

Chapitre 1

Commentaire d'introduction par la vérificatrice générale

Contenu

Introduction.....	3
Remerciements.....	9

Commentaire d'introduction par la vérificatrice générale

Introduction

1.1 Voici la mission de mon bureau, telle que présentée dans notre plan stratégique 2014-2020 :

Fournir de l'information objective et fiable, en temps opportun, à l'Assemblée législative au sujet du rendement du gouvernement quant à sa prestation de programmes et de services aux citoyens du Nouveau-Brunswick.

1.2 Dans le présent volume de notre rapport de 2018, nous incluons trois chapitres sur des audits de performance :

- Amélioration du rendement des élèves : Un défi néo-brunswickois;
- Phase II de Travail sécuritaire NB – Gestion des réclamations des travailleurs blessés;
- Suivi des recommandations des chapitres sur les audits de performance d'exercices antérieurs.

Amélioration du rendement des élèves : Un défi néo-brunswickois

1.3 Le chapitre 2 du présent volume présente nos constatations et observations sur l'amélioration du rendement des élèves. Nous avons constaté que les résultats des élèves aux évaluations provinciales sont demeurés systématiquement inférieurs aux cibles depuis de nombreuses années. Nous avons également observé que les gouvernements successifs ont changé trop souvent les priorités en matière d'éducation, créant ainsi de l'instabilité et détournant l'attention du personnel éducatif de l'éducation des élèves.

1.4 En outre, le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ne tient pas les districts et les écoles responsables du rendement des élèves comme l'exige la *Loi sur l'éducation*.

1.5 L'éducation est une priorité pour la population du Nouveau-Brunswick. Des objectifs de rendement des élèves ont été adoptés dans les plans d'éducation provinciaux successifs depuis 2002-2003. Cependant, les objectifs établis il y a 15 ans ne sont toujours pas atteints. Nous avons axé notre audit sur la gestion du rendement des élèves en lecture, en mathématiques et en sciences, car ces matières font l'objet d'examens au niveau provincial, national et international.

Le Nouveau-Brunswick a une structure unique pour la prestation des services d'éducation

1.6 Comme le Nouveau-Brunswick est la seule province bilingue au pays, il a une structure unique pour la prestation des services d'éducation. Cela se fait par deux systèmes parallèles mais distincts représentés par les secteurs anglophone et francophone au sein du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. Cette structure particulière est fondée sur le principe de la dualité linguistique. Au palier fédéral, l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés* accorde des droits en matière d'éducation aux minorités linguistiques.¹

Nos deux systèmes d'éducation parallèles devraient échanger les pratiques exemplaires et les leçons retenues

1.7 Les deux systèmes ont une possibilité de collaborer et d'échanger les succès et les leçons apprises. Toutefois, à l'heure actuelle, cette occasion n'est pas exploitée dans sa pleine mesure parce qu'il n'y a pas de forum ou d'outils spécifiques pour faciliter la collaboration et l'échange entre les deux secteurs.

1.8 Le Ministère devrait faciliter un meilleur échange entre les deux secteurs. Cela leur permettrait de tirer profit des points forts de chacun pour améliorer les résultats scolaires pour tous les enfants de la province.

L'ingérence politique déstabilise le système d'éducation

1.9 L'ingérence politique dans le système d'éducation crée de l'instabilité et perturbe le processus d'éducation. Les gouvernements successifs ont apporté des changements importants aux priorités en matière d'éducation au cours des 15 dernières années, souvent mis en œuvre hâtivement pour respecter des promesses électorales. À mon avis, cela nuit à notre système d'éducation et compromet les résultats pour

¹ *Mahe c. Alberta*, [1990] 1 R.C.S. 342

nos enfants.

1.10 Les stratégies d'éducation doivent être fondées sur des recherches par des experts, une évaluation approfondie des besoins et les pratiques exemplaires qui ont fait leurs preuves dans d'autres administrations, au pays ou à l'étranger. Une fois mises en place, on doit permettre aux stratégies de s'épanouir tout en étant surveillées et réorientées pour atteindre les résultats souhaités.

Les changements précipités apportés à l'immersion française ont compliqué les activités du secteur anglophone

1.11 En 2016, environ 40 % des élèves anglophones étaient en immersion française. C'est un programme important qui complique les activités du secteur anglophone. En raison de la mise en œuvre précipitée du nouveau point d'entrée en 2017, les districts scolaires ne pouvaient pas recruter assez de membres du personnel enseignant qualifié pour respecter le calendrier de mise en œuvre. Par conséquent, des membres du personnel enseignant qui n'avaient pas les compétences linguistiques ont été embauchés. Également, des ressources importantes ont été consacrées à mettre en œuvre ce changement, ce qui a eu une incidence sur le rendement des élèves dans l'ensemble du secteur.

Les difficultés socioéconomiques de la province influent sur le rendement des élèves

1.12 La pauvreté, l'analphabétisme chez les adultes et d'autres questions socioéconomiques existent dans notre province et ont une incidence négative sur le rendement des élèves. Par exemple, des membres du personnel éducatif ont indiqué qu'elles ou ils avaient souvent besoin de traiter avec des élèves qui arrivent à l'école en retard, sont affamés et n'ont pas de vêtements appropriés. Les membres du personnel enseignant doivent souvent répondre à ces besoins fondamentaux avant de pouvoir se concentrer sur l'enseignement.

Faire intervenir les organismes communautaires et d'autres ministères pour régler les difficultés

1.13 Les membres du personnel enseignant ne peuvent pas régler seuls les difficultés socioéconomiques. Il faut une collaboration plus vaste entre les ministères pertinents, les organismes communautaires, les districts et les écoles pour répondre aux besoins de base des élèves et s'assurer que les efforts des membres du personnel enseignant sont consacrés à l'apprentissage des élèves.

**Phase II de Travail
sécuritaire NB –
Gestion des
réclamations des
travailleurs blessés**

1.14 Le chapitre 3 contient les constatations découlant de notre deuxième rapport sur Travail sécuritaire NB qui couvre la gestion des réclamations des travailleurs blessés. Notre premier rapport qui s'est concentré sur la gouvernance a été inclus dans le volume I du Rapport de la vérificatrice générale qui fut publié en juin 2018.

1.15 Nous avons constaté que Travail sécuritaire NB disposait d'un cadre de gestion des réclamations qui était raisonnable et cohérent avec les pratiques exemplaires du secteur. Cependant, nous avons relevé de nombreuses lacunes de processus qui entravent la capacité de Travail sécuritaire NB de gérer activement les cas pour assurer une reprise du travail en temps opportun.

1.16 Les frais engagés au titre des réclamations sont le principal facteur des taux de cotisation. Ces frais ont augmenté de plus de 300 millions de dollars de 2013 à 2017. Nous croyons qu'il est nécessaire d'avoir un cadre efficace et efficient de gestion des réclamations pour assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs blessés et des employeurs et la viabilité à long terme du régime d'indemnisation des accidents de travail au Nouveau-Brunswick.

***Travail
sécuritaire NB doit
réorienter son
attention pour aider
les travailleurs à
reprendre le travail***

1.17 Lorsque les travailleurs réussissent une reprise du travail rapide et sécuritaire dans un emploi convenable, tous y gagnent :

- les travailleurs blessés garderont leur confiance et leur sens des valeurs tout en minimisant leurs pertes de gains;
- les employeurs réduiront leur perte de productivité et éviteront le remplacement coûteux de travailleurs qualifiés;
- Travail sécuritaire NB obtiendra des durées de réclamations plus courtes et réalisera des économies de coûts, contribuant ainsi à la viabilité à long terme du régime d'indemnisation.

1.18 Actuellement, la culture, les processus et les systèmes de Travail sécuritaire NB sont tous orientés vers l'indemnisation et l'administration des prestations. Il faut apporter un changement important aux processus, à l'organisme et au système pour que Travail sécuritaire NB puisse réorienter son attention sur la reprise du travail rapide

et sécuritaire.

Il faut un plan exhaustif pour actualiser les systèmes et les processus de Travail sécuritaire NB

1.19 J'encourage Travail sécuritaire NB à adopter un plan exhaustif pour mettre en œuvre nos recommandations. S'il est bien exécuté, un tel plan aiderait Travail sécuritaire NB à réorienter ses processus, ses systèmes et sa culture organisationnelle autour du concept de la reprise du travail.

Le Tribunal d'appel des accidents au travail (TAAT) jouit d'une compétence élargie par rapport à ses homologues canadiens

1.20 Les décisions prises par le TAAT ont forcé Travail sécuritaire NB à changer bon nombre de ses politiques qui ont entraîné des incidences financières importantes et une diminution de la confiance des gestionnaires de cas dans leurs capacités décisionnelles. La plupart des tribunaux d'appel dans les autres administrations canadiennes n'ont pas l'autorité de changer les politiques en matière d'indemnisation des accidents du travail.

1.21 Un groupe de travail ministériel a soulevé cette même préoccupation dans son rapport publié en juillet 2018. Des modifications législatives appropriées s'imposent pour que le TAAT du Nouveau-Brunswick soit comparable à ses homologues canadiens en matière de mandat et de pouvoirs. Une nouvelle loi, qui inclue les modifications législatives pour tenir compte des recommandations formulées dans le rapport du groupe de travail, a été proclamée en vigueur le 12 décembre 2018. Les modifications relatives au TAAT visent à limiter sa capacité d'outrepasser les politiques existantes de Travail sécuritaire NB.

Suivi des recommandations formulées dans les exercices antérieurs

1.22 Le chapitre 4 présente notre suivi des recommandations des chapitres sur les audits de performance d'exercices antérieurs, dont :

- Frais de bureau de circonscription des députés de l'Assemblée législative et des membres du Conseil exécutif;
- Plan de viabilité à long terme pour l'infrastructure;
- Remise à neuf de la centrale de Point Lepreau – phase II;
- Interruption d'alimentation au centre de données;
- Aide financière accordée à Atcon Holdings Inc. et à l'industrie.

Manque inacceptable de transparence et de reddition de comptes à l'égard des frais de bureau de circonscription

1.23 Je suis déçue de signaler que deux recommandations clés de mon rapport de 2011 sur les frais de bureau de circonscription ne sont toujours pas mises en œuvre. Nous avons recommandé des changements pour que tous les frais de bureau de circonscription soient suivis et fassent l'objet d'un rapport public pour assurer la transparence et une pratique cohérente pour les députés et les ministres.

1.24 Sept ans plus tard et malgré des suivis répétés avec le Bureau du Conseil exécutif et l'Assemblée législative, rien n'a changé. On ne peut pas déterminer si les chiffres rendus publics pour les frais de bureau de circonscription sont exacts. La partie que les ministres imputent à leurs ministères n'est pas connue. Cela rend impossible la détection des dépassements des plafonds de dépenses pour les bureaux de circonscription. Je considère comme inapproprié le fait que les frais de bureau de circonscription soient imputés aux charges d'un ministère. À mon avis, un tel mépris de la transparence et de la reddition de comptes par les représentants élus est inacceptable.

Les représentants élus devraient donner l'exemple en matière de transparence et de reddition de comptes

1.25 Je considère que les députés de l'Assemblée législative et les représentants élus devraient donner l'exemple pour l'ensemble du gouvernement lorsqu'il est question de reddition de comptes et de transparence. Une divulgation publique complète de toutes les sommes versées aux députés et aux ministres devrait être le minimum pour faire preuve de transparence et de reddition de comptes.

Le Nouveau-Brunswick prend du retard par rapport à ses pairs de l'Atlantique en matière de suivi et de publication des frais de bureau de circonscription

1.26 D'autres provinces comme la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve-et-Labrador ont considérablement amélioré l'intégrité et la transparence des frais de bureau de circonscription. À la suite des audits et des enquêtes de leurs vérificateurs généraux, les deux provinces ont renforcé leurs lois, politiques, règles et directives régissant l'administration et le compte rendu public des dépenses des députés. Je suis profondément préoccupée du fait que le Nouveau-Brunswick prend du retard par rapport à ses pairs de l'Atlantique pour tenir les députés et les ministres responsables de leurs frais de bureau de circonscription et de tous les divulguer au public.

ONB ne publie toujours pas le rendement réel par rapport à ses cibles de création d'emplois

1.27 Au moment de notre suivi, ONB ne rend toujours pas compte publiquement à savoir si ses cibles de création d'emplois associées à l'aide financière accordée à l'industrie sont atteintes. Même si ONB a commencé à présenter les emplois réels créés, cela n'est pas un indicateur de rendement à moins qu'ils ne puissent être comparés à une cible prédéterminée. ONB en tant que principal organisme de développement économique du Nouveau-Brunswick doit publier cette information pour démontrer sa responsabilité à l'égard de son rendement.

Nous demeurons insatisfaits du taux de mise en œuvre de nos recommandations

1.28 Dans l'ensemble, les entités auditées ont mis en œuvre 71 % des recommandations découlant de nos rapports sur les audits de performance de 2014. Bien que cela est une amélioration par rapport au taux de mise en œuvre de 43 % de nos recommandations de 2013, il reste sensiblement inférieur à notre cible de 100 %.

1.29 La mise en œuvre de nos recommandations par les ministères, les commissions et les organismes constitue une mesure clé de l'incidence des audits de performance. J'encourage les membres du Comité des comptes publics et du Comité des corporations de la Couronne à débattre et à questionner l'état des recommandations découlant des audits de performance qui n'ont pas été mises en œuvre avec les ministères, les commissions et les organismes de la Couronne visés.

Remerciements

1.30 Le personnel de mon bureau a travaillé très fort pour exécuter les travaux présentés dans le présent volume de notre rapport. Les différents chapitres du rapport reflètent leur niveau d'engagement, de professionnalisme et de diligence. Je tiens à leur exprimer ma reconnaissance pour leur apport et leur dévouement soutenu à la réalisation du mandat du Bureau du vérificateur général du Nouveau-Brunswick.

La vérificatrice générale,



Kim MacPherson, FCPA, CA, IAS.A