussi à la surveillance des deux collèges communautaires sociétés de la Couronne. Le Ministère aide aussi les collèges à s'acquitter de leurs obligations redditionnelles aux termes de la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick* et de la *Loi sur la reddition de comptes et l'amélioration continue* qui est entrée en vigueur en août 2014.

L'Unité de la formation professionnelle dans le secteur privé surveille les activités se rattachant aux écoles privées de formation professionnelle qui offrent une formation professionnelle. Elle régleme le secteur privé de la formation à l'aide de la *Loi sur la formation professionnelle dans le secteur privé*.

La **Direction de la recherche et des initiatives stratégiques** accorde un financement annuel à la Fondation de l'innovation du Nouveau-Brunswick, qui distribue les fonds aux établissements d'éducation postsecondaire et aux instituts de recherche de la province afin d'appuyer la recherche et l'innovation. La Direction promeut l'accès à l'éducation postsecondaire et à la formation, favorise une culture de recherche et d'innovation dans la province grâce au système d'éducation postsecondaire, encourage la transition vers l'éducation postsecondaire et à l'intérieur du système en question, puis vers le marché du travail. Elle favorise également la communication intergouvernementale sur les dossiers de l'éducation postsecondaire et fournit des conseils stratégiques liés au secteur.

La **Direction des services financiers pour étudiants** administre les prêts, les subventions et les bourses des gouvernements fédéral et provincial, accordés selon les besoins financiers, afin d'aider les étudiants à fréquenter des établissements d'enseignement postsecondaire.

Le **New Brunswick College of Craft and Design (NBCCD)** a le 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. Le NBCCD offre deux programmes de certificat (Fondements de l'art visuel et Études de cycles supérieurs) et neuf programmes menant à un diplôme (les arts visuels autochtones, la création de mode, le dessin textile, la céramique, l'art textile, la joaillerie et l'orfèvrerie, le graphisme, les médias intégrés et la photographie).

Faits saillants

Direction des affaires postsecondaires et des relations universitaires

- Le gouvernement provincial a investi 92,6 millions de dollars dans les activités des deux collèges communautaires.
- Il a investi 220 millions de dollars dans les activités du Collège de technologie forestière des Maritimes et des quatre universités publiques.

Direction de la recherche et des initiatives stratégiques

- Un financement de 7,2 millions de dollars a été accordé 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 192 bourses d'études supérieures du Nouveau-Brunswick, de 6 postes de techniciens à la recherche et de 181 postes d'assistants à la recherche.
- Trois autres chaires de recherche sur l'innovation au Nouveau-Brunswick ont été attribuées, soit en technologies médicales (Institut atlantique de recherche sur le cancer), en transformation de pointe des produits du bois (Université du Nouveau-Brunswick) et en biosciences marines (centre Huntsman des sciences océaniques).
- Un montant supplémentaire de 3,5 millions de dollars a été consenti aux établissements d'enseignement postsecondaire publics pour appuyer la création et la mise en œuvre de projets pilotes visant à accroître l'accès à l'éducation postsecondaire des étudiants qui proviennent de groupes sous-représentés, comme les Premières Nations et les personnes ayant un handicap.
- Le Conseil sur les accords de transfert du Nouveau-Brunswick a signé un protocole d'entente avec la Colombie-Britannique, l'Alberta et l'Ontario qui engage les parties à collaborer en vue d'améliorer le transfert de crédits dans l'enseignement supérieur et la mobilité des étudiants.

Direction des services financiers pour étudiants

- La Direction a administré 156,6 millions de dollars sous la forme d'une aide financière accordée à 12 299 étudiants.

New Brunswick College of Craft and Design (NBCCD)

- Le NBCCD a reçu une subvention de fonctionnement de 3,1 millions de dollars, faisant passer à 282 son nombre de places subventionnées.
- Il y a eu 117 diplômés en 2014-2015.

Division de l'apprentissage pour adultes et de l'emploi

La Division de l'apprentissage pour adultes et de l'emploi a le mandat de soutenir le développement des ressources

humaines en assurant la formation en apprentissage et la certification, le soutien à la prestation de programmes et de services d'alphabétisation et d'apprentissage pour adultes, en offrant des services de bibliothèques publiques et en offrant des programmes et des services qui aident les gens du Nouveau-Brunswick sans emploi à acquérir les compétences et l'expérience de travail nécessaires pour obtenir un emploi à temps plein.

La Division comprend la Direction des services d'emploi et d'apprentissage continu, la Direction de l'apprentissage et de la certification professionnelle et le Service des bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick.

La **Direction des services d'emploi et d'apprentissage continu** offre des programmes et des services d'emploi ainsi que des occasions d'apprentissage continu dans le but d'harmoniser de façon stratégique les programmes, les ressources et les possibilités d'apprentissage afin de répondre systématiquement aux besoins des clients quant au marché du travail. La Direction voit à ce que les programmes et les services d'emploi offerts par le Ministère soient adaptés aux besoins des chercheurs d'emploi, des apprenants adultes et des employeurs, à ce que de nouvelles initiatives soient élaborées pour combler toute lacune dans les services et à ce que le personnel local dispose des outils et du soutien nécessaires pour répondre aux besoins de formation et d'emploi des clients.

La Direction compte quatre sections : Opérations de l'emploi régional, Programmes et services, Élaboration et soutien des programmes ainsi que Soutien des systèmes et des données.

La Direction intervient dans les domaines clés visés qui suivent :

- *Améliorer la littératie et les compétences essentielles au travail* en offrant des possibilités d'apprentissage pour adultes dans les collectivités. Guidé par les priorités et les objectifs décrits dans le document *Travailler ensemble à l'alphabétisation des adultes : Stratégie d'alphabétisation des adultes du Nouveau-Brunswick* (2009), la Direction s'emploie à offrir aux adultes les possibilités d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour parfaire leur formation ou améliorer leur potentiel d'emploi. Elle soutient aussi la prestation de services de tutorat individuel favorisant l'acquisition des capacités de lecture et d'écriture de base grâce aux partenariats conclus avec Lauchbach Literacy New Brunswick (tutorat en anglais) et le Conseil pour le développement de l'alphabétisme et des compétences des adultes du Nouveau-Brunswick inc. (tutorat en français).
- *Offrir la formation sur les compétences essentielles au travail dans les milieux de travail et la collectivité.* La Direction a élaboré et mis en œuvre le programme en raison du faible taux d'alphabétisation de la

main-d'œuvre et des signes d'écart de plus en plus grands sur le plan des compétences recherchées en raison de l'évolution des besoins en main-d'œuvre.

- *Offrir des occasions de formation et d'apprentissage expérientiel aux chercheurs d'emploi ayant des besoins de formation en milieu de travail.*
- *Offrir des services de jumelage emploi-travailleur pour les employeurs.*

Ententes de financement

Ententes Canada-Nouveau-Brunswick sur le marché du travail

L'Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le développement du marché du travail est arrivée à échéance le 31 mars 2014. En 2014-2015, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a signé une nouvelle entente, soit l'Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le fonds canadien pour l'emploi. L'Entente permet de financer des programmes et des services relatifs au marché du travail à l'intention des personnes qui sont sous-employées, occupent un emploi peu spécialisé ou sont sans emploi, mais ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi. De plus, elle favorise aussi une participation accrue des employeurs à la formation.

Le Ministère a signé l'Entente sur le marché du travail visant les personnes handicapées. Il s'agit d'une entente de partage des coûts qui assure le financement de programmes et de services destinés à améliorer l'activité des personnes handicapées sur le marché du travail. Le financement issu de l'Entente est réparti entre quatre ministères : Éducation postsecondaire, Formation et Travail, Développement social, Santé et Ressources humaines.

Partenariat pour la main-d'œuvre de l'Atlantique

Le Conseil des premiers ministres de l'Atlantique a créé le Partenariat pour la main-d'œuvre de l'Atlantique. Le Partenariat permet aux provinces de travailler ensemble afin d'améliorer la formation axée sur les compétences, de favoriser les occasions d'apprentissage, de recruter des immigrants et de les retenir, et de tirer profit des atouts des collectivités pour relever les nouveaux défis économiques et saisir les nouvelles possibilités économiques. Parmi les secteurs prioritaires cernés dans le cadre du plan d'action du Partenariat figurent notamment : l'attraction et l'immigration; l'harmonisation de l'apprentissage; les programmes fédéraux relatifs au marché du travail; l'information sur le marché du travail; les soutiens opérationnels; et les initiatives destinées aux jeunes. Les provinces de l'Atlantique ont accepté de jouer un rôle de premier plan dans la supervision des activités du Partenariat selon un cycle de rotation triennal, à commencer par la Nouvelle-Écosse en 2012-2013.

La **Direction de l'apprentissage et de certification professionnelle** détermine les besoins de la main-

d'œuvre et 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 d'aujourd'hui et de demain qui sont uniformes et à jour et qui répondent aux besoins de l'industrie et de sa main-d'œuvre, dans le but de contribuer à la valorisation socio-économique du Nouveau-Brunswick. La Direction veille à ce que la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick soit munie des compétences et des connaissances lui permettant de fonctionner efficacement sur le marché du travail. Elle détermine les besoins en formation de concert avec l'industrie, élabore des programmes relativement aux 53 professions pour lesquelles est offerte une formation en apprentissage et fournit des services de certification pour les 70 professions désignées. La Direction exécute le Programme de mentorat pour apprenti, un programme de mentorat unique établi par le New Brunswick Building and Construction Trades Council. Elle exécute aussi le Programme d'apprentissage pour les jeunes qui est un programme de préapprentissage d'une durée de trois ans qui s'adresse aux élèves à partir de la 10^e année. Pendant qu'ils sont encore à l'école secondaire, les élèves possédant les qualités requises commencent à apprendre un métier spécialisé chez un employeur de leur région qui participe au programme. La Direction offre également Construire expo-carrière des métiers. L'Association de la construction du Nouveau-Brunswick a embauché une coordinatrice des jeunes afin de faire la promotion des métiers spécialisés auprès des jeunes de 9^e année en organisant des expos-carrière sur les métiers spécialisés.

Un domaine clé visé était la *formation dans les métiers et la certification*. Par la voie de la Direction, le Ministère a commencé à travailler sérieusement à l'harmonisation de la formation en apprentissage afin de créer une approche commune de formation dans les métiers dans l'ensemble des provinces de l'Atlantique et de créer une plateforme de TI commune qui serait utilisée par toutes les provinces. Les dix premiers métiers qui seront harmonisés ont été annoncés et les attentes ont été énoncées, soit que le programme d'études et l'ordre de la formation de ces métiers seraient les mêmes d'ici juillet 2017. Ainsi, il sera plus facile pour les apprentis d'aller là où se trouve le travail dans les provinces de l'Atlantique et de suivre leur formation sans avoir à retourner dans leur province d'origine. Le projet annoncé était de 8,1 millions de dollars, dont 4,3 millions de dollars proviennent du gouvernement fédéral. Le reste, soit 3,8 millions de dollars, provient de contributions financières et en nature des provinces. Un projet d'harmonisation pancanadienne des métiers de nature semblable a été entrepris. L'élaboration des ententes visant à promouvoir la mobilité de tous les gens de métier spécialisés a été entreprise.

La Direction administre les examens et accorde une certification sous la forme de diplômes de formation

générale et de diplômes d'études secondaires pour adultes. Elle administre les examens provinciaux du programme de récupération scolaire et l'Évaluation de la compétence linguistique. Elle voit aussi à l'administration d'examens externes, à l'échelle provinciale ou nationale, pour l'industrie ou le secteur privé.

Le **Service des bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick** (SBPNB) 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 aux résidents du Nouveau-Brunswick, qui répondent à leurs besoins éducatifs, informationnels, culturels et récréatifs. Le Service s'occupe du développement des collections, de la gestion du catalogue provincial, de la gestion, du développement et du soutien des systèmes de bibliothèque et de la technologie de l'information, ainsi que de la liaison avec des commissions de bibliothèque locales, les partenaires et les intervenants.

Le SBPNB offre un accès à une collection composée d'environ deux millions de documents dans divers médias à l'aide d'une carte de bibliothèque provinciale, de même qu'à des services et à des programmes pour les personnes de tout âge, qui favorisent la lecture, la littératie, l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie.

Le SBPNB comprend 64 bibliothèques (52 bibliothèques publiques, 11 bibliothèques publiques-scolaires et une succursale virtuelle) ainsi qu'un service de livres par la poste qui sont gérés par cinq régions de bibliothèques et un bureau provincial.

Le bureau provincial compte une directrice générale, une directrice adjointe, une bibliothécaire de recherche et de planification, une adjointe administrative et 18 employés offrant du soutien et des services variés. Il y a 248 employés répartis dans toutes les bibliothèques et les régions de bibliothèques.

Des *services de bibliothèque publique qui ne cessent de croître* représentaient un domaine clé visé. Le Club de lecture d'été a obtenu des résultats records en 2014 (voir les faits saillants). C'était aussi la première fois que les participants ont pu s'inscrire au programme en ligne à partir de la page du Club de lecture d'été du site Web du Service des bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick. Le Service est devenu le premier réseau de bibliothèques publiques du pays à offrir l'accès au Centre d'accès équitable aux bibliothèques (CAÉB).

Le Centre a été établi en avril 2014. Ses services, qui sont assurés au Nouveau-Brunswick en partenariat avec le SBPNB et le CAÉB, offrent aux personnes incapables de lire les imprimés un meilleur accès aux collections en médias substituts, y compris des livres DAISY sur CD, des livres en braille, des vidéos avec description narrative,

des livres audionumériques, des textes électroniques, du braille électronique et des livres en imprimé/braille.

Faits saillants

Direction des services d'emploi et d'apprentissage continu

- Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a lancé la Subvention pour l'emploi Canada-Nouveau-Brunswick en janvier 2015. Ce programme axé sur la participation de l'employeur investit dans le perfectionnement des compétences et les besoins d'emploi de la main-d'œuvre. Il aide aussi les entreprises et les organismes du Nouveau-Brunswick à répondre à leurs besoins de formation pour satisfaire aux exigences en compétences des emplois existants et des nouvelles possibilités d'emploi.
- Conformément aux recommandations énoncées dans le *Plan provincial d'action-emploi pour les personnes handicapées*, le Ministère a réalisé un examen du programme Services de support à l'emploi et à la formation.
- Il a aidé plus de 3 086 apprenants adultes (3 100 au cours de l'exercice précédent), à accéder à des cours de récupération scolaire ou à des cours de préparation aux examens du diplôme de formation générale (GED) grâce à un partenariat stratégique noué avec le Réseau communautaire d'apprentissage pour adultes (RésCAA). En outre, 79 adultes (75 au cours de l'exercice précédent) se sont inscrits aux cours de préparation au GED en ligne en 2014-2015.
- Le Programme de littératie numérique, appuyé par le Ministère grâce à un partenariat stratégique établi avec RésCAA, a profité à environ 2 200 personnes, comparativement à 2 895 au cours de l'exercice antérieur.
- Formation en compétences essentielles au travail : 1 259 apprenants ont participé à 84 initiatives. Au cours de l'exercice précédent, 931 apprenants avaient participé à 92 initiatives.
- Des 1 259 personnes ayant participé à la formation, 441 avaient un emploi et 818 étaient sans emploi et ont reçu de la formation sur les compétences essentielles liées à leurs objectifs professionnels.
- Aide au travail indépendant : 354 employés (368 au cours de l'exercice précédent).
- Stage d'emploi étudiant pour demain (SEED) : 1 467 étudiants employés (1 485 au cours de l'exercice précédent).
- Services de support à la formation et à l'emploi : 594 participants employés (713 au cours de l'exercice précédent).
- Formation et perfectionnement professionnel : 7 138 participants employés (6 688 au cours de l'exercice précédent).
- Aptitudes à l'emploi : 299 participants employés (557 au cours de l'exercice précédent).

- Accroissement de l'emploi : 1 585 participants employés (2 365 au cours de l'exercice précédent).
- Au cours de l'exercice, 594 postes ont été créés par l'intermédiaire de l'Initiative Promesse d'emploi, lancée dans le cadre du programme Accroissement de l'emploi. L'Initiative Promesse d'emploi a pour objectif de créer des emplois de qualité et de nouvelles possibilités d'emploi pour les nouveaux diplômés de niveau postsecondaire dans la province.
- Dans le cadre de l'Entente sur le développement du marché du travail, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a desservi 8 596 prestataires d'assurance-emploi actifs, a facilité l'emploi de 7 470 des prestataires actifs et a permis de réaliser des économies de 27,25 millions de dollars au compte d'assurance-emploi.
- La nouvelle Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le fonds pour l'emploi a aidé 4 099 clients.
- Il y eu un total de 13 687 emplois affichés à la banque d'emploi provinciale emploisNB. Elle est la plus grande banque d'emplois en ligne au Canada. Cette année, il y eu 2 531 181 visites en provenance du Nouveau-Brunswick sur le site web d'emploisNB.

Service des bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick

- Élaboration et offre de formation sur le programme *Chaque enfant préparé à la lecture*. La formation en question est un ensemble de normes internationales pouvant être appliquées en vue d'améliorer les programmes de bibliothèque pour enfants.
- Achat de 232 lecteurs DAISY pouvant être prêtés aux usagers qui ont de la difficulté à lire les imprimés ordinaires en raison d'une déficience visuelle, d'une incapacité physique ou d'un trouble d'apprentissage.
- Le premier réseau de bibliothèques publiques hors Québec à offrir l'accès à prenumerique.ca, une plateforme francophone de livres. En 2014, 1 479 usagers ont emprunté 4 691 livres de la collection comptant 5 014 livres téléchargeables offerts dans la plateforme prenumerique.ca.
- Le nombre d'inscriptions a augmenté pour une quatrième année consécutive. En fait, 11 647 enfants se sont inscrits, soit le plus grand nombre depuis 2004. De ce nombre, 22 enfants se sont inscrits au service provincial de livres sonores par la poste, service offert aux usagers qui ont de la difficulté à lire les imprimés ordinaires. Les enfants néo-brunswickois inscrits au Club de lecture ont lu 291 885 livres – le nombre le plus élevé jamais enregistré. Aussi, cette année, marquait la première fois que les participants pouvaient s'enregistrer au programme de lecture d'été du site web du Service des bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick.

Direction de l'apprentissage et de la certification professionnelle

- Le nombre d'apprentis actifs est passé à 4 228 (4 053

- au cours de l'exercice précédent).
- Le nombre d'inscriptions de nouveaux apprentis a augmenté de 4,7 %. Il y a eu inscription de 1 191 nouveaux apprentis (1 137 au cours de l'exercice précédent).
- Il y a eu délivrance de 567 diplômes d'apprentissage, soit une baisse de 10,6 % par rapport à l'exercice précédent.
- Il y a eu délivrance de 946 certificats d'aptitude (995 au cours de l'exercice précédent).
- Il y a eu délivrance de 805 certificats externes (691 au cours de l'exercice précédent).

Division de la croissance démographique

La Division de la croissance de la population a pour mandat d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes de croissance de la population pour attirer des gens qualifiés dans la province, de traiter les demandes d'immigration et d'intégrer les immigrants, ainsi que de retenir et surveiller les nouveaux arrivants après leur arrivée.

La Division comprend la Direction de la recherche et des relations fédérales-provinciales-territoriales, la Direction des activités en matière d'immigration et la Direction de l'immigration, de l'établissement et du multiculturalisme.

La Direction de la recherche et des relations fédérales-provinciales-territoriales est responsable de coordonner l'approche stratégique des relations fédérales-provinciales-territoriales. Ainsi elle représente la province à une variété de groupes de travail portant sur le rapatriement, le multiculturalisme, l'immigration et l'établissement.

La Direction se compose d'un gestionnaire, d'un analyste des politiques et d'un adjoint administratif.

La **Direction des activités en matière d'immigration** voit à offrir un soutien opérationnel à la Division, dans le but d'assurer le fonctionnement efficace du programme d'immigration conformément à l'Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur l'immigration. Elle a géré les demandes d'immigration se rattachant au Programme des candidats du Nouveau-Brunswick (PCNB) tout au long du cycle de traitement de chaque demande présentée. Elle fait donc le suivi des demandes d'immigration en entrant et en suivant des données dans une base de données électronique.

La Direction comprend un gestionnaire, un surveillant, deux agents de traitement et deux membres du personnel de soutien administratif.

La **Direction de l'immigration, de l'établissement et du multiculturalisme** est chargée de gérer l'immigration, ainsi que l'établissement et l'intégration des immigrants dans la province. Elle gère le Programme des candidats

du Nouveau-Brunswick, un nouveau programme d'immigration qui a été rendu possible grâce à une entente avec le gouvernement fédéral. La Direction attire aussi des travailleurs qualifiés qui vivent dans d'autres régions du Canada grâce à l'élaboration, à l'organisation et à la mise en œuvre d'événements de promotion et de recrutement à l'échelle nationale et internationale. Elle a également mis en place un nouveau plan d'action pour attirer de nouveaux arrivants francophones au Nouveau-Brunswick.

Voici les domaines clés visés par la Direction :

Accroître la population du Nouveau-Brunswick grâce à l'immigration de travailleurs et de gens d'affaires qualifiés. En tant que programme économique, le PCNB sélectionne et désigne des gens d'affaires et des travailleurs qualifiés du monde entier qui s'établiront au Nouveau-Brunswick et qui contribueront à l'économie locale. Le gouvernement du Canada a lancé un nouveau volet d'immigration le 1^{er} janvier 2015. Le Nouveau-Brunswick a pu sélectionner 425 personnes de plus dans le cadre de ce nouveau volet en 2015. La Direction lancera son volet Entrée express, soit le volet marché du travail en mai 2015.

Rapatrier et retenir des jeunes du Nouveau-Brunswick grâce à la participation à diverses activités promotionnelles coordonnées à l'échelle régionale. Le Ministère a participé à quatre activités de prise de contact et d'attraction au Canada. Plus de 20 employeurs du Nouveau-Brunswick ont participé aux missions de recrutement. Le Ministère a marqué sa troisième année d'un partenariat de financement triennal avec 21 Inc. qui vise à soutenir les efforts de l'organisme pour mobiliser de jeunes professionnels, développer les compétences en leadership des jeunes et promouvoir les possibilités offertes par le Nouveau-Brunswick auprès des jeunes.

Aider les nouveaux arrivants à s'établir et à s'intégrer dans la collectivité par l'entremise du Programme de subventions pour le multiculturalisme. Ce programme est conçu pour aider les organismes multiculturels à organiser des activités et des programmes culturels qui favorisent le multiculturalisme et fournissent des occasions d'apprentissage interculturel et de communication. Le Ministère a financé de nombreuses activités de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger, y compris des projets pilotes sectoriels de formation linguistique et un soutien aux programmes de transition dans la province. Il a aussi financé des ateliers d'orientation professionnelle à l'intention des professionnels de la santé francophones formés à l'étranger et des modules d'apprentissage de compétences culturelles pour créer des lieux de travail et des collectivités inclusifs.

Le Direction compte quatre chefs d'équipe, sept agents, deux conseillers de programme et deux agents d'immigration.

Faits saillants

Direction de la recherche et des relations fédérales-provinciales-territoriales

- Poursuite de la direction de la mise en œuvre de la *Stratégie renouvelée de croissance démographique 2014-2017* et du *Plan d'action pour favoriser l'immigration francophone 2014-2017*.
- Poursuite de la direction de négociations bilatérales avec le gouvernement fédéral au sujet d'une Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur les candidats des provinces.
- Rédaction d'un document sur les options stratégiques qui guidera l'élaboration d'une annexe sur l'immigration francophone.

Direction de la croissance démographique

- Traitement et sélection de 700 immigrants dans le cadre du PCNB.
- Travail en partenariat avec l'Atlantic Security Group afin de préparer un manuel de politiques et de procédures pour le PCNB.
- Mise en œuvre de mesures relatives à l'intégrité du programme pour garantir le fonctionnement efficace et efficient du PCNB.
- Délivrance de 1 050 certificats de désignation du PCNB, soit 625 désignations de base et 425 désignations améliorées par le système Entrée express.

Direction de l'immigration, de l'établissement et du multiculturalisme

- Il y a eu délivrance de 232 certificats de désignation au titre des volets suivants :
 - travailleur qualifié avec le soutien d'un employeur (190);
 - travailleur qualifié avec le soutien familial (15);
 - travailleur qualifié avec le soutien communautaire (27);
- Il y a eu délivrance de 307 désignations dans le volet des gens d'affaires ce qui comprend 751 membres de leur famille.
- Ces désignations comprennent 358 personnes supplémentaires à titre de conjoints et de personnes à charge;
- La Direction a élargi le programme d'incubation d'entreprises vers un nouvel emplacement, a mis à jour les documents d'orientation et s'est concentrée sur le soutien à l'éducation du public à propos de l'immigration, de la diversité et des collectivités inclusives. Elle a financé 53 projets allant des services d'établissement pour divers groupes de nouveaux arrivants (p. ex. entrepreneurs, jeunes et travailleurs qualifiés) aux programmes de promotion du multiculturalisme.
- L'Unité des affaires francophones a participé à de nombreuses activités avec Destination Canada en France, en Belgique et en Suisse dans le but

de promouvoir le Nouveau-Brunswick comme province bilingue et d'attirer des travailleurs qualifiés francophones. Ainsi, 14 % des certificats de désignation ont été délivrés à des immigrants francophones.

- Dix-neuf subventions ont été accordées à des associations provinciales pour soutenir des activités axées sur l'éducation, le renforcement de la sensibilisation et la culture.

Division des services ministériels

La Division des services ministériels a pour mandat de fournir le soutien nécessaire aux activités du Ministère en répondant à ses besoins de services internes. Elle assure des services spécialisés qui permettent aux directions opérationnelles d'offrir les programmes. La Division gère aussi les services des finances, des ressources humaines, de technologie et d'administration de tout le Ministère.

La Division comprend la Direction des services des ressources humaines, la Direction des finances et de l'administration, la Direction des services de la gestion de l'information et de la technologie, la Direction de la coordination ministérielle et la Direction de l'excellence du rendement et de la planification stratégique.

À titre de partenaire opérationnel stratégique, la **Direction des services des ressources humaines** offre un soutien et des services à la direction et au personnel afin d'accroître l'efficacité organisationnelle et d'optimiser 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.

La Direction comprend un directeur, un gestionnaire, huit conseillers en ressources humaines et un membre du personnel de soutien administratif.

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 en matière d'audit. Elle voit à la gestion financière et à la production de rapports, à la gestion des installations et aux audits internes. Elle s'occupe du recouvrement des prêts étudiants en souffrance. La Direction fournit également un soutien financier et administratif à toutes les directions du Ministère afin de les aider à atteindre leurs objectifs en matière de prestation de programmes et de services.

La Direction est composée de quatre sections : Administration et installations, Gestion du portefeuille

de la dette, Vérification interne et Services financiers.

La **Direction des services de la gestion de l'information et de la technologie** a pour mandat d'assurer le leadership et l'orientation dans la planification, la conception, l'élaboration, l'application, la mise en œuvre et le soutien de solutions de TI et de gestion de documents en fonction de la vision et du plan stratégique du Ministère. La Direction voit à la gestion de projets, à l'assurance de la qualité et à la gestion des risques ainsi qu'à la gestion des documents.

Elle regroupe quatre sections : Offre de solutions, Opérations et implémentation, Gestion de l'assurance de la qualité et gestion des risques et Gestion de l'information ministérielle.

La **Direction de la coordination ministérielle** assure les services de coordination interne nécessaires au fonctionnement du Ministère. Elle coordonne l'information du Ministère et offre d'autres services administratifs aux membres du Comité de la haute direction. Elle produit les rapports annuels et les cahiers d'information pour la Ministre et les membres du Comité de la haute direction.

La Direction se compose d'une directrice et d'une coordonnatrice de projets.

La **Direction de l'excellence du rendement et de la planification stratégique** assure un leadership interministériel dans l'excellence du rendement et la planification stratégique, l'amélioration continue, la gestion quotidienne et de l'amélioration des processus. L'excellence du rendement est un système qui vise à changer la culture du gouvernement et la façon dont le gouvernement fonctionne, tout en fournissant la meilleure valeur possible aux contribuables. Le système propose une solution structurée afin de gérer la stratégie, d'établir les priorités, de planifier le travail et de mesurer le rendement. La Direction dirige l'élaboration du plan stratégique et en facilite la mise en œuvre. Elle met en œuvre et surveille un modèle de planification et de responsabilisation dans l'ensemble du Ministère.

La Direction est composée de la championne de l'harmonisation et directrice de la planification stratégique ainsi que de deux facilitateurs de l'amélioration des processus.

Faits saillants

Direction des services des ressources humaines

- La Direction a renouvelé la Stratégie des ressources humaines et le plan d'action connexe, qui offre une orientation stratégique au travail qu'elle entreprend.
- Elle a dirigé l'initiative de santé mentale positive.
- Elle a lancé un programme ministériel de gestion des talents pour favoriser le perfectionnement professionnel et la planification de la relève
- Elle a organisé la création d'ateliers Insights Discovery comme moyen d'améliorer la communication et la cohésion de l'équipe.

Direction des finances et de l'administration

- La Direction a recouvré plus de 7 millions de dollars en prêts étudiants en souffrance.
- Elle a simplifié le processus de préparation des reçus aux fins d'impôt.
- Elle a élaboré de nouveaux processus de production de rapports internes.

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

- Réalisation d'une transition fructueuse de toutes les composantes de la TI du Tribunal d'appel de Travail sécuritaire NB au Ministère.
- Mise en œuvre d'un outil automatisé permettant aux services de défense des droits de faire le suivi des demandes.
- Achèvement d'importantes mises à niveau aux infrastructures de TI, entre autres, l'installation d'Internet Explorer 11 et des mises à niveau du serveur.
- Mise en œuvre de la phase 1 de Blackbaud – système d'information sur les étudiants pour le New Brunswick College of Craft and Design.

Direction de la coordination ministérielle

- Réception et coordination de plus de 2 300 demandes par Internet.
- Coordination des réponses à plus de 460 pièces de correspondance reçues par la ministre et le sous-ministre ainsi que plus de 200 documents émanant de directions du Ministère.

Direction de l'excellence du rendement et de la planification stratégique

- Élaboration du plan stratégique du Ministère.
- Réalisation de 99 % des activités d'amélioration continue.
- Formation du personnel sur l'amélioration des processus et sur la recherche du gaspillage.

Information financière

Recettes brutes du Ministère (en milliers de dollars)

État des opérations financières pour l'exercice se terminant le 31 mars 2015

	2014-2015			
	Budget	Données réelles	Écart plus/(moins)	Notes
Autres intérêts créditeurs	21 400,00 \$	18 244,80 \$	(3 155,20 \$)	(1)
Licences et permis	2 348,00 \$	2 003,60 \$	(344,40 \$)	
Vente de biens et services	1 928,00 \$	1 178,40 \$	(749,60 \$)	
Recettes diverses	425,00 \$	1 806,90 \$	1 381,90 \$	(2)
Subventions conditionnelles – Canada	113 974,00 \$	117 192,60 \$	3 218,60 \$	(3)
Totaux – Recettes ordinaires	140,075,00 \$	140 426,30 \$	351,3 \$	

Les écarts de plus de 1 million de dollars sont expliqués dans les notes afférentes à l'état des opérations financières.

Recettes au compte à but spécial (en milliers de dollars)

État des opérations financières pour l'exercice se terminant le 31 mars 2015

	2014-2015			
	Budget	Données réelles	Écart plus/(moins)	Notes
Programme canadien de prêts aux étudiants	1 500,0 \$	2 248,1 \$	748,1 \$	
Fonds en fiducie pour bibliothèques	200,0 \$	420,6 \$	220,6 \$	
Fonds de bourses d'études du CCNB	50,0 \$	58,4 \$	8,4 \$	
Compte de Johann Wordel	3,0 \$	1,1 \$	(1,9 \$)	
Projets recouvrables	150,0 \$	133,0 \$	(17,0 \$)	
Totaux – Recettes au compte à but spécial	1 903,0 \$	2 861,2 \$	958,2 \$	

Les écarts de plus de 1 millions de dollars sont expliqués dans les notes afférentes à l'état des opérations financières.

Dépenses brutes du Ministère (en milliers de dollars)

État des opérations financières pour l'exercice se terminant le 31 mars 2015

	2014-2015			Notes
	Budget	Données réelles	Écart plus/(moins)	
Services ministériels	5 740,4 \$	5 093,2	(647,2 \$)	
Bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick	14 997,7 \$	14 907,6	(90,1 \$)	
Croissance démographique	3 301,4 \$	3 796,1	494,7 \$	
Éducation postsecondaire	166 725,1 \$	175 432,0	8 706,9 \$	(4)
Apprentissage pour adultes	10 213,7 \$	12 311,3	2 097,6 \$	(5)
Travail et planification	5 320,6 \$	4 790,7	(529,9 \$)	
Développement de l'emploi	13 763,2 \$	13 116,5	(646,7 \$)	
Fonds pour l'emploi Canada-Nouveau-Brunswick	11 364,0 \$	15 551,0	4 187 \$	(6)
Développement du marché du travail	89 266,0 \$	88 598,1	(667,9 \$)	
Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes	274 957,0 \$	274 792,5	(164,5 \$)	
Totaux – Dépenses ordinaires	595 649,1 \$	608 389,0	(12 739,90 \$)	

Les écarts de plus de 1 million de dollars sont expliqués dans les notes afférentes à l'état des opérations financières.

Dépenses au compte à but spécial (en milliers de dollars)

État des opérations financières pour l'exercice se terminant le 31 mars 2015

	2014-2015			Notes
	Budget	Données réelles	Écart plus/(moins)	
Programme canadien de prêts aux étudiants	1,500,0 \$	1 741,9 \$	241,9 \$	
Fonds en fiducie pour bibliothèques	283,0 \$	669,1 \$	386,1 \$	
Fonds de bourses d'études du CCNB	20,0 \$	33,6 \$	13,6 \$	
Compte de Johann Wordel	3,0 \$	1,2 \$	(1,8 \$)	
Projets recouvrables	150,0 \$	107,5 \$	(42,5 \$)	
Totaux – Dépenses au compte à but spécial	1 956,0 \$	2 553,3 \$	597,3 \$	

Les écarts de plus de 1 million de dollars sont expliqués dans les notes afférentes à l'état des opérations financières.

Résumé de l'organisme de services spéciaux - New Brunswick Community College - recettes et dépenses (en milliers de dollars)

État des opérations financières pour l'exercice se terminant le 31 mars 2015

	2014-2015			Notes
	Budget	Données réelles	Écart plus/(moins)	
Solde d'ouverture	4,509 \$	4 621,7 \$		
Recettes				
Rendement du capital investi	0,0 \$	2,4 \$	2,4 \$	
Vente de biens et de services	1 149,0 \$	1 344,9 \$	195,9 \$	
Recettes diverses	0,0 \$	75,2 \$	75,2 \$	
Transfert du Ministère	3 647,0 \$	3 681,1 \$	34,1 \$	
Total – Recettes	4 796,0 \$	5 103,6 \$	307,6 \$	
Dépenses	4 796,0 \$	8 728,1 \$	(3 932,1 \$)	(7)
Excédent (déficit) pour l'exercice	0,0 \$	(3 624,5 \$)		
Solde de fermeture	4 509 \$	997,2 \$		

Les écarts de plus de 1 million de dollars sont expliqués dans les notes afférentes à l'état des opérations financières.

Notes afférentes aux données financières de 2014-2015

Note 1 – Autres intérêts créditeurs

Les recettes plus faibles que prévu sont principalement attribuables à un nombre d'avances moins élevé sur le chapitre du principal des prêts étudiants et de taux d'intérêt plus bas que prévu.

Note 2 – Vente de biens et services

Les recettes plus élevées que prévu sont principalement attribuables à des défauts de paiement en vertu du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick.

Note 3 – Subventions conditionnelles – Canada

L'augmentation des recettes est surtout attribuable à la fusion des ententes de subvention conditionnelle sur les compétences essentielles au travail et Objectif carrière et une augmentation du financement en lien avec l'Entente sur le marché du travail visant les personnes handicapées.

Note 4 – Éducation postsecondaire

Les dépenses accrues ont été déclarées dans le programme d'aide au remboursement, aux rabais sur les droits de scolarité et la prestation pour l'achèvement des études dans le délai prévu. Un changement à la méthodologie utilisée pour calculer la provision pour créances douteuses a aussi donné lieu à des dépenses accrues.

Note 5 – Apprentissage pour adultes

L'augmentation des dépenses est principalement attribuable à la nouvelle entente relative aux compétences essentielles au travail.

Note 6 – Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le fonds canadien pour l'emploi

L'augmentation des dépenses découle principalement d'une participation accrue au programme de formation et de perfectionnement professionnel et de dépenses accrues dans le cadre du programme Initiative Promesse d'emploi.

Note 7 – Transfert de ministères

Des transferts accrus ont été faits aux sociétés de la Couronne New Brunswick Community College et Collège communautaire du Nouveau-Brunswick en 2014-2015 afin de transférer le reste de l'excédent qui s'était accumulé avant leur constitution en société en 2010.

REMARQUE : Le rapport annuel a été rédigé avant le dépôt des états financiers officiels 2014-2015, volume 2, comme il est indiqué dans le document des Comptes publics du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Par conséquent, il se peut que l'information financière communiquée dans le présent document ne reflète pas les chiffres vérifiés définitifs, déclarés dans les Comptes publics.

Résumé des dépenses – Programmes d’emploi, d’alphabétisation et des compétences essentielles au travail (en milliers de dollars)

Programmes d’emploi	Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le Fonds canadien pour l’emploi	Développement de l’emploi	Entente Canada-Nouveau-Brunswick relative au développement du marché du travail	Total
Aptitudes à l’emploi	731,6 \$	1 325,9 \$		2 057,5 \$
Accroissement de l’emploi	5 554,2 \$	1 210,4 \$	14 165,9 \$	20 930,5 \$
Formation et perfectionnement professionnel	4 278,6 \$	4,0 \$	41 303,7 \$	45 586,3 \$
Stage d’emploi étudiant pour demain	632,9 \$	4 959,0 \$		5 591,9 \$
Services d’emploi	137,8 \$	3 663,5 \$	21 810,4 \$	25 611,7 \$
Initiative pour les travailleurs âgés		100,0 \$		100,0 \$
Compétences essentielles au travail	1 465,6 \$			1 465,6 \$
Programme d’études du RésCAA	1 890,7 \$			1 890,7 \$
Centre d’accès communautaire	141,6 \$			141,6 \$
Total partiel des programmes	14 833,0 \$	11 262,8 \$	77 280,0 \$	103 375,8 \$
Administration	718,0 \$	1 853,7 \$	11 318,1 \$	13 889,8 \$
Total des dépenses des programmes d’emploi	15 551,0 \$	13 116,5 \$	88 598,1 \$	117 265,6 \$
Budget 2014-2015	11 364,0 \$	13 763,2 \$	89 266,0 \$	114 393,2 \$
Écart plus/(moins)	4 187,0 \$	(646,7 \$)	(667,9 \$)	2 872,4 \$

Résumé des activités de dotation

Conformément à l'article 4 de la *Loi sur la Fonction publique*, le sous-ministre du ministère des Ressources humaines 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 2014-2015 du Ministère.

Nombre d'employés permanents et temporaires en date du 31 décembre de chaque année		
Type de poste	2014	2013
Permanent	679	722
Temporaire	271	245
TOTAL	950	967

Le Ministère a lancé 55 concours, dont deux concours ouverts (publics) et 53 concours restreints (internes).

Conformément aux articles 15 et 16 de la *Loi sur la Fonction publique*, le Ministère a procédé aux nominations suivantes en utilisant d'autres moyens que le processus de concours pour établir le mérite :

Type de nomination	Description de la nomination	Disposition de la <i>Loi sur la Fonction publique</i>	Nombre
Emplois professionnels, scientifiques ou techniques spécialisés	Une nomination peut être effectuée sans concours lorsqu'un poste requiert : – un niveau d'expertise et de formation poussé; – un haut niveau de compétences techniques; – l'embauche d'experts reconnus dans leur domaine.	15(1)	0
Programme d'égalité d'accès à l'emploi	Programme offrant aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles l'égalité d'accès à des possibilités d'emploi, de formation et d'avancement.	16(1)a)	1
Programme de gestion du talent ministériel	Les employés permanents faisant partie des réserves de talents gouvernementales et ministérielles qui répondent aux quatre critères d'évaluation du talent, notamment le rendement, l'état de préparation, la volonté et le degré d'urgence.	16(1)b)	2
Mutation latérale	Le processus de mutation du gouvernement du Nouveau-Brunswick facilite la mutation des employés des Parties 1, 2 (conseils scolaires) et 3 (corporations hospitalières) des services publics.	16(1) ou 16(1)c)	0
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)	4
Nomination d'étudiants et d'apprentis à un poste permanent	Les étudiants pour les emplois d'été, les étudiants universitaires ou collégiaux de programmes CO-OP ou les apprentis peuvent être nommés à un poste au sein de la fonction publique sans concours.	16(1)d)(ii)	0

Résumé des projets de loi et des activités législatives

N° de projet de loi	Nom de la loi	Date de la sanction royale	Lien à la Loi
42	<i>Loi abrogeant la Loi sur les fondations pour les études supérieures</i>	Le 21 mai 2014	http://www1.gnb.ca/legis/bill/editform-f.asp?ID=1078&legi=57&num=0&page=
73	<i>Loi modifiant la Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail</i>	Le 21 mai 2014	http://www1.gnb.ca/legis/bill/editform-f.asp?ID=1109&legi=57&num=0&page=
3	<i>Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi</i>	Le 19 décembre 2014	http://www1.gnb.ca/legis/bill/editform-f.asp?ID=1134&legi=58&num=0&page=

Nom du règlement	Date d'entrée en vigueur	Sommaire des changements
Règlement du Nouveau-Brunswick 2014-161 – <i>Loi sur les normes d'emploi</i>	Le 31 décembre 2014	La modification au règlement améliore les processus administratifs.
<i>Règlement relatif aux professions obligatoires – Loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle</i>	Le 18 août 2014	Nouveau règlement relatif aux professions obligatoires (huit professions existantes et quatre nouvelles) et aux salaires et aux articles 29, 30 et 31; abrogation du Règlement général 97-125.
<i>Règlement sur le salaire minimum – Loi sur les normes d'emploi</i>	Le 31 décembre 2014	Modification au <i>Règlement sur le salaire minimum</i> de la <i>Loi sur les normes d'emploi</i> pour augmenter le salaire minimum.
Règlement 93-150 relatif à la fondation de Mount Allison University – <i>Loi sur les fondations pour les études supérieures</i>	Le 21 mai 2014	Abrogé pour réduire le fardeau réglementaire et administratif et pour tenir compte des changements apportés à la loi fédérale.
Règlement 93-183 relatif à la fondation de l'Université du Nouveau-Brunswick – <i>Loi sur les fondations pour les études supérieures</i>	Le 21 mai 2014	Abrogé pour réduire le fardeau réglementaire et administratif et pour tenir compte des changements apportés à la loi fédérale.
Règlement 96-19 relatif à la fondation de St. Thomas University – <i>Loi sur les fondations pour les études supérieures</i>	Le 21 mai 2014	Abrogé pour réduire le fardeau réglementaire et administratif et pour tenir compte des changements apportés à la loi fédérale.
Règlement 2010-91 relatif à la Fondation des collèges communautaires du Nouveau-Brunswick – <i>Loi sur les fondations pour les études supérieures</i>	Le 21 mai 2014	Abrogé pour réduire le fardeau réglementaire et administratif et pour tenir compte des changements apportés à la loi fédérale.
Règlement 97-103 relatif à la fondation de l'Université de Moncton – <i>Loi sur les fondations pour les études supérieures</i>	Le 21 mai 2014	Abrogé pour réduire le fardeau réglementaire et administratif et pour tenir compte des changements apportés à la loi fédérale.

Résumé des activités liées aux langues officielles

Introduction	Le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail continue à mettre en œuvre le plan d'action ministériel qui a été élaboré en réponse au <i>Plan sur les langues officielles</i> . Le plan d'action est élaboré en fonction de quatre axes précis : la langue de service, la langue de travail, la promotion des langues officielles et la connaissance de la Loi et des autres obligations. Le plan d'action est géré par les Services des ressources humaines. Le travail pour mettre en place le nouveau <i>Plan sur les langues officielles</i> a été entrepris par l'ensemble du gouvernement. Le plan sera publié en 2015.
Axe 1	Langue de service. Activités réalisées pour répondre aux objectifs : <ul style="list-style-type: none"> – taux d'achèvement du module iLearn au 31 mars 2015 : Langue de service – 52 %; – consultation et discussions continues entre les conseillers en ressources humaines et les gestionnaires afin de mieux répondre aux exigences et aux besoins relatifs aux profils linguistiques. Le pourcentage d'achèvement des profils linguistiques pour 2014-2015 est de 89,8 %.
Axe 2	Langue de travail. Activités réalisées pour répondre aux objectifs : <ul style="list-style-type: none"> – taux d'achèvement du module iLearn au 31 mars 2015 : Langue de travail – 45 %; – cinq employés inscrits à la formation langue seconde; – une note de service sur les langues officielles a été envoyée à tous les employés, comprenant des liens vers des renseignements sur la boîte d'outils et les politiques linguistiques, entre autres.
Axe 3	Promotion des langues officielles. Dans le cadre du Programme d'orientation, les nouveaux employés doivent se familiariser avec la <i>Loi sur les langues officielles</i> en suivant les modules obligatoires iLearn.
Axe 4	Autres obligations. Une note de service sur les langues officielles a été envoyée à tous les employés. Les renseignements comprenaient des liens vers la boîte d'outils, les politiques linguistiques et la partie du site intranet fournissant de l'information sur les langues officielles.
Conclusion	Ces résultats témoignent de l'effet positif que les diverses initiatives continues entreprises dans le cadre du plan d'action ont eu en matière de sensibilisation et d'acceptation des langues officielles au sein du Ministère.
Plainte - langues officielles	Deux plaintes ont été déposées en vertu de la <i>Loi sur les langues officielles</i> . Le premier plaignant a affirmé ne pas avoir reçu l'offre active de service dans les deux langues officielles lorsqu'il a appelé CompétencesNB/SkillsNB pour obtenir de l'aide. En application des conclusions de la Commissaire, des mesures correctives ont été prises pour apporter des modifications immédiatement afin de remédier à la situation. La Politique sur la langue de service a été transmise à Skillsoft à l'appui de la demande. La deuxième plaignante estimait ne pas avoir reçu les documents d'étude se rattachant à un examen dans la profession de tuyauteur dans la langue officielle de son choix. La Direction de l'apprentissage et de la certification professionnelle a fourni les renseignements nécessaires à l'appui établissant que les modules de formation en question avaient été traduits, mais que la plaignante n'avait pas cherché à les obtenir dans la langue de son choix avant de se présenter à l'examen. La commissaire a conclu que la plainte n'était pas fondée. Cependant, il y avait une recommandation faite au ministre de continuer la traduction de tous les modules de formation.

Résumé des recommandations du Bureau du vérificateur général

L'immigration et le Programme des candidats du Nouveau-Brunswick (2010)	Recommandations	
	Total	Adoptées
Offre de renseignements utiles sur Internet	2	2
Surveillance du programme	5	5
Politiques documentées pour le programme	2	1
Projets pilotes	3	3
Direction de l'établissement et du multiculturalisme	1	1
Mesure du rendement	6	2
Présentation de rapports sur le rendement	1	1

Entente sur le développement du marché du travail (2012)	Recommandations	
	Total	Adoptées
Formation et perfectionnement professionnel	2	2
Affectation des frais d'administration	4	4

Entente relative au marché du travail (2012)	Recommandations	
	Total	Adoptées
Formation et perfectionnement professionnel	1	1
Documentation des renseignements sur les clients	1	1
Admissibilité des clients	1	1
Rajustements lors de la vérification	1	1

Entente sur le développement du marché du travail (2013)	Recommandations	
	Total	Adoptées
Comptabilisation des services et des subventions contractuels	1	1
Recouvrement intégral des coûts et méthode d'estimation	2	2

Entente relative au marché du travail (2013)	Recommandations	
	Total	Adoptées
Rajustements lors de la vérification	1	1
Signature des lettres d'offre	1	1

Entente relative à l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (2013)	Recommandations	
	Total	Adoptées
Signature de contrats	1	1
Surveillance des promoteurs de projet	1	0

Recouvrement des créances (2013)	Recommandations	
	Total	Adoptées
Prêts étudiants	1	1
Programmes d'emploi	1	0
Sommaire	Total	Adopté
	39	32

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

Conformément au paragraphe 18(1) de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*, le chef administratif doit établir un rapport sur les divulgations d'actes répréhensibles qui ont été faites à un supérieur hiérarchique ou au fonctionnaire désigné de la subdivision des services publics dont il est responsable. Le Ministère n'a reçu aucune divulgation d'acte répréhensible au cours de l'exercice 2014–2015.

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'ombudsman.

Annexe A

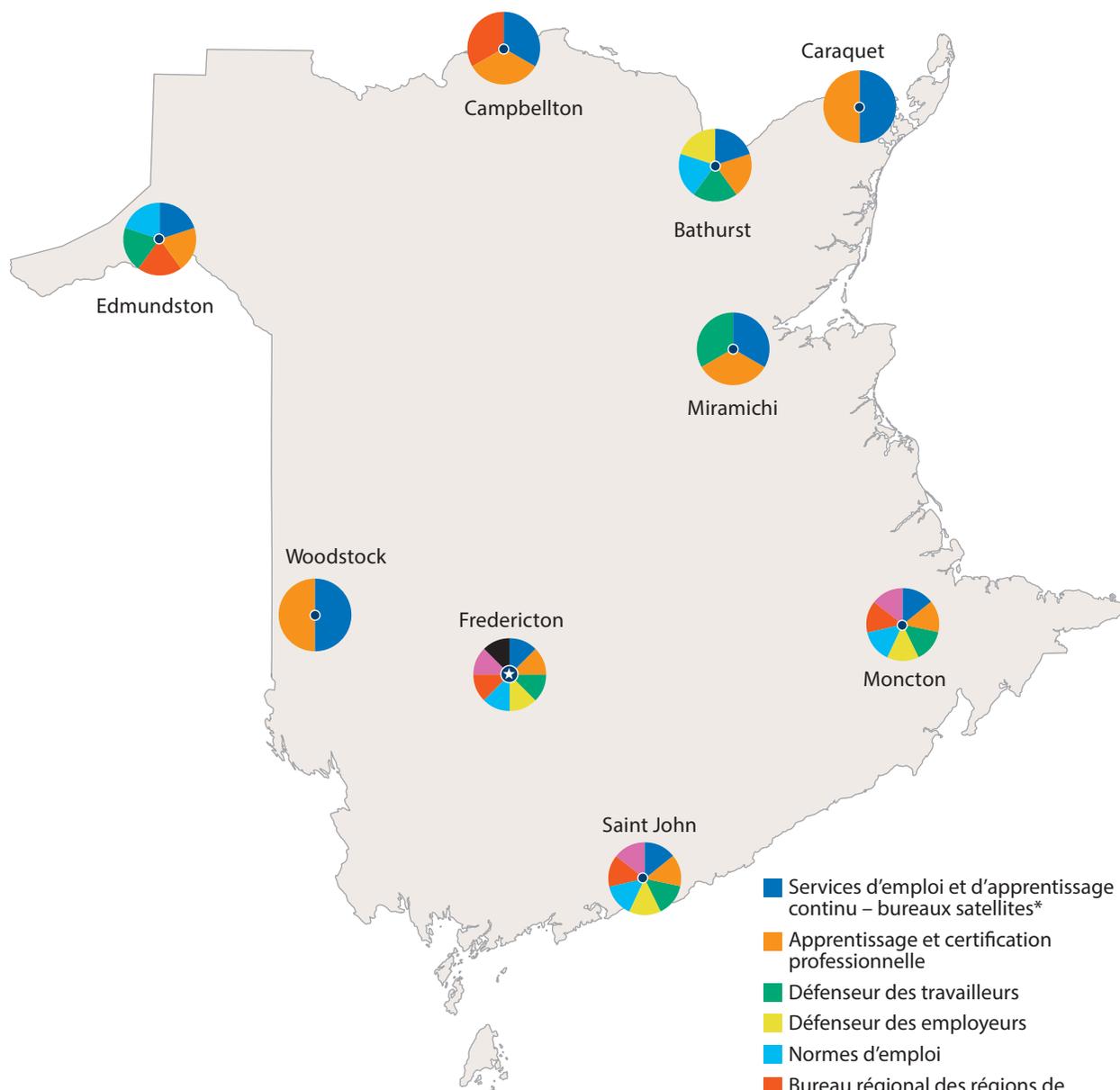
Lois appliquées par le Ministère et autres lois relevant de la compétence de la Ministre

- *Loi sur la formation et l'enseignement destinés aux adultes*
- *Loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle*
- *Loi sur les accidents de travail des aveugles**
- *Loi sur l'attribution de grades universitaires*
- *Loi sur le développement de l'emploi*
- *Loi sur les normes d'emploi**
- *Loi sur l'indemnisation des pompiers**
- *Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche**
- *Loi sur les fondations pour les études supérieures*
- *Loi sur les droits de la personne**
- *Loi sur les relations industrielles**
- *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi**
- *Loi sur la recherche consacrée au marché du travail*
- *Loi sur la Commission de l'enseignement supérieur des provinces Maritimes*
- *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick*
- *Loi sur les bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick*
- *Loi sur la Fondation des bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick**
- *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail**
- *Loi sur l'aide financière aux étudiants du postsecondaire*
- *Loi sur la formation professionnelle dans le secteur privé**
- *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*
- *Loi sur l'indemnisation des travailleurs atteints de silicose*
- *Loi sur le paiement spécial destiné à certains conjoints à charge de travailleurs décédés**
- *Loi sur les accidents du travail**
- *Loi sur la commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail**

*Les lois relevant de la compétence de la Ministre sont appliquées en tout ou en partie par un organisme, un conseil ou une commission.

Annexe B

Services et emplacement des bureaux du Ministère



* Les Services d'emploi et d'apprentissage continu ont des bureaux satellites à Shippagan, à Tracadie-Sheila, à Neguac, à Grand-Sault, à Perth-Andover, à Sussex, à St. Stephen, à Richibucto, à Sackville et à Shediac.

** En plus des cinq bureaux régionaux, 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. En 2014-2015, il y avait deux bibliobus dans la région de York et il y en avait un dans la région Chaleur.

