

ÉNERGIE NB

2025


ENERGIE N. B. POWER

Programme de retraite anticipée d'Énergie NB

Chapitre 3

Volume I : Rapport d'information Indépendant


AUDITOR
GENERAL
OF NEW BRUNSWICK
VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Table des matières

Faits saillants du chapitre 3	38
Contexte	40
Absence de rapport qualité-prix démontré	41
Gouvernance et approbation des programmes	43
Résultats du programme	50
Suivi et responsabilité	52
Annexe I : Recommandations et réponses	54
Annexe II : Rapport d'information indépendant	56

Énergie NB

PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPÉE D'ÉNERGIE NB



Faits saillants du chapitre 3

Informations insuffisantes fournies aux décideurs	Absence de documentation à l'appui d'une application cohérente des décisions	Exceptions aux objectifs du programme
Absence de suivi continu de la réalisation des objectifs du programme		

Aperçu des résultats

PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPÉE D'ÉNERGIE NB

Absence de démonstration d'un bon rapport qualité-prix



CONSTATIONS	
	Les économies prévues comprenaient les salaires des personnes qui auraient pris leur retraite sans incitatifs supplémentaires
	Les parties prenantes, y compris le syndicat, n'ont pas été consultées en temps opportun
	L'administrateur du régime n'a pas été informé comme l'exige la <i>Loi sur les prestations de pension</i> avant que le programme ne soit proposé aux employés
	La décision de la direction de modifier l'âge d'admissibilité à la retraite et de réduire les économies de 47 % a été prise sans analyse financière ni approbation du conseil d'administration
	1,15 million de dollars ont été versés à titre d'incitatif aux employés qui avaient annoncé leur départ à la retraite avant le lancement du programme
	Un employé a pris sa retraite deux ans après la date de départ obligatoire prévue dans le programme, soit le 31 mars 2023
	Trois employés ont été réembauchés à contrat après avoir reçu des incitatifs à la retraite
	Le nombre d'employés d'Énergie NB a augmenté de 157 entre 2022 et 2025

Contexte

- 3.1 Énergie NB est une société de la Couronne qui, en vertu de la *Loi sur l'électricité*, est autorisée à vendre de l'électricité, ainsi qu'à gérer et à exploiter les ressources et les installations d'Énergie NB pour la fourniture, la transmission et la distribution de l'électricité au Nouveau-Brunswick.
- 3.2 Les résidents du Nouveau-Brunswick paient des tarifs d'électricité qui sont basés sur les coûts prévus annuellement par la société pour fournir de l'énergie et gérer ses structures de capital. Énergie NB rend compte au ministre de l'Énergie et à un conseil d'administration qui gère les activités et les affaires de la société.
- 3.3 Énergie NB a annoncé un programme de retraite anticipée en octobre 2022. Notre rapport détaillera :
 - la conception du programme
 - la gouvernance et le contrôle
 - la mise en œuvre du programme
 - les résultats/ réalisations
 - le suivi et la responsabilisation

IMPORTANT DU SUJET

- 3.4 En tant que service public, la performance opérationnelle de la société a un impact direct sur les résidents et les entreprises du Nouveau-Brunswick. Des programmes coûteux peuvent faire augmenter les tarifs d'électricité, et la perte d'expertise technique peut compromettre la capacité à fournir une énergie fiable et sécuritaire.
- 3.5 Lorsqu'Énergie NB prend une décision financière ayant un impact sur les services essentiels, il est important qu'un processus soit suivi pour assurer une prise de décision judicieuse et que les décideurs aient accès à la meilleure information possible pour faire un choix pleinement éclairé.

TRAVAUX EFFECTUÉS

- 3.6 Ce document est un rapport d'information qui ne fournit pas d'assurance de vérification. Notre travail a consisté à examiner des documents internes d'Énergie NB et à mener des entrevues avec le personnel, les cadres et des intervenants externes d'Énergie NB.

CONCEPTION DU PROGRAMME

- 3.7 Le processus de préparation du budget d'Énergie NB a une incidence sur l'établissement des tarifs pour les clients. Dans le cadre du processus budgétaire 2022-2023, Énergie NB a déterminé qu'il fallait faire des économies importantes et les Ressources humaines ont été chargées de créer le programme de retraite anticipée.
- 3.8 Les employés d'Énergie NB relèvent du Régime de retraite des services publics du Nouveau-Brunswick, administré par Vestcor. Pour les prestations non réduites, l'âge de la retraite pour les employés est de 65 ans et il y a une pénalité ou une réduction des prestations pour la retraite avant l'âge de 65 ans.
- 3.9 Le programme de retraite anticipée a été conçu sur la base d'un processus de demande avec des critères d'éligibilité documentés que les employés doivent :
- être âgé de 55 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2022, et
 - avoir plus de deux ans de service auprès d'Énergie NB.

Absence de rapport qualité-prix démontré

- 3.10 Les incitations à la retraite anticipée offertes par Énergie NB variaient selon le groupe d'âge, mais comprenaient des combinaisons d'années de service supplémentaires, des indemnités de départ, le rachat de pénalité et des options de compte de dépenses de santé.
- 3.11 Les détails de la répartition des incitations par catégorie d'âge sont indiqués ci-dessous.

Catégorie	L'âge 55 - 59	L'âge 60 - 64	L'âge 65 - 70	L'âge 70 +
Nombre de salariés éligibles	414	152	43	9
3 années de service supplémentaires ou	•		•	
Indemnité de départ (2,5 semaines par année de service donnant droit à pension jusqu'à un maximum de 20 ans)	•		•	•
Incitation au crédit en raison d'âge (rachat de pénalité)		•		
Option de compte de dépenses de santé	à 65	à 75	à 75	5 ans

Source: Préparé par Énergie NB

3.12 Le coût projetés de chaque prestation a été calculé sur la base du nombre total de salariés éligibles, comme suit :

Groupe d'âge	Paiement forfaitaire	Trois ans de service	Réduction de l'exonération	Dépenses de santé
	Montant	Montant	Montant	Montant
55 - 59	40 510 000 \$	42 125 000 \$	-	11,767,000 \$
60 - 64	-	-	10 012 000 \$	6 678 000 \$
65 - 70	3 708 000 \$	4 305 000 \$	-	1 211 000 \$
71 +	824 000 \$	-	-	151 000 \$
TOTAL	45 042 000 \$	46 430 000 \$	10 012 000 \$	19 807 000 \$

Source: Préparé par VGNB à partir des données d'Énergie NB

3.13 Nous avons demandé quelle était la méthodologie utilisée pour déterminer les types et l'étendue des prestations offertes à chaque catégorie d'âge et nous avons été informés que l'objectif principal était d'assurer l'équité en termes de valeur des prestations offertes par personne, parmi les différentes catégories d'âge.

3.14 Nous n'avons pas pu obtenir aucune preuve qu'une analyse adéquate avait été effectuée, par catégorie d'âge, afin de veiller à ce que les coûts encourus pour atteindre les objectifs du programme soient les moins élevés possibles. Par exemple, est-ce que les employés qui ont plus d'années de service et/ou qui sont plus proches de l'âge normal de la retraite auraient besoin de moins d'incitations financières pour prendre une retraite anticipée ?

3.15 Nous n'avons pas été en mesure d'obtenir la preuve que le rapport qualité-prix avait été évalué de manière satisfaisante lors de la conception des mesures incitations.

3.16 Six cent dix-huit employés répondaient aux critères du programme, dont 88 % étaient syndiqués. Le tableau ci-dessous détaille les employés éligibles identifiés par division.

Employés éligibles par division	Non-syndiqué	Syndiqué	TOTAL
Génération	7	91	98
Services corporatifs	33	109	142
Service à la clientèle et distribution	15	117	132
Nucléaire	12	149	161
NB Marketing Corporation	4	0	4
Transmission et opérateurs de systèmes	2	79	81
Total	73	545	618

Source: Préparé par Énergie NB

3.17 Les économies prévues par le programme ont été surestimées, car Énergie NB n'a pas identifié les personnes qui auraient pris leur retraite sans incitatifs supplémentaires. D'après les données historiques sur les départs à la retraite que nous avons obtenues d'Énergie NB, nous avons déterminé qu'environ 200 employés devraient prendre leur retraite entre 2022-23 et 2023-24.

3.18 Nous avons constaté que 244 employés ont pris leur retraite au cours de cette période, ce qui montre que seuls 44 employés supplémentaires ont été incités à prendre une retraite anticipée grâce au programme.

Gouvernance et approbation des programmes

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

3.19 Le premier niveau d'approbation du programme a été obtenu par le Comité des ressources humaines, de la sécurité et de la culture le 14 septembre 2022. Une note d'information fournie au comité comprenait une description du programme détaillant un programme de retraite anticipée pour les employés âgés de 55 ans et plus au 31 décembre 2022. Il a été noté que « *Énergie NB fait face à des défis financiers importants. Le redimensionnement et la rationalisation de l'organisation est une étape importante pour optimiser les coûts afin de s'assurer que l'organisation est en mesure de gérer efficacement ses coûts actuels et futurs.* »

3.20 La note d'information indiquait que :

- coût du programme : 38,5 millions de dollars
- *économies potentielles : 30,3 millions de dollars
- retour sur investissement (RSI) : 1,1 ans

*Lors de notre audit, nous avons déterminé que les économies potentielles étaient sous-estimées de 6,1 millions de dollars dans les documents fournis au comité, car les avantages sociaux n'étaient pas pris en compte.

3.21 La résolution proposée par le comité était de recommander au conseil d'administration de la Société d'énergie du Nouveau-Brunswick d'approuver le programme d'optimisation de la main-d'œuvre.

3.22 Énergie NB a calculé les coûts et les économies du programme comme étant ponctuels lors du calcul du RSI. Le RSI présenté par Énergie NB aux décideurs était en fait la période de récupération.

3.23 Ils n'ont pas calculé la valeur actuelle nette des économies de trésorerie future. Ce calcul aurait été particulièrement important, car il aurait non seulement fourni aux décideurs des informations plus détaillées sur lesquelles fonder leurs décisions actuelles, mais aussi des prévisions d'économies futures sur lesquelles ils auraient pu continuer à demander des comptes à la direction.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

3.24 Nous avons demandé des documents qui auraient été présentés au conseil d'administration pour l'assister dans sa prise de décision. Nous avons déterminé que la note d'information qui avait été présentée au Comité des ressources humaines, de la sécurité et de la culture avait été mise à la disposition du conseil d'administration via un portail électronique. Cependant, notre audit du portail a montré que seuls 9 des 11 membres votants du conseil d'administration avaient consulté la note d'information.

3.25 Le procès-verbal d'une réunion spéciale du conseil d'administration tenue le 15 septembre 2022 par l'intermédiaire de Microsoft Teams comprend ce qui suit :

- la direction avait proposé un programme volontaire d'optimisation des effectifs qui offrirait une incitation à la retraite aux personnes âgées de 55 ans et plus au 31 décembre 2022
- 618 employés d'Énergie NB répondaient à l'exigence d'âge
- la direction procéderait à des examens détaillés afin de déterminer si, comment et quand les employés éligibles et intéressés peuvent participer et prendre leur retraite de l'organisation
- pour que des personnes quittent l'organisation, il faudrait qu'un poste soit supprimé et qu'il y ait un transfert de connaissances
- les employés ne pourraient pas être réembauchés en tant que consultants

3.26 Malgré l'analyse limitée fournie au conseil d'administration à des fins de prise de décision, le conseil d'administration a approuvé à l'unanimité le programme tel qu'il était décrit.

3.27 Énergie NB n'a pas de politiques et de procédures documentées en matière de prise de décision qui aideraient le conseil à prendre des décisions financières clés.

3.28 Afin de soutenir des processus décisionnels judicieux, le gouvernement du Nouveau-Brunswick dispose d'un document de politique et de procédures intitulé *Préparation à la prise de décision par le Conseil exécutif*. Ce document décrit les pratiques permettant d'assurer la haute qualité des propositions à présenter au Cabinet en vue d'une décision. Bien qu'Énergie NB soit un organisme de la Couronne et ne soit pas tenu d'utiliser ce document, le document reflète les pratiques exemplaires qui devraient faire partie des processus d'approbation des programmes d'Énergie NB.

3.29 Pour appuyer la prise de décision, le Conseil du Trésor a besoin des éléments suivants :

- un compte rendu clair de l'opportunité traitée, avec une justification claire de l'action recommandée, étayée par des preuves si possible
- chronologie des événements critiques qui ont conduit à la soumission, en précisant le contexte historique
- calendrier, étapes clés, mesures, indicateurs clés de performance, prochaines étapes
- évaluation des actions alternatives
- plan de communication
- principales parties prenantes externes/consultation et accord ou non avec l'action recommandée et raisons de cet accord
- examen de la question de l'égalité des femmes et des affaires autochtones
- impact économique et commercial
- considérations financières
- démonstration d'une analyse politique efficace concernant
 - o l'équité sociale
 - o égalité des femmes
 - o l'inclusion/le handicap
 - o personnes âgées
 - o peuples indigènes
 - o analyse comparative entre les sexes
- documentation relative à l'avis juridique

3.30 Le manque d'engagement des parties prenantes est préoccupant, car Énergie NB n'a pas fait appel à d'autres parties intéressées, y compris le syndicat IBEW37, en temps opportun. Le syndicat a été avisé le 5 octobre 2022, bien après la conception du programme et son approbation par le conseil d'administration.

3.31 Une plainte officielle a été déposée par la suite par le syndicat et une audience s'est tenue les 27 et 28 mars 2023, les parties souhaitant résoudre l'affaire sans attendre la décision de la Commission du travail et de l'emploi. Le procès-verbal de l'accord précise que l'employeur a accepté d'engager une consultation sérieuse avec le syndicat avant d'introduire tout nouveau programme de retraite anticipée.

Recommandation

3.32 Nous recommandons qu'Énergie NB développe et mise en œuvre des politiques et des procédures adéquates, reflétant les meilleures pratiques, en ce qui concerne les informations à fournir aux décideurs afin de garantir des propositions de grande qualité à l'appui du processus décisionnel.

3.33 Comme le stipule l'article 100.61 de la *Loi sur les prestations de pension* :

L'employeur qui entend augmenter ou réduire de façon importante le nombre de participants au régime à risques partagés en avise l'administrateur, lequel doit évaluer les répercussions financières sur le régime et formuler des recommandations sur toutes les mesures correctives nécessaire.

3.34 Énergie NB (l'employeur) n'a pas avisé l'administrateur du régime comme l'exige la loi. Le 24 octobre 2022, Énergie NB a envoyé une lettre concernant l'initiative de retraite anticipée au président du Conseil des fiduciaires du Régime de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick, bien après que le programme ait été conçu, approuvé par le conseil et communiqué au personnel.

3.35 Le président du Conseil des fiduciaires du Régime de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick nous a informés que son fournisseur de services actuariels avait conclu que « le programme de retraite anticipée n'avait pas d'impact financier significatif sur le plan. » Nous n'avons pas pu obtenir de documents relatifs à cette analyse, car nous avons été informés qu'il s'agissait uniquement d'une discussion verbale.

Recommandation

3.36 Nous recommandons qu'Énergie NB assure la conformité avec de la *Loi sur les prestations de pension* en informant l'administrateur (en temps opportun) de son intention d'augmenter ou de réduire de manière significative le nombre de membres du régime de retraite avant l'offre du programme.

MODIFICATION DE L'OFFRE DE PROGRAMME SANS L'APPROBATION FORMELLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

3.37 La direction nous a informés qu'après l'approbation du programme par le conseil d'administration, l'âge admissible à la retraite anticipée est passé de 55 à 58 ans. Énergie NB n'a pas effectué d'analyse financière révisée pour les 58 ans et plus afin de s'assurer que les objectifs du programme étaient toujours atteints. Le tableau ci-dessous montre les données basées sur l'âge de 55 ans et plus, et les chiffres révisés basés sur l'âge de 58 ans et plus.

	Approuvé (55 - 70 +)	*Révisé (58 - 70 +)
Total des employés éligibles	618	338
Économies prévues (sur la base d'une acceptation à 50 %)	36,5 millions de dollars	19,1 millions de dollars
Coûts prévus (sur la base d'une acceptation à 50 %)	38,5 millions de dollars	19,9 millions de dollars

Source: *Préparé par VGNB à partir des données d'Énergie NB

3.38 Bien que le changement de programme n'ait pas été officiellement approuvé par le conseil d'administration, le procès-verbal du conseil d'administration du 6 octobre 2022 (5 jours avant l'annonce du programme au personnel) indique que les directeurs ont été informés du changement concernant les employés éligibles, car la direction craignait que « l'inclusion des employés âgés de 55 à 58 ans n'entraîne une sursouscription au programme ».

3.39 Le programme de retraite anticipée a été officiellement annoncé au personnel par le présidente-directrice générale le 11 octobre 2022.

Recommandation

3.40 Nous recommandons qu'Énergie NB obtient l'approbation documentée du conseil d'administration pour les changements importants apportés à des initiatives déjà approuvées.

ABSENCE DE DOCUMENTATION CONCERNANT L'APPROBATION OU LE REFUS DU DEMANDEUR

3.41 Les candidats devaient exprimer leur intérêt par le biais d'une demande adressée au vice-président de leur département, qui avait la responsabilité finale d'évaluer l'approbation.

3.42 Au total, 176 demandes ont été reçues, dont 148 ont été approuvées, comme indiqué ci-dessous par catégorie d'âge.

L'âge	Candidats acceptés
58 - 59	48
60 - 64	64
65 - 70	31
71 +	5
TOTAL	148

Source: Préparé par VGNB à partir des données d'Énergie NB

3.43 Nos tests de vérification ont confirmé que tous les demandeurs acceptés répondaient aux critères d'admissibilité du programme relatifs à l'âge et au nombre minimum d'années de service. Cependant, il n'y avait pas de documentation à l'appui de la décision d'acceptation ou de refus fondée sur les critères de refus du programme établis par Énergie NB, qui ont été notés comme suit :

- avoir un effectif minimum de personnel dans le domaine de la production et/ou de l'exploitation nucléaire
- des points de vulnérabilité uniques liés à des compétences particulières qui ne peuvent pas être facilement remplacées
- la fiabilité des infrastructures critiques et
- d'autres besoins opérationnels qui démontrent que la charge de travail ne peut être absorbée par le service ou la division locale

3.44 Une documentation adéquate relative à la décision d'approbation/de refus atténuerait le risque d'application incohérente des critères et augmenterait la transparence sur la manière dont les décisions ont été prises.

3.45 On nous a informés que l'approbation des programmes était principalement fondée sur la présence ou non d'une planification de la relève adéquate. Nous n'avons trouvé aucune preuve que les processus mis en place par Énergie NB pour examiner régulièrement les plans d'établissement afin de s'assurer qu'ils disposent d'un effectif suffisant fonctionnent comme prévu. Un certain nombre de candidats ont été refusés en raison de l'absence de planification de la relève, ce qui :

- présente un risque pour l'organisation, car l'employé pourrait prendre sa retraite indépendamment du programme de retraite anticipée
- peut entraîner un traitement inégal des employés lors de l'offre d'incitations à la retraite anticipée

PROGRAMME PROPOSÉ À CEUX QUI ONT DÉJÀ ÉTÉ DÉSIGNÉS POUR PRENDRE LEUR RETRAITE

3.46 Huit personnes acceptées dans le cadre du programme de retraite anticipée avaient déjà informé Énergie NB de leur intention de prendre leur retraite avant que le programme ne soit offert. Un avis de retraite a été annoncé en mai 2022, soit près de cinq mois avant le lancement du programme. Un montant de 1,15 million de dollars a été versé en frais d'incitation pour les employés qui avaient déjà annoncé leur départ à la retraite.

NON-RESPECT DES EXIGENCES DU PROGRAMME

3.47 Le programme, tel qu'il a été établi et communiqué au personnel, indique clairement :

- Date limite d'acceptation du programme 14 novembre 2022
- le départ à la retraite doit avoir lieu avant le 31 mars 2023

3.48 Sur les 148 demandes acceptées, nous avons constaté les écarts suivants par rapport aux exigences du programme. Il n'y avait pas de processus d'exception documenté et :

- 7 ont été acceptées après le 14 novembre 2022
 - o 4 en décembre 2022
 - o 3 en août 2023
- 23 retraités après le 31 mars 2023
 - o 22 entre juin 2023 et décembre 2023
 - o 1 au 31 mars 2025

3.49 Le programme avait été établi et approuvé sur la base d'échéances qui n'ont finalement pas été respectés. En outre, l'absence d'application cohérente des règles du programme peut conduire à un traitement inéquitable, réel ou perçu, des employés.

Résultats du programme

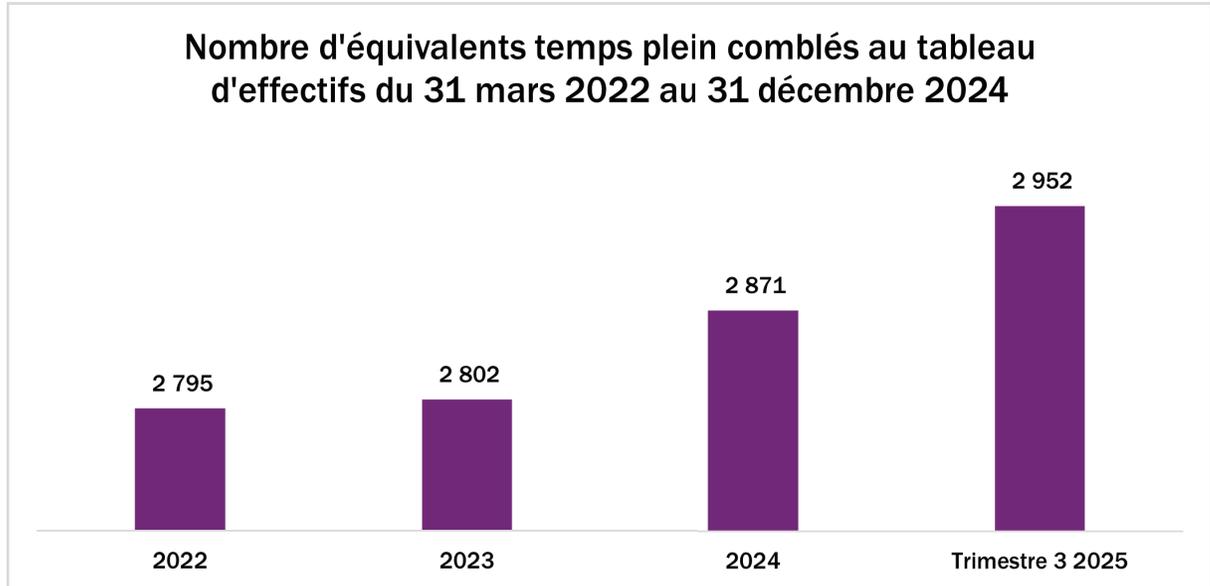
LES OBJECTIFS DU PROGRAMME DE RÉDUCTION DES EFFECTIFS N'ONT PAS ÉTÉ ATTEINTS

- 3.50 Un message électronique adressé à l'ensemble du personnel le 11 octobre 2022 indique que « l'approbation ne sera accordée qu'à condition que l'organisation subisse une réduction du tableau d'effectifs à la suite du départ à la retraite ».
- 3.51 Nous avons examiné le tableau des effectifs d'Énergie NB pour les années 2022 à 2025 et avons constaté que ce plan ne prévoyait que peu de réductions. En fait, il y a eu une croissance de 8 % entre 2022 et 2025. Le tableau ci-dessous présente les postes d'Énergie NB selon leur tableau d'effectifs.



Source: Préparé par VGNB à partir des données d'Énergie NB

3.52 En outre, le nombre d'employés n'a pas diminué, comme le montre le graphique ci-dessous.



Source: Préparé par VGNB à partir des données d'Énergie NB

3.53 En demandant l'approbation du programme, et dans le cadre d'une motion du 15 septembre 2022, le conseil a été informé que « *les employés ne pourraient pas être réembauchés en tant que consultants* ».

3.54 Les contrats de retraite anticipée stipulaient également que « *l'employé accepte de ne pas obtenir d'emploi futur auprès d'Énergie NB, que ce soit en tant qu'employé ou par le biais d'un contrat de service personnel* ».

3.55 Cependant, nous avons remarqué que trois employés ont été réembauchés par Énergie NB sur une base contractuelle, avec des durées de contrat allant de 178 à 729 jours. Un contrat a été prolongé au-delà de la durée initiale.

3.56 L'estimation initiale des économies d'Énergie NB (basée sur un programme de retraite pour les 55 ans et plus) était de 36,5 millions de dollars. En utilisant la même analyse préparée par Énergie NB et en retirant les données relatives aux 55 à 57 ans, les économies estimées seraient de 19,1 millions de dollars.

3.57 Cependant, les économies estimées n'ont pas été réalisées, et Énergie NB a déclaré des économies budgétisées en main-d'œuvre de 11,3 millions de dollars. Les explications de l'écart incluent:

- tous les postes n'ont pas été supprimés et/ou n'ont pas donné lieu à des économies de main-d'œuvre
 - o 23/148 postes, évalués à près de 2 millions de dollars, n'ont pas donné lieu à des économies de main-d'œuvre
 - o dans certains cas, le poste du retraité a été comblé et un poste de rang inférieur a été supprimé

- un taux d'acceptation plus faible que prévu
 - o les estimations étaient basées sur un taux d'acceptation de 50 %, alors qu'en réalité il était de 44 %

3.58 Le coût total des incitations pour les 148 candidats s'est élevé à 17 millions de dollars. La répartition de chaque avantage est la suivante :

	Somme forfaitaire	3 ans de service	Réduction de l'exonération	Dépenses de santé	
L'âge	Montant	Montant	Montant	Montant	Total
58 - 59	2 913 432,45 \$	2 389 086,13 \$	-	1 078 700,00 \$	6 381 218,58 \$
60 - 64	-	-	3 836 090,77 \$	2 930 200,00 \$	6 766 290,77 \$
65 - 70	2 291 057,04 \$	244 614,35 \$	-	811 900,00 \$	3 347 571,39 \$
71 +	474 861,95 \$	-	-	83 500,00 \$	558 361,95 \$
TOTAL	5 679 351,44 \$	2 633 700,49 \$	3 836 090,77 \$	4 904 300,00 \$	17 053 442,69 \$

Source: Préparé par Énergie NB

Suivi et responsabilité

3.59 Les rapports de performance relatifs au programme de retraite anticipée ont été limités aux économies réalisées en 2023-24.

3.60 Le programme de retraite anticipée proposé au personnel doit faire l'objet d'un contrôle permanent de la gouvernance afin de s'assurer que ses objectifs sont atteints de manière efficace et transparente. L'une des principales attentes du programme est que les postes libérés par la retraite anticipée ne soient pas comblés à nouveau, ce qui permet de réaliser des économies à long terme et de rationaliser l'organisation.

Recommandations

3.61 Nous recommandons qu'Énergie NB surveille et examine régulièrement les changements de personnel afin de confirmer la conformité à ce principe, évaluer l'impact du programme sur la prestation de services et évaluer l'efficacité globale de l'organisation. Tout écart par rapport à l'intention initiale, comme les demandes de remplacement de postes vacants, doit faire l'objet d'une justification rigoureuse et d'une procédure d'approbation.

3.62 Nous recommandons qu'Énergie NB informe régulièrement le conseil d'administration du suivi du programme et des résultats obtenus.

Annexe I :

RECOMMANDATIONS ET RÉPONSES

N° du par.	Recommandation	Réponse d'Énergie NB	Date cible de mise en œuvre
------------	----------------	----------------------	-----------------------------

Nous recommandons l'Énergie NB :

3.32	développer et mise en œuvre des politiques et des procédures adéquates, reflétant les meilleures pratiques, en ce qui concerne les informations à fournir aux décideurs afin de garantir des propositions de grande qualité à l'appui du processus décisionnel.	En accord Énergie NB s'appuiera sur les pratiques décisionnelles existantes et intégrera les meilleures pratiques de gouvernance et de l'industrie pour produire des propositions de grande qualité à l'appui du processus décisionnel efficace du conseil d'administration.	31 mars 2026
3.36	assurer la conformité avec de la <i>Loi sur les prestations de pension</i> en informant l'administrateur (en temps opportun) de son intention d'augmenter ou de réduire de manière significative le nombre de membres du régime de retraite avant l'offre du programme.	En accord En vertu de la Loi sur les prestations de pension, Énergie NB avisera l'administrateur si elle a l'intention d'augmenter ou de réduire de manière significative le nombre membres du régime de retraite avant l'offre du programme. Énergie NB consultera également l'administrateur pour déterminer ce qui constitue un changement significatif dans le nombre de membres.	30 septembre 2025
3.40	obtenir l'approbation documentée du conseil d'administration pour les changements importants apportés à des initiatives déjà approuvées.	En accord Énergie NB s'assurera d'obtenir l'approbation documentée du conseil d'administration pour les changements importants apportés aux initiatives déjà approuvées. Énergie NB intégrera cette exigence à son modèle de gouvernance et aux processus décisionnels de son conseil d'administration.	31 mars 2026

N° du par.	Recommandation	Réponse d'Énergie NB	Date cible de mise en œuvre
3.61	surveiller et examiner régulièrement les changements de personnel afin de confirmer la conformité à ce principe, évaluer l'impact du programme sur la prestation de services et évaluer l'efficacité globale de l'organisation. Tout écart par rapport à l'intention initiale, comme les demandes de remplacement de postes vacants, doit faire l'objet d'une justification rigoureuse et d'une procédure d'approbation.	<p>En accord</p> <p>Énergie NB continuera de surveiller et d'examiner les changements en matière de dotation, y compris tous les nouveaux postes exigeant l'approbation de la présidente-directrice générale ainsi que le plan d'établissement qui fera l'objet d'un examen rigoureux par la Commission de l'énergie et des services publics au cours des demandes générales de tarifs.</p> <p>Énergie NB veillera également à ce que la présidente reçoive un rapport semestriel sur l'état des postes éliminés dans le cadre du Programme de réduction des effectifs de 2022-2023, et de tout autre programme de ce genre à l'avenir, pendant une période de cinq ans.</p>	30 septembre 2025
3.62	informer régulièrement le conseil d'administration du suivi du programme et des résultats obtenus.	<p>En accord</p> <p>La direction fournira à la Commission, par l'intermédiaire de son comité des ressources humaines, un rapport annuel sur l'état des postes supprimés dans le cadre du Programme de réduction des effectifs de 2022-2023 pour une période de cinq ans afin de continuer à démontrer la réduction durable des coûts et les avantages pour les contribuables.</p> <p>Dans le cadre de son processus de planification annuelle, la direction fournira à la Commission une mise à jour de son plan d'établissement avant de soumettre sa demande générale de tarifs à la Commission de l'énergie et des services publics.</p>	30 septembre 2025

Annexe II :

Rapport d'information indépendant

Ce rapport d'information indépendant a été préparé par le bureau du vérificateur général du Nouveau-Brunswick sur Énergie NB et son programme de retraite anticipée. Ce rapport ne constitue pas une vérification et n'exprime pas une opinion de vérification. Notre responsabilité était de fournir des renseignements objectifs afin d'aider l'Assemblée législative dans son examen minutieux d'Énergie NB en ce qui concerne cette initiative. Pour assurer la crédibilité du présent rapport, nous avons obtenu d'Énergie NB la confirmation de l'exactitude de l'information présentée.

Ce rapport est réalisé sous l'autorité de la *Loi sur le vérificateur général*. Le Bureau du vérificateur général du Nouveau-Brunswick applique la Norme canadienne de gestion de la qualité 1 - Gestion de la qualité pour les cabinets qui réalisent des audits ou des examens d'états financiers, ou d'autres missions d'assurance ou de services connexes. Cette norme exige que notre bureau conçoive, mette en œuvre et exploite un système de gestion de la qualité, y compris des politiques ou des procédures concernant le respect des exigences éthiques, des normes professionnelles et des exigences légales et réglementaires applicables.

Dans l'exécution de notre travail, nous nous sommes conformés aux exigences en matière d'indépendance et aux autres exigences éthiques des Règles de déontologie des comptables professionnels agréés du Nouveau-Brunswick et du Code de déontologie du Bureau du vérificateur général du Nouveau-Brunswick. Les Règles de déontologie et le Code reposent sur les principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence professionnelle et de diligence, de confidentialité et de comportement professionnel.

DATE DU RAPPORT

Nous avons terminé notre travail sur Énergie NB et son programme de retraite anticipée le 21 mai 2025, à Fredericton (Nouveau-Brunswick).