

Chapitre 3

Pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux des organismes de la Couronne

Contenu

Résumé.....	69
Tableau des constatations et observations clés.....	70
Recommandations et réponses.....	72
Pourquoi avons-nous entrepris ce travail?.....	73
Renseignements nécessaires à la lecture de ce chapitre	74
Objectifs et portée de notre travail	75
Conclusions	77
Constatations et recommandations : Pratiques incohérentes relatives aux salaires et aux avantages sociaux	78
Constatations et recommandations : Différences marquées entre les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux de la partie IV.....	81
Énergie NB.....	84
FCNB.....	90
Le RPC.....	92
Observations : Pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux dans le secteur des soins de santé (partie III: hôpitaux)	94
Constatations et recommandations : Pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux au gouvernement central (partie I).....	94
ONB.....	94
Finances et Conseil du Trésor (gouvernement central).....	95
Renseignements supplémentaires : Détails des pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux pour les parties I, III et IV.....	96
Dépenses salariales moyennes par employé.....	97
Salaire du président-directeur général.....	98
Allocations annuelles pour les présidents des conseils d'administration.....	100
Primes des employés.....	102
Augmentations au mérite.....	106
Primes réoctroyables.....	109
Rajustement en fonction de l'inflation.....	110
Allocation de retraite des employés.....	111
Prestations de retraite des cadres supérieurs.....	112
Droits aux congés annuels	114
Prestations de congé de maladie.....	117
Prestations pour les dépenses en santé et mieux-être.....	118
Régimes d'assurance maladie et d'assurance dentaire.....	119
Politiques sur les voyages.....	122
Annexe I – Organismes de la Couronne visés par le présent chapitre.....	124



Pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux des organismes de la Couronne

Rapport du vérificateur général – volume II, chapitre 3 – 2021

Pourquoi est-ce important?

- Les charges liées aux salaires et aux avantages sociaux des organismes de la Couronne examinés représentaient plus de 2 milliards de dollars en 2019.
- Les dépenses liées aux salaires et aux avantages sociaux peuvent représenter jusqu'à 75 % des dépenses totales des organismes de la Couronne.
- Le partage de renseignements sur les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux accroît la comparabilité, la transparence et la responsabilisation des organismes de la Couronne.

Conclusions générales

- Les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux de certains organismes de la Couronne ne sont pas conformes à celles du gouvernement central ou de l'ensemble des organismes de la Couronne.
- Les protocoles d'entente conclus avec certains organismes de la Couronne doivent être mis à jour afin de définir clairement les attentes du gouvernement à l'égard des pratiques salariales et d'avantages sociaux des employés non syndiqués.

Nos constatations

Des organismes de la Couronne affichent des différences remarquables dans leurs pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux

- Énergie NB : *le président-directeur général a gagné 560 000 \$ en 2019*, ce qui est plus que les sous-ministres, les juges et les médecins hygiénistes du ministère de la Santé.
- Énergie NB : les cadres supérieurs *gagnent en général 101 000 \$ de plus* que les sous-ministres.
- Énergie NB : offre à ses cadres supérieurs des *prestations de retraite supplémentaires* – aucun autre organisme de la Couronne n'offre cet avantage.
- ONB : *le président-directeur général a gagné 291 000 \$ en 2019*, soit environ 100 000 \$ de plus que les sous-ministres.
- Le RPC : *a versé 29 000 \$ en primes à son président-directeur général en 2019* en fonction des objectifs de rendement et du rendement financier de l'organisme.
- Alcool NB : *a versé 20 000 \$ en primes à son chef de la direction en 2019* en fonction de son rendement financier.

Les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux de certains organismes de la Couronne diffèrent de celles du gouvernement

- Primes
- Augmentations au mérite (hausses)
- Dépenses en santé et mieux-être
- Droits aux congés annuels
- Part de l'employeur au régime d'assurance maladie et d'assurance dentaire
- Prestations de congé de maladie

Finances et Conseil du Trésor (FCT)

- Une politique salariale du gouvernement concernant les augmentations au mérite est désuète
- Il est important pour le gouvernement que les pratiques en matière de salaires et d'avantages sociaux des organismes de la Couronne demeurent conformes à celles d'employés semblables dans les organismes de la Couronne et le gouvernement, le cas échéant.

Tableau des principales constatations et observations

Pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux des organismes de la Couronne

Paragraphe	Constatations et observations clés
3.16	<i>Notre enquête a révélé que certaines pratiques en matière de salaires et d'avantages sociaux des organismes de la Couronne ne sont généralement pas conformes à celles du gouvernement central ou d'autres organismes de la Couronne. Les pratiques des organismes de la Couronne inscrits aux parties I et III (hôpitaux) sont généralement conformes à celles de la partie I du gouvernement</i>
3.17	<i>Il reste du travail à faire pour que les salaires et les avantages sociaux soient conformes</i>
3.25	<i>Les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux d'Énergie NB, de la FCNB et du RPC étaient sensiblement différentes</i>
3.26	<i>Le gouvernement devrait définir ce qu'il attend des organismes de la Couronne de la partie IV</i>
	Constatations : Énergie NB
3.29	<i>Six pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux d'Énergie NB se sont démarquées : Trois ne concordaient pas avec celles des autres organismes de la Couronne et trois étaient moins coûteuses pour Énergie NB que celles de la partie I du gouvernement</i>
3.31	<i>Il existe des différences dans les pratiques salariales entre Énergie NB et la partie I du gouvernement pour les postes de cadres supérieurs</i>
3.35	<i>Les différences dans les pratiques salariales d'Énergie NB pourraient s'expliquer par la complexité de l'industrie</i>
3.36	<i>Les salaires d'Énergie NB sont inférieurs à ceux d'autres services publics canadiens</i>
3.38	<i>Énergie NB établit les salaires par rapport à un ensemble d'entités au Canada atlantique</i>
3.39	<i>Le gouvernement n'a pas clairement défini ses attentes salariales pour Énergie NB</i>
	Constatations : FCNB
3.41	<i>Quatre pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux de la FCNB n'étaient pas conforme à celles de la partie I du gouvernement et elles étaient les plus élevées parmi les organismes de la Couronne</i>
	Constatations : Le RPC
3.42	<i>Quatre pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux du le RPC se démarquaient : Trois ne concordaient pas avec celles des autres organismes de la Couronne et une était moins coûteuse pour le RPC que celles des autres organismes de la Couronne de la partie IV et de la partie I du gouvernement</i>

	Observations : Partie III – Hôpitaux
3.44	<i>Le salaire et les avantages sociaux de la partie III étaient relativement conformes à ceux de la partie I du gouvernement</i>
	Constatations : Opportunités Nouveau-Brunswick
3.47	<i>Deux pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux d'ONB se sont démarquées et n'étaient pas conformes à celles de la partie I du gouvernement</i>
	Constatations et recommandations : Finances et Conseil du Trésor
3.48	<i>Une politique gouvernementale clé sur les salaires et les avantages sociaux est désuète</i>

Recommandations et réponses

Recommandation	Réponse du Ministère	Date cible pour la mise en œuvre
Nous recommandons que le Bureau du Conseil exécutif :		
3.27 en consultation avec le ministère des Finances et Conseil du Trésor, mettre à jour les protocoles d'entente avec chaque organisme de la Couronne de la partie IV afin de définir clairement les attentes du gouvernement à l'égard des pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux des employés non syndiqués.	<i>Le BCE continuera de collaborer avec le ministère des Finances et du Conseil du Trésor. Les protocoles d'entente seront à jour pour refléter une telle directive.</i>	2022
Nous recommandons au ministère des Finances et du Conseil du Trésor :		
3.49 de réviser la <i>Politique sur l'administration de la paie AD-2404 – Rémunération au rendement et primes réoctroyable</i> pour tenir compte des pratiques actuelles du gouvernement.	<i>Le ministère des Finances et le Conseil du Trésor réviseront la politique d'administration de la paie AD-2404 Rémunération au rendement et augmentations méritoires afin de refléter les pratiques actuelles du gouvernement.</i>	<i>Avant la fin de 2021-2022</i>

Comparaison des salaires et des avantages sociaux Entre organismes de la Couronne

Pourquoi avons-nous entrepris ce travail?

Les salaires et les avantages sociaux sont des charges importantes pour les organismes de la Couronne

3.1 Les salaires et les avantages sociaux représentent des charges importantes pour les organismes gouvernementaux de la Couronne. La pièce 3.1 montre (que pour les organismes de la Couronne visés par le présent chapitre) les charges liées aux salaires et aux avantages sociaux en 2019 s'élevaient à plus de 2 milliards de dollars pour plus de 30 000 employés. Les charges liées aux salaires et aux avantages sociaux par rapport aux charges totales varient jusqu'à 75 % des charges totales. Même si les salaires et les avantages sociaux sont coûteux, ils sont nécessaires pour que les organismes de la Couronne puissent remplir leur mandat et fournir des services essentiels à la population du Nouveau-Brunswick.

3.2 Compte tenu de l'importance des salaires et des avantages sociaux, nous voulions examiner :

- les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux en vigueur dans les organismes de la Couronne;
- si les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux sont similaires entre les organismes de la Couronne et le gouvernement;
- si le gouvernement participe à l'orientation de ces pratiques pour les rendre cohérentes.

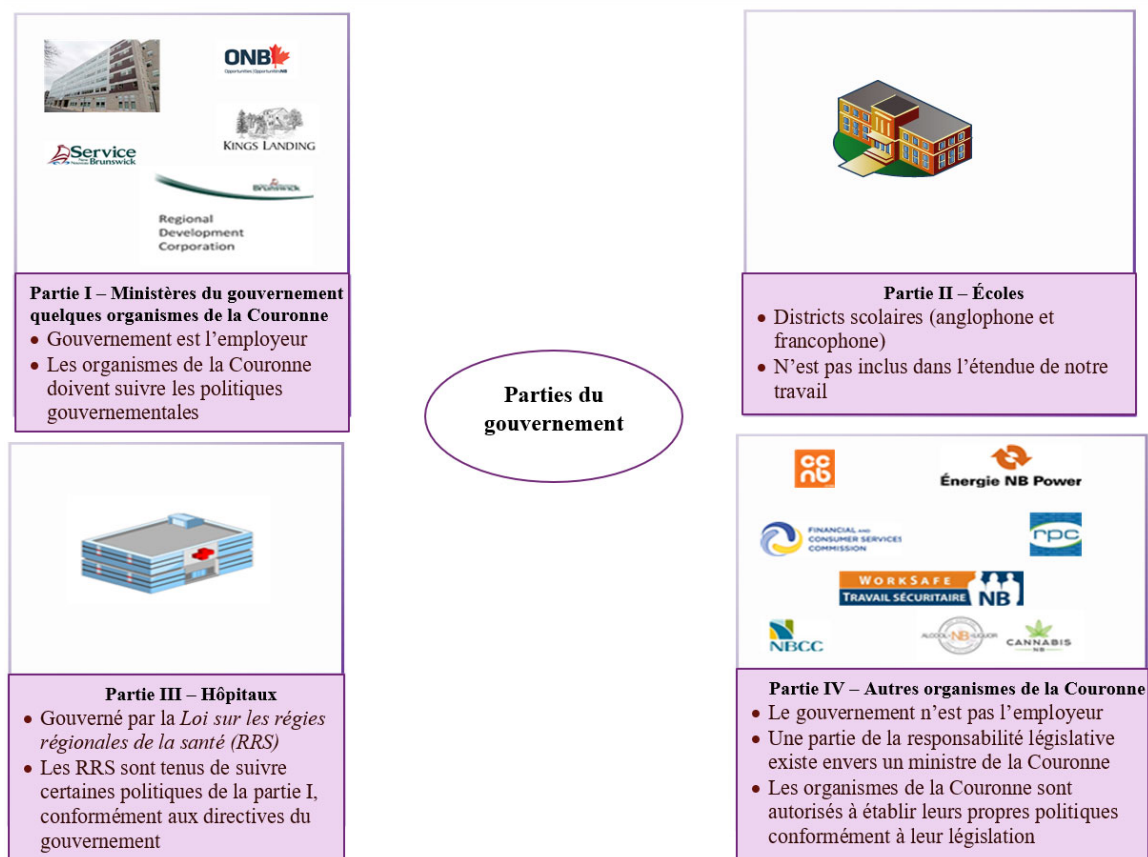
Ce chapitre favorise la comparabilité, la transparence et la reddition de comptes des organismes de la Couronne

3.3 Nous présentons des renseignements détaillés sur les salaires et les avantages sociaux afin que les députés de l'Assemblée législative et la population du Nouveau-Brunswick puissent comparer les organismes de la Couronne. À notre avis, la présentation de ces renseignements favorise la comparabilité, la transparence et la reddition de comptes. Bien qu'une partie de ces renseignements soit déjà accessible au public, ils ne sont pas disponibles en un seul endroit tel que présenté dans ce chapitre.

Renseignements nécessaires à la lecture de ce chapitre

3.4 En vertu de la *Loi sur les relations de travail dans les services publics*, le gouvernement du Nouveau-Brunswick est divisé en quatre parties. La pièce 3.1 montre ce qui compose ces parties du gouvernement.

Pièce 3.1 – Parties du gouvernement du Nouveau-Brunswick



Source : Préparé par le VGNB

La partie II n'est pas visée par notre travail

3.5 Les sept districts scolaires de la Province constituent la partie II du gouvernement. Comme ces districts scolaires ne sont pas des organismes de la Couronne, ils ne sont pas visés par ces travaux.

3.6 Les organismes de la Couronne des parties I et III reçoivent des directives du gouvernement au sujet des salaires et des avantages sociaux par le biais du Manuel d'administration du gouvernement ou d'autres lignes directrices gouvernementales.

3.7 Les organismes de la Couronne de la partie IV sont distincts des autres parties du gouvernement ou en sont exclus. La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* stipule que le gouvernement n'est pas l'employeur des organismes de la Couronne visés à la partie IV, et que ces organismes peuvent établir leurs propres politiques conformément à la *Loi*. Le gouvernement fournit toutefois une orientation à ces organismes de la Couronne au moyen d'un protocole d'entente (PE). La *Loi sur la reddition de comptes et l'amélioration continue* exige que le gouvernement remette un PE aux organismes de la Couronne tous les trois ans. Les protocoles d'entente définissent les attentes du gouvernement central à l'égard de chaque organisme de la Couronne, incluant les salaires et avantages sociaux.

***Autres rapports
connexes de la
vérificatrice générale***

3.8 Au cours de notre travail, nous avons trouvé des éléments d'intérêt qui nous ont amenés à nous concentrer sur des domaines non directement liés aux salaires et aux avantages sociaux. Ces travaux sont présentés dans d'autres rapports de la vérificatrice générale comme suit :

- *L'accès de la vérificatrice générale à Vestcor est considérablement limité*, chapitre 5, volume II du Rapport de 2020, présenté au Comité des comptes publics en février 2021;
- *Facteurs de risque dans la surveillance gouvernementale des organismes de la Couronne – Bureau du Conseil exécutif*, chapitre 4, volume I du Rapport de 2021, présenté au Comité des comptes publics en octobre 2021.

Objectifs et portée de notre travail

Objectif

3.9 Notre travail visait à déterminer, si en 2019 :

- les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux d'un échantillon d'organisme de la Couronne des parties I, III et IV sont conformes dans toutes les parties du gouvernement et dans l'ensemble des organismes de la Couronne;
- le gouvernement ordonne que les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux des organismes de la Couronne soient conformes.

Portée des travaux

3.10 Nous avons procédé comme suit pour recueillir les données probantes nécessaires à l'établissement de nos constatations et recommandations :

- sondé 14 organismes de la Couronne (voir l'annexe I);
- mené des entrevues avec le personnel du Bureau du conseil exécutif (BCE), du ministère des Finances et du Conseil du Trésor (FCT) et des organismes de la Couronne visés par notre travail;
- retenu les services d'un expert pour comparer les salaires d'Énergie NB à ceux du gouvernement de la partie I et d'autres services publics au Canada;
- examiné et analysé diverses politiques et divers documents fournis par les organismes de la Couronne et la province.

***Méthode de sélection
d'un échantillon
d'organismes de la
Couronne***

3.11 Au moment de choisir notre échantillon d'organismes de la Couronne pour notre travail, nous avons tenu compte :

- leur importance pour le public;
- l'ampleur de leurs activités;
- la nature de leurs activités;
- si nous croyions qu'ils avaient leurs propres politiques en matière de salaires et d'avantages sociaux.

***Retards dans notre
travail***

3.12 Nos travaux pour le chapitre ont débuté en 2019.

Plusieurs raisons expliquent les retards dans la déclaration des renseignements.

- Comme nous l'avons vu au paragraphe 3.8, nous avons déjà préparé deux chapitres distincts inclus dans les rapports de la vérificatrice générale en nous fondant sur ces travaux : *L'accès de la vérificatrice générale à Vestcor est considérablement limité* et *Facteurs de risque dans la surveillance gouvernementale des organismes de la Couronne*.
- La collecte et l'analyse de données de 14 organismes de la Couronne exigent beaucoup de temps et de ressources.
- D'autres travaux et la production de rapports urgents sont devenus une priorité, comme l'audit des comptes publics de la Province du Nouveau-Brunswick.

Bien que les renseignements que nous présentons dans ce chapitre visent l'année 2019, nous estimons qu'une grande partie de ces renseignements sont encore semblables ou inchangés. De plus, à notre avis, les renseignements sont encore utiles et pertinents pour les députés de l'Assemblée législative et la population du Nouveau-Brunswick.

Hors de la portée de l'audit – négociations salariales en 2021

3.13 Comme notre travail visait l'exercice 2019, les négociations des contrats salariaux qui ont eu lieu à l'automne 2021 ne sont pas incluses dans ce travail.

3.14 Les renseignements que nous présentons comprennent des réponses à nos questions de sondage, des entrevues avec le personnel des organismes de la Couronne et un examen des politiques justificatives qui nous ont été fournies. Nous n'avons pas audité les renseignements sur les salaires et les avantages sociaux qui nous ont été fournis par les organismes de la Couronne.

3.15 Le président-directeur général et les directeurs des ressources humaines et des finances de chaque organisme de la Couronne (le cas échéant) ont confirmé l'intégralité et l'exactitude de tous les renseignements qui nous ont été fournis.

Conclusions

Les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux des organismes de la Couronne de la partie IV ne sont généralement pas conformes à celles de la partie I du gouvernement ou des autres organismes de la Couronne de la partie IV

Les organismes des parties I et III sont généralement conformes à celles de la partie I du gouvernement

Il reste du travail à faire pour que les salaires et les avantages sociaux soient cohérents

3.16 Nous en concluons que les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux des organismes de la Couronne interrogés étaient :

- Les pratiques des organismes de la partie IV ne sont ***généralement pas cohérentes*** avec celles de la partie I du gouvernement ou des autres organismes de la Couronne de la partie IV; toutefois, le gouvernement n'est pas légalement l'employeur et les organismes de la Couronne de cette partie sont libres d'établir leurs propres pratiques en matière de salaires et d'avantages sociaux;
- Les pratiques des organismes des parties I et III sont ***généralement conformes*** à celles de la partie I du gouvernement.

3.17 Nous concluons aussi que le gouvernement central doit déployer d'autres efforts s'il s'attend à ce que les pratiques des organismes de la Couronne relatives aux salaires et aux avantages sociaux demeurent cohérentes dans tous les organismes des parties I et IV, dans la mesure du possible.

3.18 Dans le présent chapitre, nous avons formulé une recommandation au Bureau du Conseil exécutif et une autre au ministère des Finances et Conseil du Trésor pour améliorer la cohérence des pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux.

**Constatations et recommandations :
Pratiques incohérentes relatives aux salaires et aux avantages sociaux**

De nombreuses pratiques des organismes de la Couronne de la partie IV relatives aux salaires et aux avantages sociaux ne sont pas conformes à celles de la partie I du gouvernement ou d'autres organismes de la Couronne de la partie IV

3.19 La pièce 3.2 résume les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux des organismes de la Couronne que nous avons sondés et elle précise si ces pratiques étaient conformes à celles de la partie I du gouvernement en 2019. Comme le montre la pièce 3.2, bon nombre de ces pratiques des organismes de la Couronne de la partie IV ne sont pas conformes à celles de la partie I du gouvernement ou d'autres organismes de la Couronne de la partie IV. Des renseignements détaillés sur ces pratiques sont fournis à la section 3.50.

3.20 Nous avons inclus des renseignements sur la politique relative aux voyages à la pièce 3.2. Bien que les politiques sur les voyages ne soient habituellement pas considérées comme des salaires ou des avantages pour les employés, une telle politique peut être perçue comme un avantage pour les employés si elle prévoit des indemnités supérieures aux coûts réels des voyages. Nous avons comparé les politiques sur les voyages de notre échantillon d'organismes de la Couronne à la politique sur les voyages de la partie I du gouvernement.

Pièce 3.2 – Résumé des pratiques en matière de salaires et d'avantages sociaux en 2019

	Partie I				Partie III		Partie IV								Total
	ONB	KLC	SDR	SNB	Horizon	Vitalité	CCNB	NBCC	FCNB	Le RPC	Énergie NB	ANBL	CNB	CSSIAT	
Renseignements sur les salaires															
Nombre d'employés réguliers	161	23	28	2 031	8 021	6 383	682	803	84	140	2 428	443	194	467	21 888
Nombre d'employés occasionnels	2	101	0	441	6 068	833	151	169	4	24	209	231	142	33	8 408
Total des charges liées aux salaires et aux avantages sociaux (millions de dollars arrondis)	12	3	3	135	895	433	48	61	9	11	337	35	10	45	2 037 \$
Charges totales (millions de dollars arrondis)	49	5	121	271	1 230	708	68	82	12	17	1 867	261	31	144	4 866 \$
% des salaires et des avantages par rapport aux charges totales (basé sur les chiffres réels, non arrondis)	25 %	67 %	2 %	50 %	73 %	61 %	71 %	75 %	71 %	65 %	18 %	13 %	31 %	31 %	42 %
Salaire moyen des employés (milliers \$)	73	*	82	47	64	53	57	50	79	50	89	39	*	66	
Pratiques salariales															
Salaire du président-directeur général	▼	▲	●	▲	▼	▼	●	●	●	●	▼	▼	▲	▼	3.55
Allocation annuelle – Présidents de conseils d'administration	○	N	N	○	○	○	○	○	○	N	○	○	○	○	3.60
Primes	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	▼	▼	▼	▼	⊗	3.66
Augmentations au mérite	▼	▼	●	●	●	●	●	▼	**	▼	▼	▼	▼	▼	3.72
Primes réoctroyable	⊗	▼	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗		▼	⊗	⊗	⊗	⊗	3.77
Rajustement en fonction de l'inflation (échelles salariales)	●	●	●	●	●	●	●	●		▼	▲	▲	*	▲	3.79
Les employés non syndiqués accumulent des allocations de retraite	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	▼	⊗	⊗	⊗	⊗	3.81
Supplément de prestations de retraite – Cadres supérieurs	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	▼	⊗	⊗	⊗	3.85

Pièce 3.2 - Résumé des pratiques en matière de salaires et d'avantages sociaux en 2019 (suite)

	Partie I				Partie III		Partie IV								Paragraphe
	ONB	KLC	SDR	SNB	Horizon	Vitalité	CCNB	NBCC	FCNB	Le RPC	Énergie NB	ANBL	CNB	CSSIAT	
Pratiques relatives aux avantages sociaux															
Droits aux congés annuels	●	●	●	●	▼	▼	●	●	▼	●	▼	▼	▼	▼	3.89
Prestations de congé de maladie	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	▲	▼	▼	●	3.91
Païement des congés de maladie	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	▼	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	3.94
Dépenses de santé ou de bien-être	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	▼	▼	▼	▼	⊗	▼	▼	⊗	3.95
Politique du Gouvernement du NB sur les régimes d'assurance maladie et d'assurance dentaire	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	N	N	N	N	3.98
Politique sur les régimes d'assurance maladie et d'assurance dentaire – Coût total	●	●	●	●	●	●	●	●	●	▼	▲	▼	▼	▼	3.103
Part du régime d'assurance maladie et d'assurance dentaire payée par l'employeur (%)	●	●	●	●	●	●	●	●	▼	▲	▲	▼	▼	▼	3.105
Politiques sur les voyages															
Conformité à la politique du Gouvernement du N.-B.	O	O	O	O	O	O	N	N	N	N	N	N	N	O	3.106
Indemnité de repas quotidienne	●	●	●	●	●	●	●	●	▼	▼	▲	●	●	●	3.106
Taux de kilométrage	●	●	●	●	●	●	●	●	▼	●	▲	●	●	●	3.106

Source: Préparé par le VGNB à partir des réponses au sondage des organismes de la Couronne (non audité)

- Les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux de l'entité sont conformes à celles des entités de la partie I (si ces pratiques sont offertes à la fois par la partie I et par l'organisme de la Couronne)
- ▲ La pratique relative aux salaires ou aux avantages sociaux de l'entité est moins favorable pour l'employé que celle en vigueur dans les entités de la partie I et, par conséquent, est moins coûteuse pour l'organisme de la Couronne. Voir le numéro du paragraphe pertinent pour plus de détails
- ▼ La pratique relative aux salaires ou aux avantages sociaux de l'entité est plus favorable pour l'employé que la pratique comparable aux entités de la partie I et, par conséquent, est plus coûteuse pour l'organisme de la Couronne. Voir le numéro du paragraphe pertinent pour plus de détails
- ⊗ La pratique relative aux salaires et aux avantages sociaux n'est pas offerte par l'entité.
- * Les organismes KLC et CNB sont exclus pour cette caractéristique, car KLC exerce ses activités sur une base saisonnière et CNB a commencé ses activités au cours de l'exercice 2019.
- ** Une fois par année, les employés admissibles de la FCNB reçoivent un rajustement salarial. Ce rajustement salarial est global pour inclure les augmentations réoctroyable, les augmentations au mérite et les hausses en raison de l'inflation. Cette pratique diffère de celle des autres organismes de la Couronne que nous avons sondés et de la partie I, mais dans l'ensemble, les augmentations annuelles des employés sont moins favorables que celles de la partie I.

Constatations et recommandations :
Différences marquées entre les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux de la partie IV

Des différences dans les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux des organismes de la Couronne de la partie IV peuvent parfois s'expliquer par la nature des organismes.

3.21 Comme le montre la pièce 3.3, bon nombre des pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux des organismes de la Couronne de la partie IV présentaient des différences notables par rapport à celles de la partie I, notamment les primes, les vacances, les augmentations au mérite et les comptes de dépenses de santé et de mieux-être.

3.22 Ces différences peuvent parfois s'expliquer par la nature des organismes de la Couronne de la partie IV. Comme il est mentionné au paragraphe 3.7, le gouvernement n'est pas l'employeur de ces organismes de la partie IV et ils peuvent établir leurs propres pratiques en matière de salaires et d'avantages sociaux. En général, les organismes de la Couronne de la partie IV exercent leurs activités dans des industries particulières et leurs employés possèdent des compétences uniques différentes de celles de la partie I du gouvernement, notamment dans les domaines du nucléaire, de la sécurité financière, des compétences en recherche scientifique, ainsi qu'en commercialisation et en vente.

3.23 Nous avons été informés qu'auparavant, tous les organismes de la partie IV fonctionnaient sans financement gouvernemental. Par exemple, Énergie NB, la FCNB, le RPC et la CSSIAT fonctionnent sans financement particulier du gouvernement. Ce n'est toutefois plus le cas puisque les deux collèges communautaires de la partie IV reçoivent tous deux un financement majeur du gouvernement. Nous constatons que les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux des collèges communautaires s'harmonisent davantage avec celles de la partie I que celles des autres organismes de la Couronne de la partie IV.

3.24 Compte tenu du caractère unique des organismes de la Couronne de la partie IV, nous avons établi une distinction entre les différences les plus courantes entre les parties IV et I. La pièce 3.3 montre ces différences.

Pièce 3.3 – Pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux de la partie IV qui diffèrent de celles de la partie I

Primes	Quatre des huit organismes de la Couronne de la partie IV versent des primes aux employés (CNB, ANBL, Énergie NB et le RPC). Ces primes ne sont pas offertes aux employés de la partie I. Voir le paragraphe 3.66 pour plus de détails sur ces primes.
Congés	Cinq des huit organismes de la Couronne de la partie IV offrent aux employés un maximum de 30 jours de vacances. Les exceptions sont CNB, CCNB et le RPC. Ces trois entités offrent aux employés un maximum de 25 jours de vacances, ce qui est identique à ce qui est offert aux employés de la partie I. Voir le paragraphe 3.89 pour plus de détails.
Augmentations au mérite	Six des huit organismes de la Couronne de la partie IV accordent à leurs employés des augmentations au mérite (hausses) supérieures à 2 % pour rendement exceptionnel en 2019. Depuis 2013, la partie I du gouvernement a gelé les augmentations au mérite jusqu'à concurrence de 2 % pour le rendement exceptionnel. Voir le paragraphe 3.72 pour plus de détails.
Prestations pour les dépenses en santé et mieux-être	Six des huit organismes de la Couronne de la partie IV offrent aux employés un mécanisme pour des dépenses liées à la santé et au mieux-être. Les exceptions sont Énergie NB et la CSSIAT. Le CCNB verse 1 000 \$ à son chef de la direction pour les dépenses en santé et mieux-être, mais pas à d'autres employés. La partie I du gouvernement ne verse pas de somme aux employés pour les dépenses en santé et mieux-être. Voir le paragraphe 3.95 pour plus de détails.

Source : Préparé par le VGNB à partir des informations fournies par les organismes de la Couronne (non audité)

Les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux d'Énergie NB, de la FCNB et du RPC étaient sensiblement différentes.

3.25 Nous avons comparé les pratiques en matière de salaires et d'avantages sociaux entre eux. Nous avons constaté que les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux de trois organismes de la Couronne de la partie IV se démarquaient par rapport à celles d'autres organismes de la Couronne de la partie IV, soit Énergie NB, la FCNB et le RPC. Par conséquent, nous avons examiné le PE fourni à ces organismes de la Couronne pour déterminer si le gouvernement établissait des pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux propres à ces organismes.

Le gouvernement devrait définir ses attentes à l'égard des organismes de la Couronne de la partie IV

3.26 Nous avons constaté que les protocoles d'entente (PE) exigent généralement que les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux soient conformes à celles de la partie I. Par exemple, un PE stipule que les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux [traduction] « [...] demeurent conformes à celles d'employés similaires dans les parties I et IV [...] » pour les employés non syndiqués. Nous avons toutefois constaté que le terme « conforme » n'est pas clairement défini dans le PE. Par conséquent, chaque organisme de la Couronne de la partie IV pourrait interpréter cette directive différemment. L'absence d'attentes claires augmente le risque que les intentions du gouvernement ne soient pas mises en œuvre. À notre avis, le gouvernement devrait définir clairement ce qu'il attend des organismes de la Couronne de la partie IV en ce qui concerne les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux pour les employés non syndiqués.

Recommandation

3.27 Nous recommandons que le Bureau du Conseil exécutif, en consultation avec le ministère des Finances et Conseil du Trésor, mette à jour le Protocole d'entente avec chaque organisme de la Couronne de la partie IV afin de définir clairement les attentes du gouvernement à l'égard des pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux des employés non syndiqués.

3.28 Dans les paragraphes qui suivent, nous décrivons certaines des différences marquées que nous avons observées en comparant les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux d'Énergie NB, de la FCNB, du RPC et de la partie I du gouvernement.

Énergie NB

Six pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux d'Énergie NB se sont démarquées : Trois ne concordaient pas avec celles des autres organismes de la Couronne et trois étaient moins coûteuses pour Énergie NB que celles de la partie I du gouvernement

3.29 Nous avons constaté que trois pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux en vigueur à Énergie NB dépassaient celles offertes par la plupart des organismes de la Couronne et de la partie I du gouvernement, et toutes ces pratiques étaient parmi les plus généreuses offertes par les organismes de la Couronne. Nous avons également constaté que trois pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux étaient moins coûteuses pour Énergie NB que celles de la partie I du gouvernement. La pièce 3.4 montre les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux d'Énergie NB qui se démarquent.

Pièce 3.4 – Pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux d'Énergie NB qui se démarquent

Salaire de l'employé*	Énergie NB <i>verse le salaire et les avantages sociaux moyens les plus élevés par employé parmi les organismes de la Couronne examinés</i> , soit environ 89 000 \$ par année. Compte tenu de la nature technique de l'industrie et du fait qu'environ 90 % des 2 600 employés d'Énergie NB sont syndiqués, de nombreuses pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux d'Énergie NB sont régies par des conventions collectives approuvées par le lieutenant-gouverneur en conseil.
Salaire du président-directeur général*	Énergie NB <i>verse le salaire d'un président-directeur général le plus élevé parmi les organismes de la Couronne</i> . En 2019, Énergie NB a versé environ 560 000 \$ à son PDG.
Supplément à la retraite aux cadres supérieurs*	Énergie NB est le seul organisme de la Couronne sondé à <i>offrir un supplément à la retraite aux cadres supérieurs</i> . Bien qu'un supplément à la retraite soit offert uniquement aux sous-ministres de chaque ministère dans la partie I, le supplément d'Énergie NB est offert aux vice-présidents et aux échelons supérieurs. Nous formulons des commentaires supplémentaires au paragraphe 3.95.
Assurance maladie et assurance dentaire**	Énergie NB <i>paie 60 % du coût de toutes les primes d'assurance maladie et d'assurance dentaire</i> , tandis que la partie I paie entre 50 % et 75 % selon le régime d'assurance maladie et d'assurance dentaire. Voir la pièce 3.23 pour plus de détails.
Inflation**	Énergie NB a également <i>relevé ses échelles salariales en fonction de l'inflation pour ses employés non syndiqués (coût de la vie) de 0,5 % de moins</i> que celles de la partie I depuis 2015.
Déplacements**	Deux des indemnités de déplacement d'Énergie NB (indemnité quotidienne de repas et kilométrage) sont légèrement moins généreuses que celles du gouvernement de la partie I.

* *Les salaires et les avantages sociaux sont parmi les plus élevés offerts par les organismes de la Couronne*

** *Les salaires et les avantages sociaux sont moins favorables à l'employé que ceux de la partie I, et, par conséquent, sont moins coûteux pour Énergie NB*

Source : Préparé par le VGNB à l'aide des renseignements fournis par Énergie NB

Nous avons fait appel à un expert dans le cadre de notre travail.

3.30 En raison des différences constatées à la pièce 3.4 concernant le salaire moyen et le salaire du PDG, nous avons retenu les services d'un expert pour examiner les pratiques salariales d'Énergie NB et les comparer à celles de la partie I et d'autres services publics au Canada. Nous avons pu comparer ces entités parce qu'elles utilisent la même méthode pour évaluer les emplois et en déterminer le salaire pertinent. Selon cette méthode, une valeur numérique est attribuée à chaque poste en fonction d'éléments tels que l'effort requis, les connaissances techniques et le niveau de responsabilité requis. Les salaires sont ensuite déterminés en fonction de la valeur numérique du poste et de ce que le marché est prêt à offrir pour ce poste. Cette méthode est reconnue à l'échelle internationale comme une norme de l'industrie aux fins de la gestion des pratiques de rémunération.

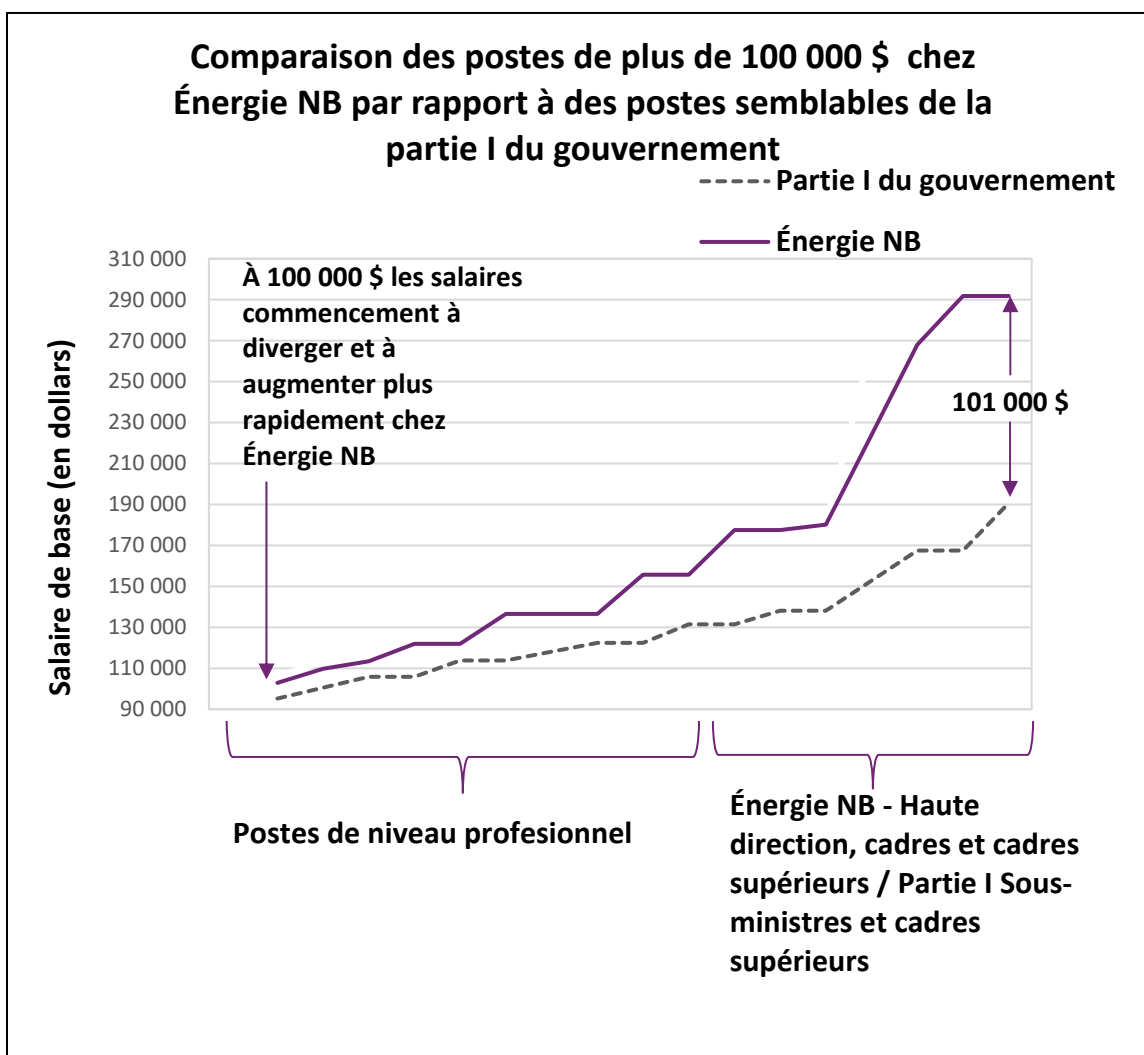
Il existe des différences dans les pratiques salariales entre Énergie NB et la partie I du gouvernement pour les postes de cadres supérieurs.

3.31 Nous avons constaté des différences dans les pratiques salariales entre Énergie NB et la partie I du gouvernement. Ces différences touchent principalement les employés non syndiqués des postes de niveau supérieur. La pièce 3.5 montre qu'à partir d'un salaire annuel d'environ 100 000 \$, les salaires d'Énergie NB augmentent plus rapidement que ceux de la partie I du gouvernement.

3.32 La pièce 3.5 montre également qu'en 2019, les cadres supérieurs d'Énergie NB touchent en moyenne 101 000 \$ (56 %) de plus que les employés de la partie I du gouvernement qui participent au régime de rémunération des sous-ministres. Les cadres supérieurs d'Énergie NB (à l'exclusion du PDG) peuvent gagner un salaire annuel maximal d'environ 292 000 \$, tandis que les sous-ministres de la partie I du gouvernement peuvent gagner un salaire annuel maximal d'environ 191 000 \$. À notre avis, il est raisonnable de comparer les sous-ministres aux cadres supérieurs d'Énergie NB, car ils sont les cadres supérieurs de chaque entité et ont des responsabilités et des obligations organisationnelles similaires. Voir le paragraphe 3.55 pour obtenir des renseignements sur le salaire du PDG d'Énergie NB. Comme il est mentionné au paragraphe 3.56, six cadres supérieurs gagnent plus que la limite maximale de leur poste approuvée par le conseil d'administration de l'organisme.

3.33 La pièce 3.5 montre également que les postes de cadres et de cadres supérieurs (p. ex. directeurs généraux) d'Énergie NB sont payés, en moyenne, plus que les employés de la partie I du gouvernement ayant des niveaux de responsabilité semblables.

Pièce 3.5 – Postes d'Énergie NB de plus de 100 000 \$ par rapport à des postes similaires de la partie I du gouvernement

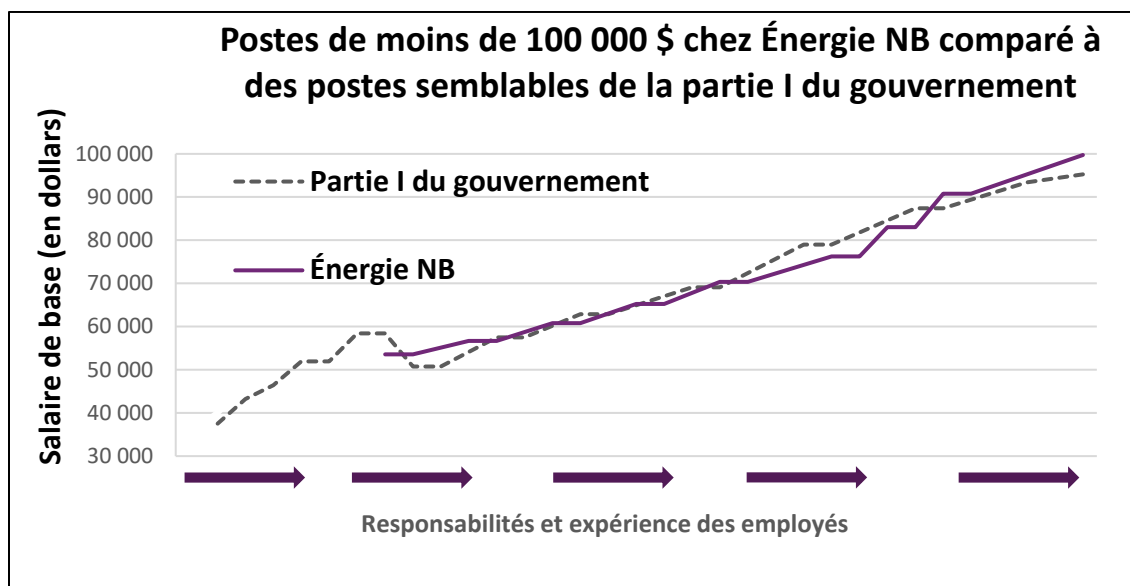


Source : Préparé par le VGNB à l'aide de renseignements d'Énergie NB et du gouvernement central

3.34 La pièce 3.6 montre que les titulaires de postes de niveau professionnel et de gestion (c.-à-d. niveau inférieur à celui de directeur général) d'Énergie NB et de la partie I

du gouvernement touchent des salaires semblables pour des emplois de valeur similaire. Ces salaires se situent entre 55 000 \$ et 100 000 \$ et augmentent à un rythme plus ou moins semblable aux responsabilités et à l'expérience. Dans certains cas, les employés de la partie I sont payés davantage que ceux d'Énergie NB et vice versa.

Pièce 3.6 – Postes d'Énergie NB inférieurs à 100 000 \$ par rapport à des postes semblables de la partie I du gouvernement



Source : Préparé par le VGNB à l'aide de renseignements d'Énergie NB et du gouvernement central

Les différences dans les pratiques salariales d'Énergie NB pourraient s'expliquer en raison de la complexité de l'industrie

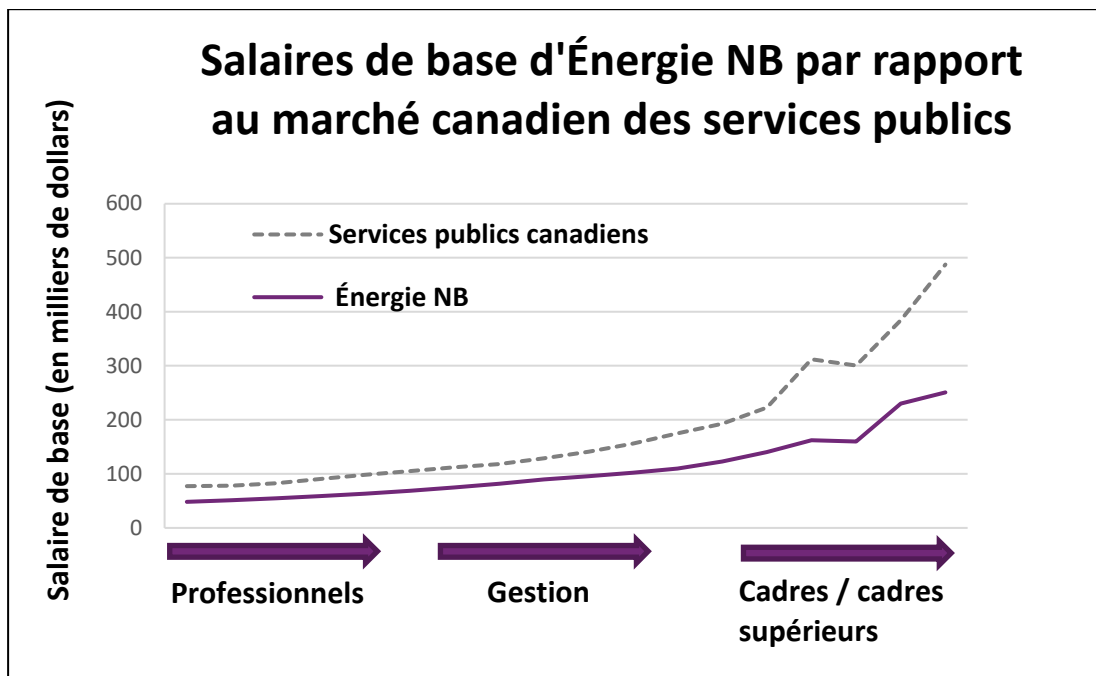
3.35 Les différences entre Énergie NB et la partie I du gouvernement pour les salaires annuels supérieurs à 100 000 \$ peuvent s'expliquer par le fait qu'Énergie NB œuvre dans l'industrie Canadienne des services publics complexe et sans équivalent, où sont souvent requis des titulaires de postes hautement spécialisés ou des talents rares. Par conséquent, il peut être très difficile d'attirer et de maintenir en poste des employés qualifiés si l'on utilise les salaires et les avantages sociaux de la partie I comme ligne directrice.

Les salaires d'Énergie NB sont inférieurs à ceux d'autres services publics canadiens.

3.36 Nous avons également constaté que les salaires annuels des employés d'Énergie NB sont inférieurs à ceux offerts par d'autres services publics canadiens. La figure 3.7 montre la différence entre les salaires d'Énergie NB et d'autres services publics canadiens pour les postes de

professionnels, de cadres et de cadres supérieurs. À notre avis, il n'est pas surprenant que les salaires d'Énergie NB soient inférieurs à ceux d'autres services publics dans des provinces comme l'Ontario, le Québec et la Colombie-Britannique.

Pièce 3.7 – Salaires de base d'Énergie NB par rapport au marché canadien des services publics



Source : Préparé par le VGNB à l'aide de renseignements d'Énergie NB et de la base de données du spécialiste du marché

3.37 Étant donné qu'Énergie NB n'harmonise pas ses salaires avec ceux de la partie I ni d'autres services publics canadiens, nous voulions savoir de quelle façon Énergie NB détermine ses salaires et si ceux-ci sont établis par rapport à d'autres comparateurs, comme des services publics ou entités publiques.

Énergie NB établit les salaires par rapport à un ensemble d'entités au Canada atlantique.

3.38 Nous avons comparé les salaires d'Énergie NB à ceux de cinq « groupes comparateurs » différents, soit les services publics et les organismes de la Couronne au Nouveau-Brunswick, des provinces de l'Atlantique et ailleurs au Canada. Nous avons constaté qu'Énergie NB établit actuellement ses salaires par rapport à un groupe comparateur composé d'entités du secteur public et d'entreprises du secteur privé du Canada atlantique. Nous

avons également constaté qu'Énergie NB établit les salaires au milieu (50^e centile) des échelles salariales possibles dans ce groupe comparateur.

Le gouvernement n'a pas clairement défini ses attentes salariales pour Énergie NB.

3.39 Notre travail nous a permis de constater qu'il existe un autre groupe comparateur du marché canadien atlantique qui pourrait mieux convenir à Énergie NB pour harmoniser ses salaires. Ce groupe comparateur est davantage axé sur le secteur public élargi et, par conséquent, pourrait donner des montants salariaux plus prudents pour Énergie NB. Étant donné que le gouvernement n'a pas clairement défini ses attentes salariales, nous ne sommes pas en mesure de déterminer quel groupe comparateur Énergie NB devrait utiliser pour répondre aux attentes du gouvernement.

3.40 À notre avis, la mise en œuvre de la recommandation formulée au paragraphe 3.27 permettra de dissiper toute incertitude quant aux attentes du gouvernement à l'égard des salaires d'Énergie NB. Le gouvernement devrait définir le terme « cohérent » dans le PE d'Énergie NB pour s'assurer que cet organisme harmonise les salaires avec le groupe comparateur le plus pertinent.

FCNB

Quatre pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux de la FCNB se sont démarquées, n'étaient pas conformes à celles de la partie I du gouvernement et étaient parmi les plus généreuses offertes par les organismes de la Couronne.

3.41 Nous avons constaté que quatre pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux offerts en vigueur à la FCNB dépassaient celles offertes à la partie I du gouvernement, et elles se classent toutes parmi les plus généreuses offertes par les organismes de la Couronne. La pièce 3.8 montre les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux de la FCNB qui se démarquent.

Pièce 3.8 – Pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux à la FCNB qui se démarquent

Allocations annuelles pour le président du conseil d'administration*	La FCNB <i>offre au président du conseil d'administration l'allocation annuelle la plus élevée, soit 137 000 \$</i> . Nous avons été informés que cela était nécessaire pour attirer un candidat pertinent pour le poste. Nous avons également été informés que ce poste comporte plus de fonctions qu'un président typique du conseil d'administration, car ce poste regroupe en hybride les fonctions d'un dirigeant principal et de président du conseil d'administration.
Païement des congés de maladie* (prestations de retraite)	La FCNB <i>verse aux employés jusqu'à 20 % de leurs congés de maladie</i> lorsqu'ils prennent leur retraite jusqu'à un maximum de 48 jours (prestation de retraite). Aucun autre organisme de la Couronne n'offre cet avantage.
Assurance maladie et assurance dentaire*	La FCNB <i>paie la totalité des prestations d'assurance maladie et d'assurance dentaire</i> . Contrairement à la plupart des autres organismes de la Couronne où les coûts sont partagés entre l'employeur et le personnel, les employés de la FCNB ne paient pas pour recevoir cette prestation.
Déplacements*	Deux des indemnités de déplacement de la FCNB (indemnité quotidienne de repas et kilométrage) sont légèrement plus généreuses que celles de la partie I du gouvernement et d'autres organismes de la Couronne.

** Les salaires et les avantages sociaux sont parmi les plus élevés offerts par les organismes de la Couronne*

Source : Préparé par le VGNB à partir des renseignements fournis par la FCNB

Le RPC

Quatre pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux du RPC se sont démarquées : Trois ne concordaient pas avec celles des autres organismes de la Couronne et une était moins coûteuse que celles des autres organismes de la Couronne de la partie IV et de la partie I du gouvernement

3.42 Nous avons constaté que trois pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux offerts par le RPC dépassaient celles offertes par la plupart des organismes de la partie IV et de la partie I du gouvernement. Ces trois pratiques sont aussi parmi les plus élevées offertes par les organismes de la Couronne. Nous avons également constaté qu'une pratique relative aux salaires et aux avantages sociaux était moins coûteuse pour le RPC que celle des autres organismes de la Couronne de la partie IV et de la partie I du gouvernement. La pièce 3.9 montre les pratiques relatives aux salaires et aux avantages du RPC qui se démarquent.

Pièce 3.9 – Pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux au RPC qui se démarquent

Primes réoctroyable*	Le RPC <i>permet le versement de primes réoctroyable aux employés</i> . Cette pratique qui permet aux employés ayant atteint le sommet de leur échelle salariale d'obtenir des augmentations temporaires d'échelon de rémunération a été abandonnée en 2011 dans la partie I du gouvernement. Le RPC précise qu'il utilise cette approche pour reconnaître le rendement exceptionnel tout en évitant de promouvoir les employés à la prochaine classification de postes/échelle salariale.
Crédits d'allocation de retraite*	Le RPC <i>permet aux employés non syndiqués d'obtenir des crédits d'allocation de retraite</i> . Les employés reçoivent ainsi un montant forfaitaire à leur retraite. La Province a mis fin aux crédits d'allocation de retraite des employés non syndiqués en 2013, soit il y a huit ans. Le RPC souligne qu'il n'offre pas de crédits d'allocation de retraite aux employés embauchés depuis 2011. Le RPC n'a pas offert le versement de l'allocation de retraite accumulée aux employés admissibles afin d'éviter les cas de paiement intégral.
Hausses en fonction de l'inflation*	Depuis 2015, le RPC <i>a augmenté ses échelles salariales des employés non syndiqués en fonction de l'inflation</i> (coût de la vie) de 1,8 % de plus au total que la partie I. Selon le RPC [traduction] « <i>Le RPC utilise le taux d'indemnité de vie chère [allocation coût de la vie] calculé pour le Nouveau-Brunswick.</i> »
Primes pour l'assurance maladie et l'assurance dentaire**	Le RPC <i>paie 50 % du coût des primes pour toutes les prestations d'assurance maladie et d'assurance dentaire</i> , tandis que la partie I du gouvernement de paie entre 50 % et 75 % de ces prestations.

* Les salaires et les avantages sociaux sont parmi les plus élevés offerts par les organismes de la Couronne.

** La pratique de salaire et d'avantage social est moins favorable à l'employé que celle de la partie I du gouvernement, et, par conséquent, est moins coûteuse pour le RPC

Source : Préparé par le VGNB à partir des renseignements fournis par le RPC

Le RPC fonctionne sans financement gouvernemental

3.43 Le RPC nous a informés qu'il fonctionne [traduction] « *sans financement de fonctionnement ni protection réglementaire (...) ces facteurs influencent bon nombre des politiques et pratiques de notre organisme (...)* ». Nous avons également été informés que le RPC est devenu un organisme de la Couronne de la partie IV en 2017 et qu'au moment de notre audit, il menait encore le processus de transfert de certaines politiques sur les salaires et les

avantages sociaux. Avant 2017, le RPC ne faisait pas partie du gouvernement et n'était pas un organisme de la Couronne.

Observations :
Pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux dans le secteur des soins de santé (partie III: hôpitaux)

Les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux de la partie III étaient relativement conformes à celles de la partie I du gouvernement.

3.44 Comme le montre la pièce 3.2, bon nombre des pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux des deux régions régionales de la santé (RRS) de la partie III étaient relativement conformes à celles de la partie I.

3.45 Le gouvernement central ne fournit pas de PE aux deux RRS. Le gouvernement oriente et approuve les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux des deux RRS, comme il le fait pour la partie I. Même si elles sont approuvées par le gouvernement, certaines pratiques, comme celles sur les vacances, diffèrent de celles de la partie I.

Constatations et recommandations :
Pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux au gouvernement central (partie I)

3.46 Comme le montre la pièce 3.2, bon nombre des pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux des organismes de la Couronne de la partie I étaient relativement conformes à la politique gouvernementale. Nous avons toutefois constaté qu'un organisme de la Couronne de la partie I s'était démarqué et que le gouvernement pouvait améliorer ses pratiques en matière de salaires et d'avantages sociaux.

ONB

Deux pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux d'ONB se sont démarquées et n'étaient pas conformes à celles de la partie I du gouvernement

3.47 Nous avons constaté que deux pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux en vigueur à ONB dépassaient celles de la plupart des organismes de la Couronne de la partie I et la partie I du gouvernement. La pièce 3.10 montre les pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux d'ONB qui se démarquent.

Pièce 3.10 – Pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux d’ONB qui se démarquent

Salaire du président-directeur général	ONB verse le salaire le plus élevé de président-directeur général parmi les organismes de la Couronne de la partie I. En 2019, ONB a versé à son PDG environ 291 000 \$, soit environ 100 000 \$ de plus que le salaire des sous-ministres. On nous a informé qu’ONB a maintenant un nouveau PDG avec un salaire inférieur qui correspond aux salaires des sous-ministres.
Augmentations au mérite	ONB a accordé des augmentations au mérite allant jusqu’à 4 % aux employés dont le rendement est exceptionnel, ce qui dépasse la limite gouvernementale de 2 % prévue pour la partie I. ONB nous a informé que cette pratique a été abandonnée au cours de l’exercice 2021.

Source : Préparé par le VGNB à partir des renseignements fournis par ONB

Finances et Conseil du Trésor (gouvernement central)

Une politique gouvernementale clé sur les salaires et les avantages sociaux est désuète

3.48 Dans le cadre de nos travaux, nous avons relevé deux cas où une politique gouvernementale clé n’avait pas été mise à jour pour tenir compte des changements apportés à la politique. La *politique AD-2404 Rémunération au rendement et primes réoctroyables* n’a pas été mise à jour pour tenir compte des changements apportés aux notes de service suivantes à l’intention des employés.

- Dans une note de service de 2011 aux employés des parties I, II et III de la fonction publique, le gouvernement central n’autorisait plus le versement de primes réoctroyables aux employés qui se trouvaient au sommet de leur échelle salariale.
- Dans une note de service adressée aux « cadres et employés non syndiqués des parties I, II et III » en janvier 2013, le gouvernement central a limité les augmentations annuelles au mérite (hausses) à 2 %¹,

¹ Note de service datée du 15 janvier 2013 du ministère des Ressources humaines à la direction et aux employés non syndiqués des parties I, II et III.

même dans les cas de rendement exceptionnel des employés.

L'absence de mise à jour de cette politique a entraîné des pratiques salariales incohérentes entre les organismes de la Couronne. Par exemple, un organisme de la Couronne de la partie I (KLC) a accordé une prime réoctroyable à un employé et un autre organisme de la Couronne de la partie I (ONB) a accordé des augmentations au mérite de plus de 2 % aux employés dont le rendement est exceptionnel.

Recommandation

3.49 Nous recommandons au ministère des Finances et Conseil du Trésor de réviser la *Politique sur l'administration de la paie AD-2404 – Rémunération au rendement et primes réoctroyables pour tenir compte des pratiques actuelles du gouvernement*.

Renseignements supplémentaires : Détails des pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux pour les parties I, III et IV

3.50 Dans les paragraphes qui suivent, nous présentons des renseignements supplémentaires détaillés à l'appui du résumé présenté à la pièce 3.2. Dans cette section, nous présentons les résultats de nos sondages à titre informatif. Toutes les constatations et recommandations ont déjà été présentées dans le présent chapitre.

Dépenses salariales moyennes par employé

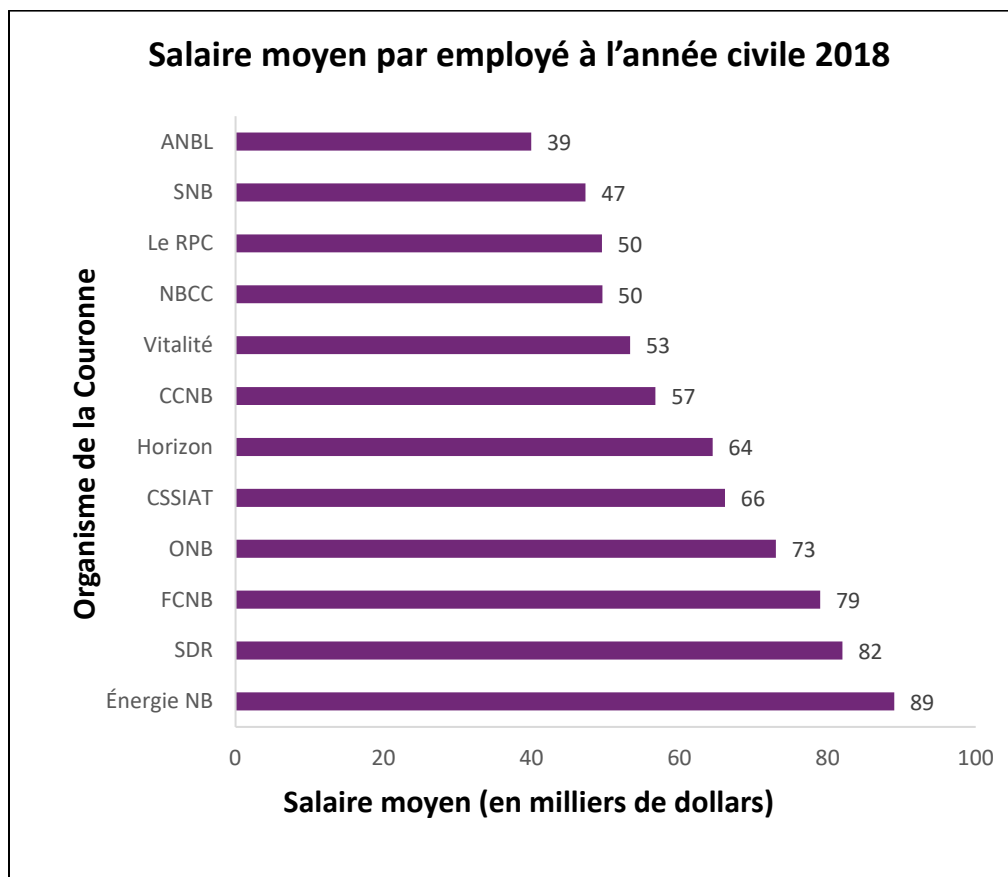
Résultats du sondage

3.51 Pour chaque organisme de la Couronne sondé, nous avons observé ce qui suit concernant le salaire moyen par employé pour l'année civile 2018. Ces données comprennent les employés à temps plein et les employés occasionnels.

- Le salaire moyen de 89 000 \$ d'Énergie NB était le plus élevé parmi les organismes de la Couronne sondés.
- Les salaires moyens de la SDR et de la FCNB suivent, avec environ 82 000 \$ et 79 000 \$ respectivement par employé.

3.52 La figure 3.11 montre le salaire moyen par employé pour l'année civile 2018 dans les organismes de la Couronne sondés.

Pièce 3.11 – Salaire moyen par employé pour l'année civile 2018



Source : Préparé par le VGNB à l'aide des sondages auprès des entités (non audité)

Les organismes de la Couronne nous ont fourni le total des dépenses liées aux salaires

3.53 Pour préparer les renseignements présentés à la pièce 3.11, nous avons demandé aux organismes de la Couronne de fournir leurs dépenses salariales totales pour l'année civile 2018. Cela ne comprend pas les heures supplémentaires ou les autres avantages sociaux. Nous avons également demandé aux organismes de la Couronne de fournir le nombre total d'employés.

CNB et KLC sont exclus de la pièce 3.11

3.54 Nous avons exclu CNB et KLC de la pièce 3.11 parce que CNB a commencé ses activités à l'exercice 2019 et que KLC exerce ses activités sur une base saisonnière.

Salaire du président-directeur général

Résultats du sondage

3.55 Pour chaque organisme de la Couronne sondé, nous avons observé ce qui suit concernant le salaire du président-directeur général pour l'exercice 2019.

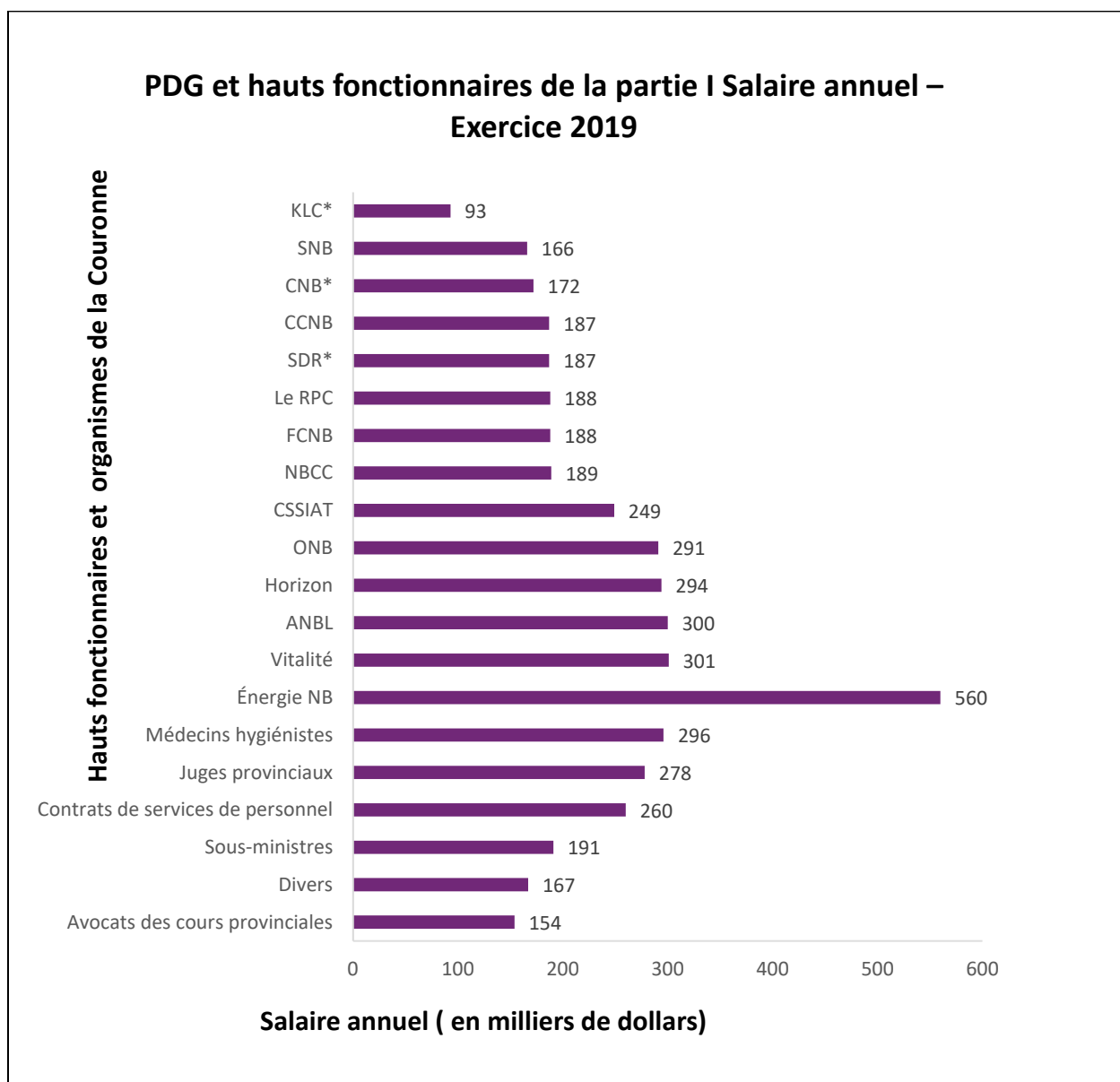
- Le PDG d'Énergie NB a gagné 560 000 \$. Ce salaire était supérieur à celui des hauts fonctionnaires comme les sous-ministres, les juges et les médecins hygiénistes du ministère de la Santé.
- ONB a payé son PDG environ 291 000\$, soit environ 100 000\$ de plus que les salaires des sous-ministres. On nous a informés qu'ONB a maintenant un nouveau PDG dont le salaire est moins élevé et s'aligne sur celui des sous-ministres.
- Les PDG de cinq organismes de la Couronne gagnaient chacun environ 190 000 \$ par année.
- Les PDG de cinq organismes de la Couronne gagnaient chacun entre 250 000 \$ et 300 000 \$ par année, ce qui est généralement supérieur au salaire d'un sous-ministre de la partie I du gouvernement, soit 191 000 \$.

13 autres hauts dirigeants d'Énergie NB ont gagné plus de 150 000 \$

3.56 D'après les réponses au sondage d'Énergie NB, en plus du PDG, 13 autres cadres supérieurs touchent un salaire annuel variant entre 148 000 \$ et 309 000 \$. Six de ces cadres supérieurs gagnent plus que la limite salariale maximale de leur poste. Par exemple, le dirigeant principal des finances gagne 17 000 \$ de plus que la limite maximale de 292 000 \$. Nous avons été informés que ces cas étaient tous approuvés par le Conseil d'administration.

3.57 La figure 3.12 montre le salaire annuel du PDG des organismes de la Couronne sondés, ainsi que le salaire annuel des hauts fonctionnaires de la partie I du gouvernement à l'exercice 2019.

Pièce 3.12 – PDG et fonctionnaire principal de la partie I du gouvernement – Salaire annuel le plus élevé à l'exercice 2019



* Échelle supérieure du salaire du PDG. Un salaire partiel a été accordé au PDG afin que l'échelle supérieure soit utilisée à des fins de comparaison

Source : Préparé par le VGNB à l'aide des enquêtes auprès des entités (non audité)

Observation – Le président-directeur général d'Énergie NB est le mieux rémunéré.

3.58 La figure 3.12 montre qu'en 2019, le président-directeur général d'Énergie NB était le mieux rémunéré parmi les présidents-directeurs généraux des autres organismes de la

Couronne et les hauts fonctionnaires de la partie I du gouvernement.

Un salaire élevé peut être justifiable pour les cadres supérieurs compte tenu de la nature de leur travail

3.59 Pour recruter des personnes compétentes et qualifiées, des salaires élevés pourraient être justifiables. Parmi les cadres supérieurs, on retrouve notamment le PDG, les vice-présidents, les autres premiers dirigeants et les sous-ministres.

Allocations annuelles pour les présidents des conseils d'administration

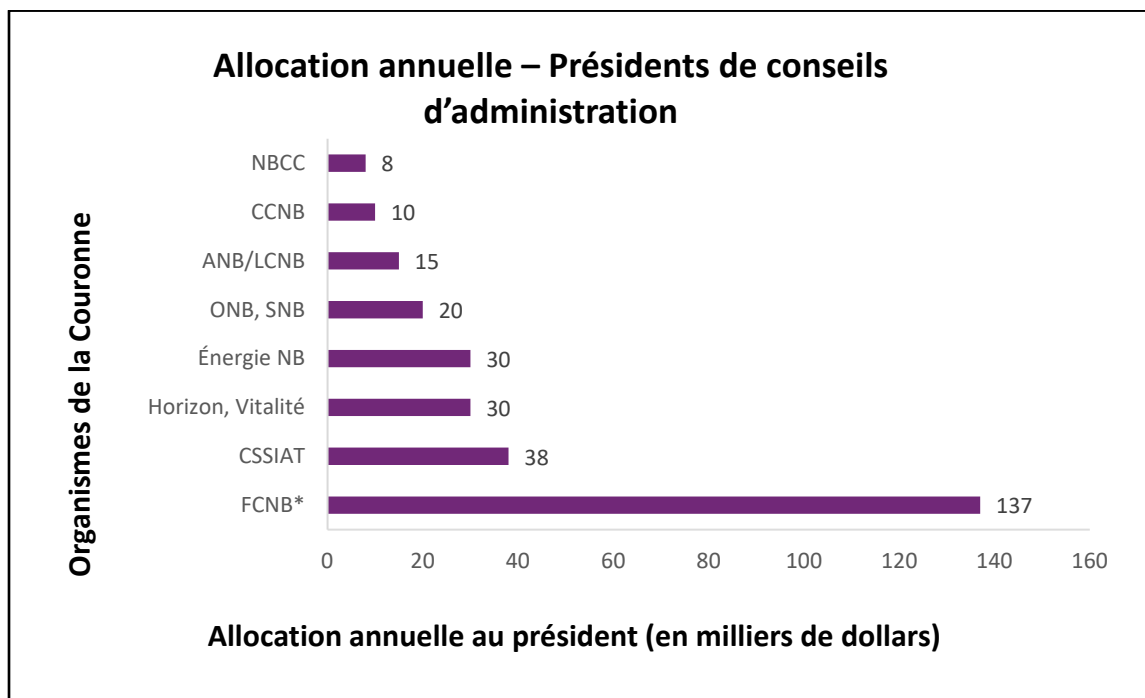
Définition de l'allocation annuelle

3.60 Une allocation annuelle est un montant versé annuellement en échange du travail du président au conseil d'administration.

Résultats du sondage

- 3.61** Pour chaque organisme de la Couronne sondé, nous avons observé ce qui suit concernant l'allocation annuelle versée aux présidents de conseils d'administration à l'exercice 2019.
- L'allocation annuelle versée au président de la FCNB était de 137 000 \$, ce qui est bien supérieur au montant versé aux présidents d'autres conseils d'administration.
 - Nous n'avons constaté aucune uniformité parmi les autres organismes de la Couronne sondés; les allocations annuelles variaient entre 8 000 \$ et 38 000 \$.
 - Trois organismes de la Couronne n'offrent pas d'allocation annuelle à leur président – KLC la SDR et le RPC.
 - Les présidents des deux Régies régionales de la santé ont reçu 30 000 \$.
 - Le président du NBCC a reçu 8 000 \$, tandis que le président du CCNB a reçu 10 000 \$, soit les allocations annuelles les moins élevées parmi les organismes de la Couronne sondés.
 - Deux présidents d'organismes de la Couronne de la partie I (SNB et ONB) ont reçu 20 000 \$.
 - Les présidents d'ANBL et de CNB étaient les moins bien payés des présidents de la partie IV, chacun recevant 15 000 \$.
- 3.62** La pièce 3.13 montre l'allocation annuelle que chaque organisme de la Couronne verse au président de son conseil d'administration.

Pièce 3.13 – Allocation annuelle versée aux présidents des conseils d'administration



* Le président de la FCNB a un rôle hybride de président du conseil d'administration et de dirigeant principal. Une allocation plus élevée est donc versée pour compenser ce double rôle.

Source : Préparé par le VGNB à l'aide de sondages auprès des entités (non audité)

FCNB – Une allocation élevée était nécessaire pour attirer un candidat acceptable.

3.63 Selon la FCNB, [traduction] « *la rémunération du président a été déterminée en fonction des responsabilités assumées et du montant requis pour attirer un candidat possédant les qualifications nécessaires en intégration des affaires, ainsi qu'en réglementation des finances et de la consommation* ».

Le président de la FCNB a occupé deux postes

3.64 Nous avons également été informés que ce poste comporte plus de fonctions qu'un président typique, car il s'agit d'un poste hybride qui regroupe des fonctions de dirigeant principal et de président du Conseil d'administration. La FCNB indique également que son président s'est récemment chargé de responsabilités supplémentaires à titre de président de la Société d'assurance-dépôts des caisses populaires du Nouveau-Brunswick sans rémunération supplémentaire.

La FCNB examinera la structure de gouvernance afin de déterminer la meilleure approche pour l'avenir

3.65 La FCNB a également déclaré qu'elle [traduction] « *[...] entreprendra un examen exhaustif de la gouvernance dès cette année pour déterminer, entre autres, si le modèle de gouvernance adopté demeure la meilleure approche. À ce jour, la FCNB est convaincue qu'elle a été bien servie par la participation accrue du président.* »

Primes des employés

Définition de la prime

3.66 Une prime est versée à un employé en sus de son salaire de base et est habituellement fondée sur le rendement.

Résultats du sondage – Énergie NB

3.67 Énergie NB n'offre pas de primes aux employés non syndiqués, y compris les cadres supérieurs. Par contre, Énergie NB **verse des primes à ses employés syndiqués** dans le cadre des conventions collectives. Celles-ci sont approuvées par le lieutenant-gouverneur en conseil et comportent des critères qui doivent être respectés avant le versement de primes. En 2019, Énergie NB a versé environ 983 000 \$ en primes aux employés syndiqués, dont la plus élevée était de 5 400 \$. Même s'il s'agit du plus important total de primes versées parmi les organismes de la Couronne, Énergie NB est la seule de ces organismes qui n'a pas versé de primes aux employés non syndiqués.

Résultats du sondage – le RPC

3.68 En 2019, le RPC a versé 309 000 \$ en primes à ses employés. L'organisme nous a informé que [traduction] « *[nous] offrons des primes aux employés qui ne sont pas admissibles à la rémunération des heures supplémentaires.* »

[La structure des primes] *représente la rémunération conditionnelle en fonction des objectifs de rendement et du rendement financier du RPC. (...) En 2019, nous avons enregistré une croissance de 25 % de nos revenus et de notre bénéfice net, un résultat sans pareil. »*

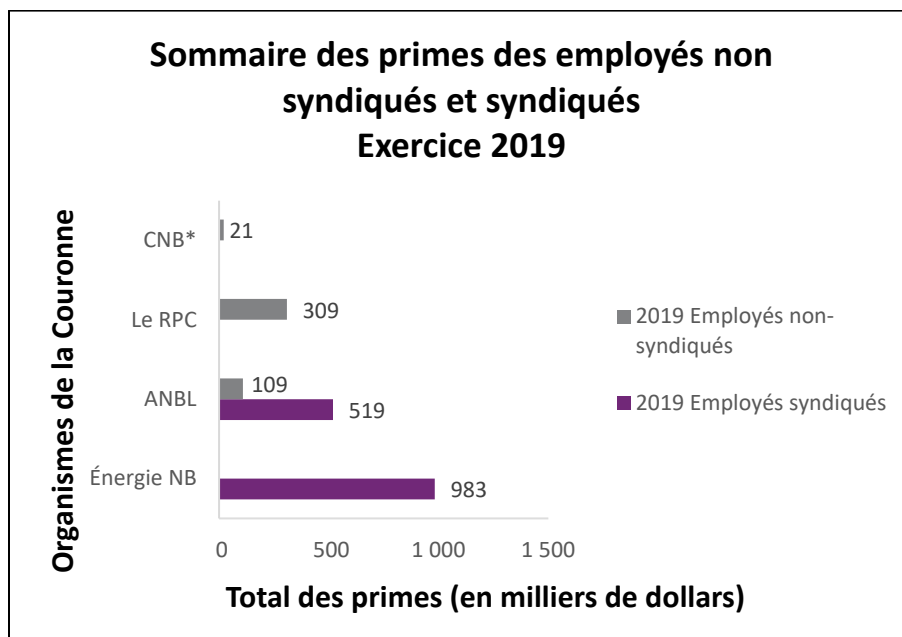
Résultats du sondage

3.69 Pour chaque organisme de la Couronne sondé, nous avons observé ce qui suit concernant les primes versées aux employés à l'exercice 2019.

- Le total des primes versées à l'exercice 2019 par tous les organismes de la Couronne examinés s'est élevé à 1,9 millions de dollars.
- Le PDG d'Énergie NB ne reçoit pas de prime, tandis que ceux d'ANBL et du RPC ont gagné des primes variant de 20 000 \$ à 29 000 \$.
- Quatre organismes de la Couronne de la partie IV ont versé des primes aux employés.
- Les organismes de la Couronne de la partie I n'ont pas versé de primes aux employés.

3.70 Les pièces 3.14 et 3.15 montrent que les organismes de la Couronne que nous avons sondés versent des primes aux employés syndiqués et non syndiqués.

Pièce 3.14 – Sommaire des primes des employés non syndiqués et syndiqués



* Les primes versées par CNB ont été versées aux employés qui ont participé activement au démarrage de l'organisme en 2019.

Source : Préparé par le VGNB à l'aide des sondages auprès des entités (non audité)

Pièce 3.15 – Sommaire des primes aux employés des organismes de la Couronne à l'exercice 2019

Primes versées aux employés par les organismes de la Couronne à l'exercice 2019 (sommes arrondies)					
Organismes de la Couronne	Employés syndiqués	Employés non syndiqués	Total des primes versées	Nombre d'employés	Prime la plus élevée versée (poste de l'employé)
CNB*	-	21 000	21 000	4	11 000 (Directeur du développement des affaires)
Le RPC	-	309 000	309 000	46	29 000 (PDG)
ANBL	519 000	109 000	628 000	567 **	20 000 (PDG)
Énergie NB	983 000	-	983 000	816	5 400 (Superviseur de l'exploitation nucléaire)
Total	1 502 000 \$	439 000 \$	1 941 000 \$	1 433	

* Les primes versées par CNB ont été versées aux employés qui ont participé activement au démarrage de l'organisme en 2019.

** En 2019, ANBL a versé des primes à 525 employés syndiqués et 42 employées non-syndiqués.

Source : Préparé par le VGNB à l'aide des sondages auprès des entités (non audité)

Des primes peuvent être offertes aux employés de la partie III aux fins de recrutement pour des postes difficiles à pourvoir

3.71 Notre travail nous a permis de constater que les organismes de la Couronne de la partie III offrent des primes à la signature pour pourvoir des postes difficiles à combler. Ainsi, l'organisme Vitalité a versé environ 79 000 \$ en primes à la signature entre janvier et décembre 2018. L'organisme Horizon n'a versé aucune prime à la signature durant cette même période, mais nous avons appris qu'il l'avait fait auparavant. Nous avons exclu ces primes à la signature des pièces 3.14 et 3.15.

Augmentations au mérite

Définition de l'augmentation au mérite

3.72 Une augmentation au mérite est habituellement accordée chaque année à un employé qui affiche un rendement satisfaisant ou exceptionnel tant qu'il n'a pas atteint le maximum de son échelle salariale.

Résultats du sondage

3.73 Pour chaque organisme de la Couronne sondé, nous avons observé ce qui suit concernant les augmentations au mérite à l'exercice 2019 pour les employés non syndiqués.

- ONB ne respecte pas la pratique de la partie I du gouvernement qui consiste à accorder des augmentations annuelles au mérite jusqu'à concurrence de 2 % pour les employés ayant un rendement exceptionnel. ONB a accordé un maximum de 4 % aux employés ayant un rendement exceptionnel.
- KLC, un organisme de la Couronne de la partie I, peut accorder des augmentations au mérite de plus de 2 % aux employés pour rendement exceptionnel, dans certains cas. Cela nécessite l'approbation du PDG.
- Six des organismes de la Couronne de la partie IV sondés accordent aux employés des augmentations au mérite de plus de 2 % pour rendement exceptionnel. Le CCNB offre des augmentations de mérite au-delà de 2 %. Ce processus a toutefois été gelé pour 2019.
- Le RPC accorde aux employés la plus forte augmentation au mérite pour rendement exceptionnel avec un maximum de 10 %.
Les deux organismes de la Couronne de la partie III suivent la pratique de la partie I qui consiste à accorder des augmentations annuelles au mérite jusqu'à concurrence de 2 % dans le cas des employés dont le rendement est normal ou exceptionnel.

Augmentations au mérite du le RPC pour rendement exceptionnel

3.74 Comme le RPC a accordé la plus forte augmentation au mérite à ses employés, nous avons demandé à quelle fréquence une augmentation au mérite de 10 % a été accordée en 2019. La pièce 3.16 résume les pourcentages d'augmentation au mérite accordés aux employés du le RPC et le nombre d'employés qui en ont bénéficié.

3.75 Le RPC souligne qu'il accorde des augmentations au mérite plus élevées aux employés pour éviter de faire passer ceux-ci à une échelle salariale supérieure, ce qui finirait par lui coûter beaucoup plus cher.

Pièce 3.16 – Pourcentages d'augmentation au mérite accordée par le RPC à l'exercice 2019

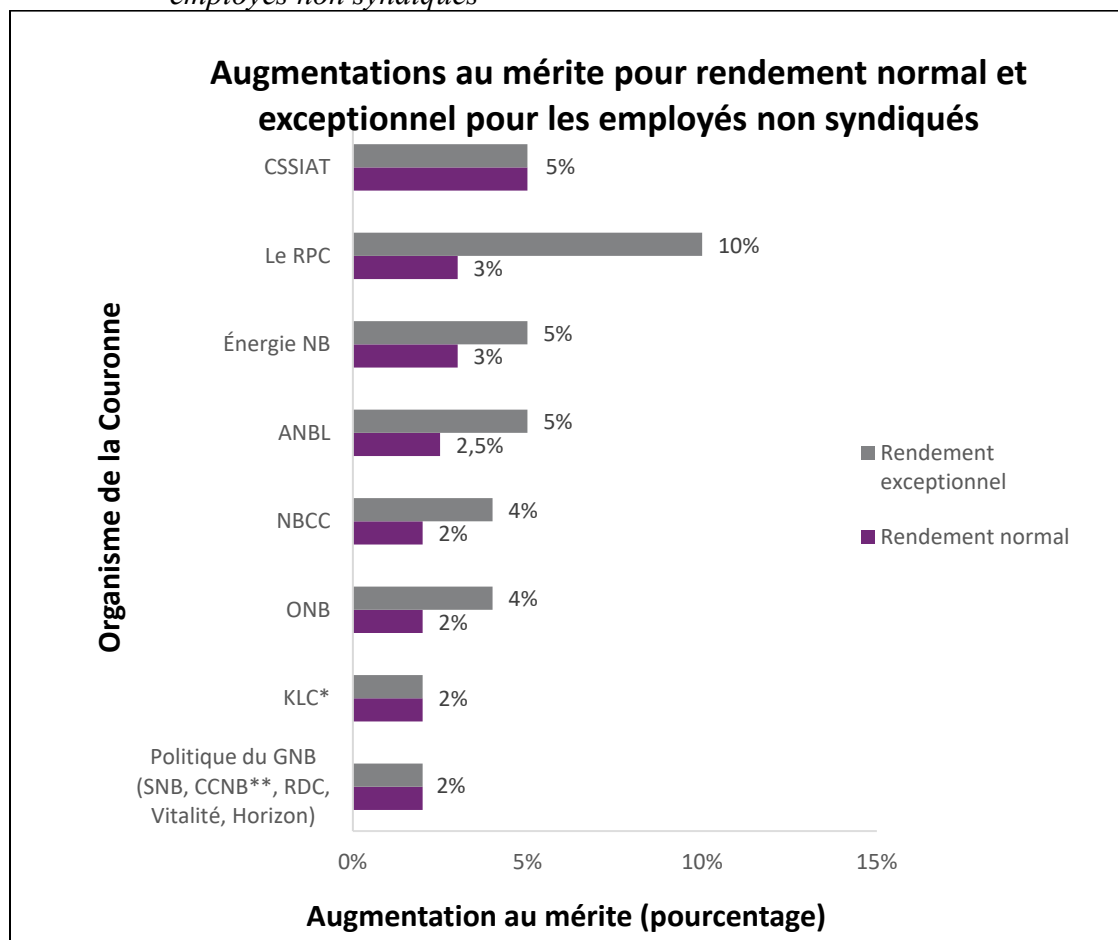
Pourcentages d'augmentation au mérite accordée par le RPC à l'exercice 2019

Augmentation au mérite	Nombre d'employés
Moins de 3 %	64
3 % à 4 %	6
4 % à 5 %	30
5 % à 6 %	14
6 % à 7 %	4
7 % à 10 %	7

Source : Préparé par le VGNB à l'aide des renseignements fournis par le RPC dans sa réponse à l'enquête (non audité)

3.76 La figure 3.17 montre les augmentations au mérite offertes par les organismes de la Couronne à l'exercice 2019.

Pièce 3.17 – Augmentations au mérite pour rendement normal et exceptionnel pour les employés non syndiqués



* KLC peut accorder des augmentations au mérite de plus de 2 % pour un rendement exceptionnel avec l'approbation du PDG.

** Le CCNB offre des augmentations de mérite de plus de 2 %. Ce processus a toutefois été gelé pour 2019.

*** La FCNB est exclue. Une fois par année, les employés admissibles de la FCNB reçoivent un rajustement salarial. Ce rajustement salarial est global et comprend une augmentation réoctroyable, une augmentation au mérite et une hausse en raison de l'inflation. Cette pratique diffère des autres organismes de la Couronne que nous avons sondés et de la partie I du gouvernement, mais dans l'ensemble, les augmentations annuelles des employés sont moins avantageuses que celles de la partie I.

**** CNB est exclu puisqu'il a commencé ses activités en 2019 et n'avait pas encore accordé d'augmentations au mérite au moment de nos travaux.

Source : Préparé par le VGNB à partir des sondages avec les entités de la Couronne (non audité)

Primes réoctroyables

Définition d'une prime réoctroyable

3.77 Une prime réoctroyable représente une hausse temporaire d'échelon de rémunération pour les employés qui atteignent le maximum de leur échelle salariale, mais dont le rendement était exceptionnel au cours de l'année. Jusqu'en 2011, les employés de la partie I du gouvernement qui se trouvent au maximum de leur échelle salariale étaient admissibles à quatre échelons additionnels par année. La prime pour ces échelons doit être réoctroyée à l'employé chaque année.

Résultats du sondage

3.78 Pour chaque organisme de la Couronne sondé, nous avons observé ce qui suit au sujet des primes réoctroyable à l'exercice 2019.

- Seulement deux organismes de la Couronne offrent toujours aux employés non syndiqués des primes réoctroyable, soit le KLC et le RPC.
- Les autres organismes de la Couronne sondés suivent les pratiques de la partie I et ne versent plus de primes réoctroyable aux employés non syndiqués.
- KLC, un organisme de la Couronne de la partie I, a accordé une prime réoctroyable pour la première fois en 2019. L'organisme a affirmé ne pas être au courant de l'abandon de cette prime pour les employés non syndiqués de la partie I.
- Au lieu d'accorder des primes réoctroyable, le RPC permet aux employés ayant un rendement exceptionnel de dépasser le sommet de leur échelle salariale jusqu'à concurrence de 10 %. RPC a accordé cet avantage à 28 employés. L'organisme affirme [traduction] « nous utilisons cette approche pour reconnaître le rendement exceptionnel tout en évitant une promotion de l'employé à la prochaine classification des postes/échelle salariale. »
- Les employés admissibles de la FCNB reçoivent un rajustement salarial une fois par année. Ce rajustement salarial est global et comprend l'augmentation réoctroyable, l'augmentation au mérite et la hausse en raison de l'inflation. Cette pratique diffère de celle des autres organismes de la Couronne que nous avons sondés et de la partie I du gouvernement, mais dans l'ensemble, les augmentations annuelles des employés sont moins avantageuses que celles de la partie I.

Rajustement en fonction de l'inflation

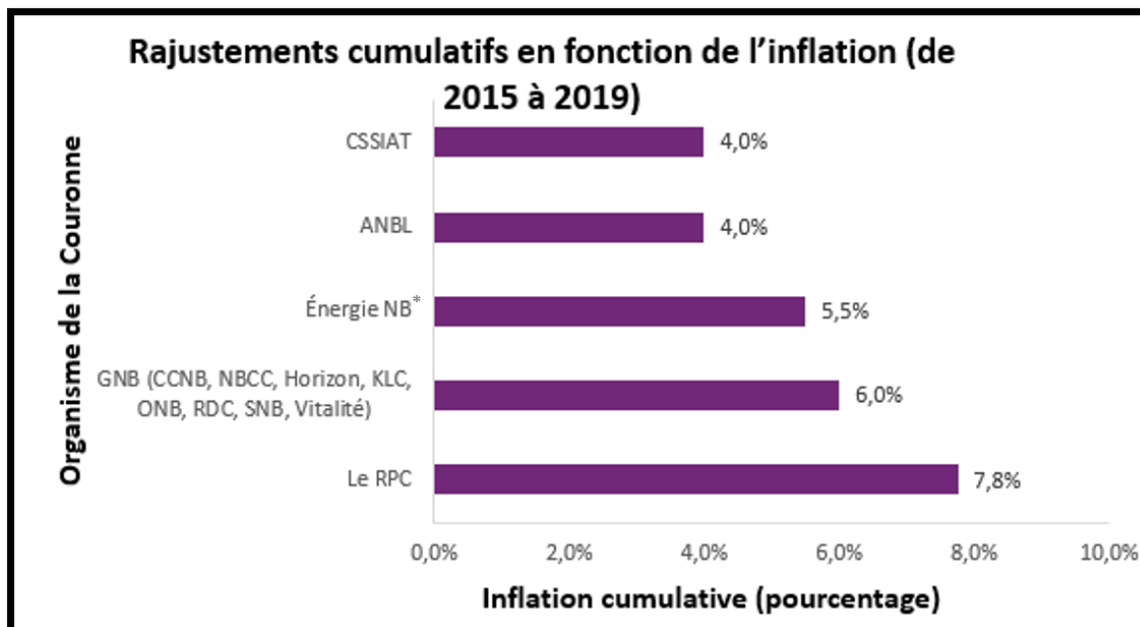
Résultats du sondage

3.79 Pour chaque organisme de la Couronne sondé, nous avons observé ce qui suit concernant le rajustement des échelles salariales en fonction de l'inflation (c.-à-d. le coût de la vie) entre 2015 et 2019.

- Les organismes de la Couronne des parties I et III ont rajusté leurs échelles salariales cumulativement de 6 %.
- Depuis 2015, le RPC a augmenté ses échelles salariales des employés non syndiqués en fonction de l'inflation de 1,8 % de plus au total que celles de la partie I. Selon le RPC [traduction] « *Le RPC utilise le taux d'indemnité de vie chère calculé pour le Nouveau-Brunswick.* »
- Trois organismes de la Couronne de la partie IV ont rajusté leur échelle salariale en fonction de l'inflation à un **niveau inférieur** à l'augmentation cumulative de 6 % prévue à la partie I.

3.80 La pièce 3.18 montre le montant cumulatif du rajustement des échelles salariales en fonction de l'inflation effectué par les organismes de la Couronne entre 2015 et 2019.

Pièce 3.18 – Rajustements cumulatifs en fonction de l'inflation entre 2015 et 2019



* Ne comprends pas les rajustements pour les employés syndiqués d'Énergie NB.

** La FCNB est exclue. Une fois par année, les employés admissibles de la FCNB reçoivent un rajustement salarial. Ce rajustement salarial est global et comprend une augmentation réoctroyable, une augmentation au mérite et une hausse en raison de l'inflation. Cette pratique diffère des autres organismes de la Couronne que nous avons sondés et de la partie I du gouvernement, mais dans l'ensemble, les augmentations annuelles des employés sont moins avantageuses que celles de la partie I.

Source : Préparé par le VGNB à l'aide des réponses au sondage des organismes de la Couronne (non audité)

Allocation de retraite des employés

Définition de l'allocation de retraite

3.81 L'allocation de retraite est un montant forfaitaire versé aux employés qui prennent leur retraite. Le montant est calculé en fonction des années de service. Les employés acquièrent des crédits pour chaque année de service admissible.

Le RPC accumule encore les crédits d'allocation de retraite pour les employés non syndiqués

3.82 En 2013, le gouvernement a cessé d'accumuler des crédits d'allocation de retraite pour les employés **non syndiqués** des parties I et III, y compris les cadres supérieurs. Toutefois, cette pratique existe toujours pour les employés syndiqués dans le cadre des conventions collectives. D'après nos sondages, nous avons constaté qu'un organisme de la Couronne de la partie IV (le RPC) continue d'accumuler des crédits d'allocation de retraite pour les employés non syndiqués embauchés avant 2011.

3.83 Le RPC signale [traduction] : « *Le RPC n'offre pas de crédits d'allocation de retraite aux employés embauchés depuis 2011. Il a choisi de ne pas faire de versement aux employés admissibles afin d'éviter les scénarios de paiement intégraux. L'organisme a plusieurs exemples d'employés qui partent avant la retraite et qui n'ont pas touché l'allocation de retraite du le RPC* ».

Énergie NB n'offre plus de crédits d'allocation de retraite

3.84 Lors de notre audit, nous avons également appris qu'Énergie NB s'efforce d'éliminer les prestations d'allocation de retraite de toutes ses conventions collectives.

Prestations de retraite des cadres supérieurs

Résultats du sondage

3.85 Pour chaque organisme de la Couronne sondé, nous avons observé ce qui suit au sujet des prestations de retraite des cadres supérieurs à l'exercice 2019.

- Les cadres supérieurs d'Énergie NB reçoivent un supplément aux prestations de retraite en plus des prestations habituelles des régimes de retraite gouvernementaux.
- Les sous-ministres de la partie I reçoivent un supplément pour la retraite.
- Les cadres supérieurs des 13 autres organismes de la Couronne interrogés ne reçoivent pas un tel supplément.

3.86 Nous avons également observé ce qui suit au sujet des prestations de retraite des cadres supérieurs lors de notre travail :

- Les cadres supérieurs des parties I, III et IV participent tous au Régime de retraite de la fonction publique du Nouveau-Brunswick (RRSPNB).
- Les sous-ministres peuvent accumuler deux années de service ouvrant droit à pension, jusqu'à concurrence de

cinq années supplémentaires. (Par exemple, si un sous-ministre travaille pendant 10 ans, il a droit à 15 années de service ouvrant droit à pension.)

- Les sous-ministres étaient autrefois admissibles à une allocation de retraite « supplémentaire ». Cette prestation a toutefois été abolie en 2013 pour tous les nouveaux sous-ministres.

***Explication du
supplément pour les
cadres supérieurs
d'Énergie NB***

3.87 Nous fournissons les renseignements suivants concernant le supplément pour les cadres supérieurs d'Énergie NB.

- Le supplément est approuvé par le conseil d'administration d'Énergie NB.
- Il est versé aux cadres supérieurs chaque année après leur retraite.
- Dix cadres supérieurs actuels sont admissibles au supplément à la retraite.
- Le supplément n'est pas capitalisé (aucun actif n'a été mis de côté pour payer les retraités).
- À l'exercice 2019, Énergie NB a versé environ 378 000 \$ au titre des prestations à 24 cadres supérieurs retraités.

3.88 La pièce 3.19 résume les prestations supplémentaires versées aux cadres supérieurs d'Énergie NB en vertu du supplément pour retraite pour les cadres.

Pièce 3.19 – Sommaire du supplément de retraite pour les cadres d'Énergie NB

	Supplément de retraite pour les cadres d'Énergie NB
Supplément pour retraite ajouté	1 % des gains annuels moyens par année pendant leur emploi à titre de cadre supérieur, jusqu'à concurrence de 10 %*.
Exemple	Un cadre supérieur dont le salaire annuel moyen est de 200 000 \$ sur dix ans recevrait une prestation supplémentaire de 20 000 \$ par année à la retraite.
Limite de la prestation	Le montant du supplément versé aux cadres supérieurs est plafonné. La pension globale maximale payable aux cadres supérieurs (y compris le supplément) est plafonnée à 80 % de leur taux de rémunération à la retraite. Par exemple, un cadre supérieur touchant un salaire annuel de 200 000 \$ à la retraite serait plafonné à un paiement annuel global de 160 000 \$ à la retraite.

** Si les cadres supérieurs prennent leur retraite avant l'âge de 60 ans, ce montant est réduit de 3 % par année. Cette prestation n'est offerte qu'après cinq années de service à titre de cadre supérieur.*

Source : Préparé par le VGNB à partir des renseignements fournis par Énergie NB (non audité)

Droits aux congés annuels

Résultats du sondage

3.89 Pour chaque organisme de la Couronne sondé, nous avons observé ce qui suit au sujet des droits aux congés annuels à l'exercice 2019.

- Cinq organismes de la Couronne accordent aux employés ayant de longs états de service un maximum de 30 jours de vacances comparativement aux employés de la partie I, qui ont droit à un maximum de 25 jours.
- Les employés de la partie III et de la plupart des organismes de la Couronne de la partie IV obtiennent plus de jours de vacances plus tôt que les employés de la partie I. Les exceptions prévues à la partie IV sont les suivantes : CCNB, NBCC et le RPC.
- Quatre organismes de la Couronne ont davantage de « limites » pour la date à laquelle les employés peuvent accumuler des vacances (c.-à-d. les employés peuvent accumuler un jour de vacances supplémentaire par année plutôt que d'attendre plusieurs années pour obtenir des jours supplémentaires).

- Tous les organismes de la Couronne de la partie I, ainsi que le RPC, CNB et le CCNB suivent la même politique sur les congés annuels.
- Les deux organismes de la Couronne de la partie III suivent la même politique sur les congés annuels.

3.90 La pièce 3.20 montre le nombre de jours de congé annuel accordés aux employés dans chaque organisme de la Couronne examiné.

Pièce 3.20 – Nombre de jours de congé annuel des employés dans chaque organisme de la Couronne sondé

	Jours accordés					
	Politique de la PARTIE I	PARTIE III	PARTIE IV			
Années de service	GNB, Le RPC, CCNB, NBCC	Horizon, Vitalité	CNB, ANBL	FCNB	CSSIAT	Énergie NB
1	15 jours					
2						
3						
4						
5						17
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						

Source : Préparé par le VGNB à l'aide des réponses au sondage des organismes de la Couronne (non audité)

Prestations de congé de maladie***Définition d'un congé de maladie***

3.91 Un congé de maladie représente habituellement une absence de courte durée rémunérée en raison d'une maladie d'un employé. Étant donné que la Province n'offre pas d'invalidité de courte durée aux employés, à notre avis, les banques de congés de maladie permettent de rémunérer une invalidité de courte durée des employés.

Résultats du sondage : accumulation de jours de maladie

3.92 Pour chaque organisme de la Couronne sondé, nous avons observé ce qui suit concernant les prestations de maladie (accumulation de jours de maladie) à l'exercice 2019.

- Tous les organismes de la Couronne interrogés (à l'exception d'Énergie NB) suivent la politique sur les congés de maladie de la partie I qui permet aux employés d'accumuler jusqu'à 15 jours de maladie par année.
- Les employés d'Énergie NB n'accumulent pas de journées de maladie. Voir le paragraphe 3.93 pour plus de détails.

Résultats du sondage : nombre maximal de jours de maladie

3.93 Pour chaque organisme de la Couronne sondé, nous avons observé ce qui suit concernant la façon dont les employés accumulent des jours de congé de maladie.

- 11 organismes de la Couronne suivent la politique sur les congés de maladie de la partie I et les employés peuvent accumuler un maximum de 240 jours de congé de maladie.
- Les employés d'ANBL et de CNB peuvent accumuler un maximum de 330 jours de maladie.
- Énergie NB n'a pas de banque typique de congés de maladie. Les employés ont droit à un maximum de 15 semaines de rémunération pour les congés de maladie en fonction de leur ancienneté. Quinze semaines représentent la période d'admissibilité à l'invalidité de longue durée.

Résultats du sondage : paiement des congés de maladie inutilisés

3.94 La FCNB est le seul organisme de la Couronne sondé qui paie les congés de maladie inutilisés. La FCNB verse aux employés 20 % de leurs congés de maladie inutilisés à la retraite, jusqu'à concurrence de 48 jours. Au cours des quatre dernières années, la FCNB a versé environ 17 000 \$ par année en crédits de congé de maladie, ce qui représente 0,2 % de sa masse salariale totale.

Prestations pour les dépenses en santé et mieux-être**Définition des dépenses en santé et mieux-être**

3.95 Les prestations pour les dépenses en santé et mieux-être peuvent être utilisées pour des éléments comme les abonnements à un centre de conditionnement physique, des consultations en nutrition, l'abandon du tabagisme, ou pour des dépenses de santé en sus de celles couvertes par l'assurance, comme la Croix-Bleue.

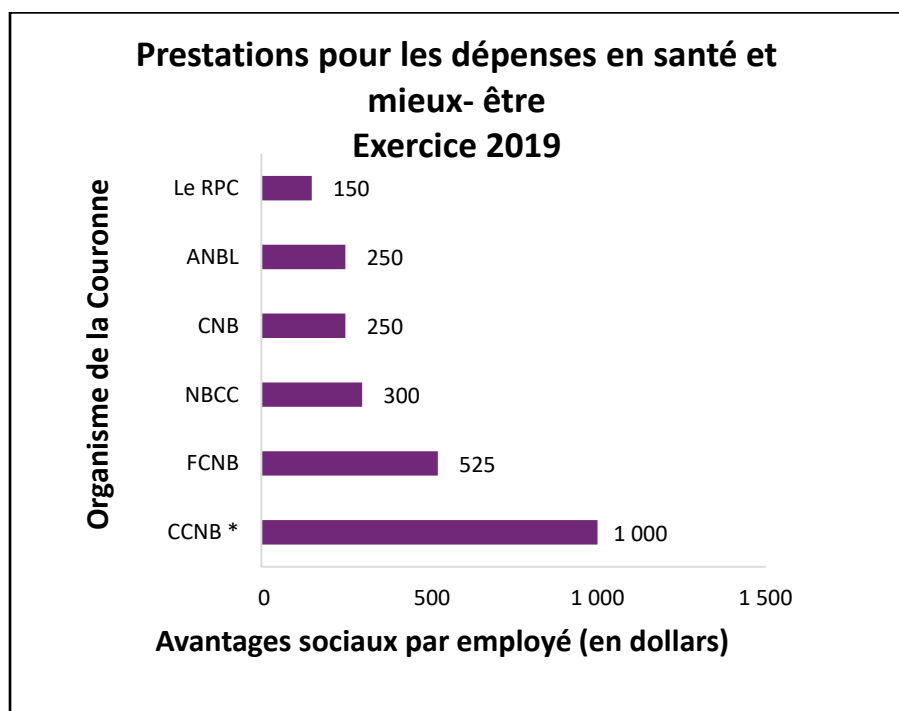
Résultats du sondage

3.96 Pour chaque organisme de la Couronne sondé, nous avons observé ce qui suit au sujet des prestations pour les dépenses en santé et mieux-être à l'exercice 2019.

- Nous avons constaté que six organismes de la Couronne offraient de telles prestations à l'exercice 2019. Cette prestation n'est pas offerte aux employés de la partie I.
- Le CCNB offre une prestation pour les dépenses en santé et mieux-être de 1 000 \$ à son PDG, mais pas à ses employés. Le NBCC offre une prestation de 300 \$ par année aux employés.
- Quatre autres organismes de la Couronne de la partie IV offrent une prestation pour les dépenses en santé et mieux-être à leurs employés. Le montant des prestations se situe entre 150 \$ et 525 \$ par année.
- Pour l'exercice 2019, le total des prestations pour les dépenses en santé et mieux-être versées aux employés pour l'ensemble des organismes de la Couronne sondés s'est élevé à environ 50 000 \$ pour environ 240 employés.

3.97 La figure 3.21 montre les organismes de la Couronne sondés qui offraient aux employés une prestation pour les dépenses en santé et mieux-être et le montant offert par employé à l'exercice 2019.

Pièce 3.21 – Prestation pour les dépenses en santé et mieux-être des organismes de la Couronne à l'exercice 2019



La partie I ne fournit pas de prestation pour les dépenses en santé et mieux-être.

** Le CCNB verse 1 000 \$ au PDG. Les employés ne sont pas admissibles aux prestations pour les dépenses en santé et mieux-être.*

Source : Préparé par le VGNB à l'aide des réponses au sondage des organismes de la Couronne (non audité)

Régimes d'assurance maladie et d'assurance dentaire

Définition des régimes d'assurance maladie et d'assurance dentaire

3.98 Les régimes d'assurance maladie et d'assurance dentaire offrent aux employés une assurance pour les frais de santé (comme les ordonnances, les séjours à l'hôpital, les soins de la vue, etc.) et les frais de soins dentaires (comme les examens, le nettoyage des dents et les obturations, etc.). Les prestations versées dépendent du régime négocié par chaque employeur.

Résultats du sondage

3.99 Pour chaque organisme de la Couronne sondé, nous avons observé ce qui suit au sujet des régimes d'assurance maladie et d'assurance dentaire à l'exercice 2019.

- Cinq organismes de la Couronne ont un régime d'assurance maladie et d'assurance dentaire différent de celui de la partie I.
- Le coût mensuel total par employé (cotisations de l'employeur et de l'employé) pour tous les régimes d'assurance maladie et d'assurance dentaire varie d'un régime à l'autre.
- Trois organismes de la Couronne paient la totalité des cotisations au régime d'assurance maladie et d'assurance dentaire des employés.

Trois sujets d'intérêt

3.100 Les régimes d'assurance maladie et d'assurance dentaire sont offerts par tous les organismes de la Couronne dans tous les ministères du gouvernement que nous avons sondés. Dans notre sondage, nous voulions déterminer si :

- le coût total des cotisations était constant;
- le pourcentage des coûts de l'employeur par rapport aux coûts des employés était constant.

Cinq organismes de la Couronne ont des régimes de prestations d'assurance maladie et d'assurance dentaire différents

3.101 Nous avons constaté que cinq organismes de la Couronne offrent des régimes d'assurance maladie et d'assurance dentaire différents du régime de la partie I, soit : Énergie NB, le RPC, CSSIAT, CNB et ANBL.

3.102 Nous avons demandé à chacun des cinq organismes de la Couronne pourquoi ils n'adoptaient pas le régime d'assurance maladie et d'assurance dentaire de la partie I.

- Énergie NB souligne qu'il est difficile de modifier les régimes, car les avantages sociaux sont inscrits dans les conventions collectives.
- Le RPC indique qu'il envisage d'adhérer au régime de la partie I.
- Certains des organismes de la Couronne ont répondu qu'ils avaient toujours eu un régime distinct de celui de la partie I.

Le coût par employé varie pour tous les régimes

3.103 Nous avons constaté que le coût mensuel total par employé varie pour chacun des cinq organismes de la Couronne ayant des régimes différents. Nous avons également constaté que ces coûts différaient du régime de la partie I.

3.104 La pièce 3.22 montre le coût par employé de tous les régimes d'assurance maladie et d'assurance dentaire.

Pièce 3.22 – Coût total par employé (somme des cotisations de l'employeur et de l'employé) pour les régimes d'assurance maladie et d'assurance dentaire en 2019

Coût mensuel total des régimes d'assurance maladie et d'assurance dentaire (en dollars)					
Régime d'avantages sociaux	PNB Partie I*	Énergie NB**	CNB, ANBL	Le RPC	CSSIAT
Soins de santé et soins dentaires – Particulier	113	113	126	200	131
Soins de santé – Particulier	85	63	79	0	103
Soins dentaires – Particulier	28	50	47	0	28
Soins de santé et soins dentaires – Famille	292	265	313	400	324
Soins de santé – Famille	230	157	208	0	229
Soins dentaires – Famille	62	108	105	0	95

* Cela comprend tous les autres organismes de la Couronne sondés

** Énergie NB offre un régime flexible qui permet aux employés de choisir des options qui répondent à leurs besoins. Ces montants représentent le coût moyen de ces régimes

Le coût mensuel total comprend les montants payés par l'employeur et l'employé

Source : Préparé par le VGNB à l'aide des réponses au sondage des organismes de la Couronne (non audité)

Le pourcentage des coûts pour l'employeur par rapport aux coûts pour les employés varie – trois organismes de la Couronne paient la totalité des prestations et deux paient moins que dans le cas de la partie I

3.105 À l'aide de la pièce 3.23, nous faisons les observations suivantes au sujet des régimes d'assurance maladie et d'assurance dentaire.

- L'employeur paie la totalité des prestations d'assurance maladie et d'assurance dentaire dans trois organismes de la Couronne. Pour ces entités, les employés reçoivent gratuitement des prestations d'assurance maladie et d'assurance dentaire. Cela diffère de la plupart des autres organismes de la Couronne où les coûts sont partagés entre l'employeur et les employés.
- Pour un organisme de la Couronne, l'employeur paye 90 % des prestations d'assurance maladie et d'assurance dentaire.

- Pour deux organismes de la Couronne, le pourcentage des prestations versées par l'employeur est inférieur à celui de la partie I.
- Pour les huit autres organismes de la Couronne, le pourcentage des prestations versées par l'employeur est le même que celui de la partie I.

Pièce 3.23 – Pourcentage de la prestation versée par l'employeur au titre du régime d'assurance maladie et d'assurance dentaire

Pourcentage des prestations versées par l'employeur					
Régime d'avantages sociaux	CNB ANBL FCNB	Partie I*	Énergie NB	Le RPC	CSSIAT
Soins de santé et soins dentaires – Particulier	100 %	69 %	60 %	50 %	90 %
Soins de santé – Particulier	100 %	75 %	60 %	S.O.	90 %
Soins dentaires – Particulier	100 %	50 %	60 %	S.O.	90 %
Soins de santé et soins dentaires – Famille	100 %	70 %	60 %	50 %	90 %
Soins de santé – Famille	100 %	75 %	60 %	S.O.	90 %
Soins dentaires – Famille	100 %	50 %	60 %	S.O.	90 %

* Cela comprend tous les autres organismes de la Couronne sondés

Source : Préparé par le VGNB à l'aide des réponses au sondage des organismes de la Couronne (non audité)

Politiques sur les voyages

Résultats du sondage

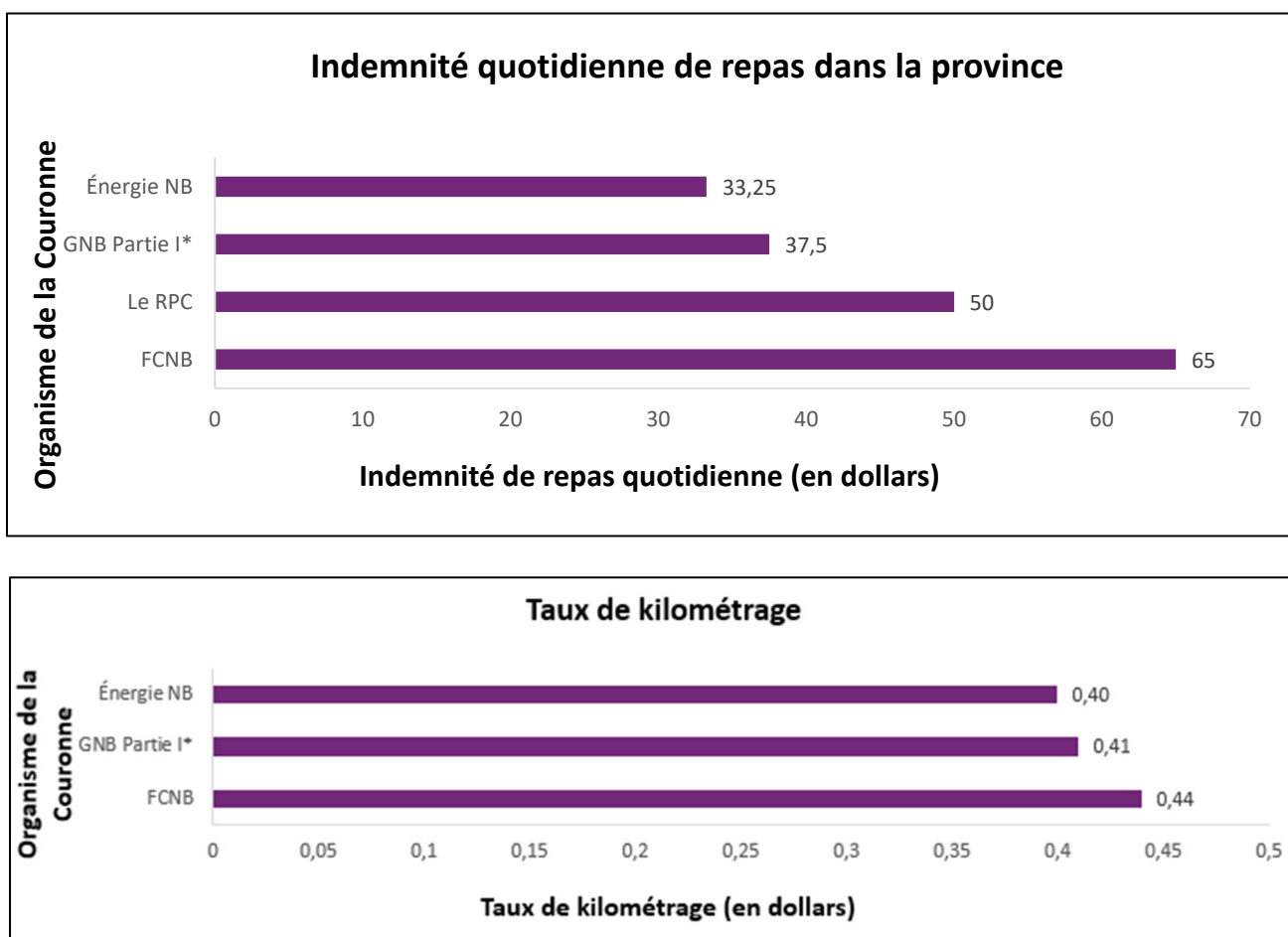
3.106 Pour chaque organisme de la Couronne sondé, nous avons observé ce qui suit au sujet des politiques sur les voyages à l'exercice 2019.

- Les politiques sur les voyages des organismes de la Couronne sont essentiellement conformes à la politique sur les voyages de la partie I. Nous avons noté certaines différences dans les indemnités quotidiennes de repas et les taux de kilométrage (p. ex. le coût par kilomètre parcouru).
- Trois organismes de la Couronne ne se conforment pas à la politique de la partie I sur les voyages pour les indemnités quotidiennes de repas dans la province.

- Un seul organisme de la Couronne, Énergie NB, a une indemnité de repas quotidienne *inférieure* à celle de la partie I.
- Deux organismes de la Couronne ne se conforment pas à la politique sur les voyages de la partie I en ce qui concerne les taux de kilométrage.
- Un seul organisme de la Couronne, soit la FCNB, a un taux de kilométrage *plus élevé* que celui de la partie I.

3.107 La pièce 3.24 compare les indemnités quotidiennes de repas et les taux de kilométrage dans la province pour les organismes de la Couronne à ceux de la partie I.

Pièce 3.24 – Indemnité quotidienne de repas et taux de kilométrage dans la province



* Cela comprend tous les autres organismes de la Couronne sondés

Source : Préparé par le VGNB à l'aide des réponses au sondage des organismes de la Couronne (non audité)

Annexe I – Organismes de la Couronne visés par le présent chapitre

La Province compte 51 entités inscrites à la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. Dans le cadre de notre travail, nous avons échantillonné et sondé 14 organismes de la Couronne afin de déterminer quelles étaient leurs pratiques relatives aux salaires et aux avantages sociaux à l'exercice 2019. Voici ces organismes :

Partie I

- Société de Kings Landing (KLC)
- Opportunités Nouveau-Brunswick (ONB)
- Société de développement régional (SDR)
- Service Nouveau-Brunswick (SNB)

Partie III

- Réseau de santé Horizon (Horizon)
- Réseau de santé Vitalité (Vitalité)

Partie IV

- Cannabis NB (CNB)
- Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB)
- Commission des services financiers et des services aux consommateurs (FCNB)
- New Brunswick Community College (NBCC)
- Société des alcools du Nouveau-Brunswick (ANBL)
- Société d'énergie du Nouveau-Brunswick (Énergie NB)
- Conseil de la recherche et de la productivité du Nouveau-Brunswick (le RPC)
- Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT)