
Manitoba

**Rapport annuel
2003 - 2004***

Travail et immigration

*Pour l'exercice clos le 31 mars 2004

Publication autorisée par l'Assemblée législative
Winnipeg, Manitoba

Son Honneur
L'Honorable John Harvard
Lieutenant-gouverneur du Manitoba

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

J'ai l'honneur de vous soumettre le Rapport annuel du ministère du Travail et de l'Immigration pour la période du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004, qui comprend l'application de la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba* et les activités du Secrétariat des affaires multiculturelles.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de ma haute considération.

Nancy Allan
Ministre du Travail et de l'Immigration

L'Honorable Nancy Allan
Ministre du Travail et de l'Immigration

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le Rapport annuel du ministère du Travail et de l'Immigration pour l'exercice clos le 31 mars 2004, qui comprend également le rapport annuel du Secrétariat des affaires multiculturelles.

Le Ministère a axé ses efforts sur plusieurs priorités et engagements importants. Cela comprend le maintien des services de base autorisés dans des secteurs tels que les normes d'emploi, l'augmentation du nombre d'immigrants au Manitoba et l'accès à des services de soutien pour aider les immigrants à s'établir, et la diminution des accidents du travail et des maladies professionnelles. Par conséquent, le Ministère a mis en œuvre ou a commencé à élaborer de nouveaux processus visant l'amélioration des services aux clients. L'immigration au Manitoba a augmenté de 40 %, en grande partie grâce au succès constant du programme Candidats du Manitoba. Le taux d'accidents avec perte de temps de la province est à son plus bas niveau depuis dix ans et le Ministère continuera de s'efforcer à accroître la sécurité et la santé dans les lieux de travail en effectuant des inspections en profondeur et en sensibilisant davantage le public par le biais de la campagne de **sensibilisation à la sécurité au travail (SAFE Work)**.

Dans l'accomplissement de ces priorités, j'aimerais souligner l'excellent travail des employés du Ministère qui fournissent sans relâche des services de grande qualité au public, et ce, dans des conditions difficiles. Je voudrais également remercier les comités consultatifs externes pour les conseils éclairés et constructifs qu'ils fournissent aux pouvoirs publics.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de ma haute considération.

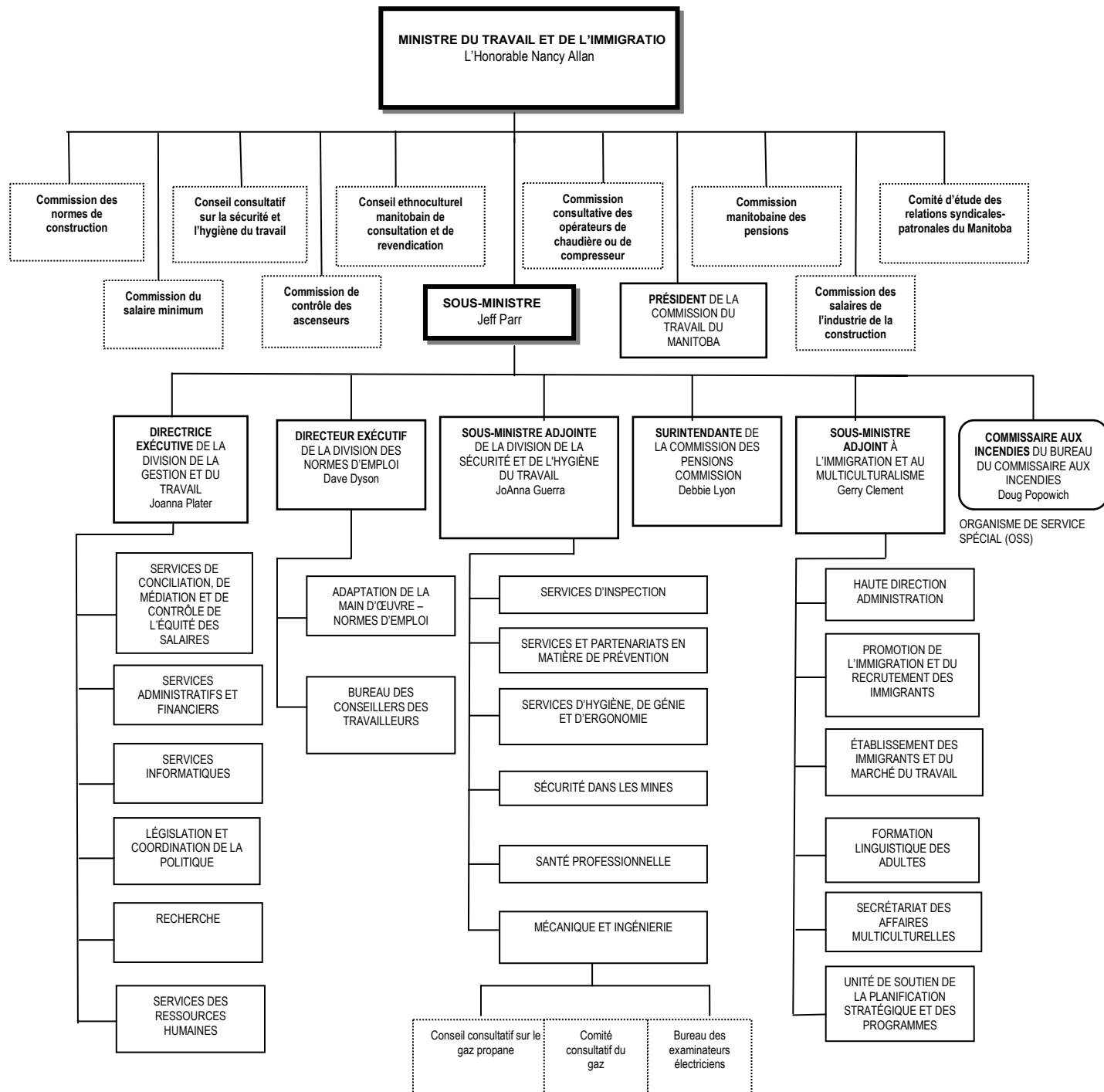
Jeff Parr
Sous-ministre du Travail et de l'Immigration

TABLE DES MATIÈRES

| | Page |
|---|-------------|
| Lettre d'accompagnement de la ministre | 3 |
| Lettre d'accompagnement du sous-ministre | 5 |
| Table des matières | 7 |
| Organigramme | 9 |
| Vision, mission et principes directeurs | 10 |
| Vue d'ensemble des réalisations pour l'exercice 2003-2004 | 11 |
| Champ d'activités | 13 |
| Traitement de la ministre - Soutien à la haute direction | 15 |
| Division de la gestion et du travail | 16 |
| Services des ressources humaines | 17 |
| Services administratifs et financiers | 18 |
| Direction de la recherche | 18 |
| Direction de la législation et de la coordination de la politique | 20 |
| Services informatiques | 21 |
| Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires | 23 |
| Commission des pensions | 26 |
| Commission du travail du Manitoba | 29 |
| Division de la sécurité et de l'hygiène du travail | 32 |
| Bureau du sous-ministre adjoint | 32 |
| Direction des inspections | 35 |
| Direction de la sécurité dans les mines | 36 |
| Section de la santé professionnelle | 38 |
| Direction des services d'hygiène, de génie et d'ergonomie | 39 |
| Direction des services et des partenariats en matière de prévention | 39 |
| Direction de la mécanique et de la technique | 41 |
| Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail | 43 |
| Division des normes d'emploi | 45 |
| Direction des normes d'emploi | 45 |
| Bureau des conseillers des travailleurs | 48 |
| Division de l'immigration et du multiculturalisme | 51 |
| Haute direction | 51 |
| Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants | 53 |
| Direction de l'établissement des immigrants et du marché du travail | 54 |
| Direction de la formation linguistique des adultes | 55 |
| Secrétariat des affaires multiculturelles | 58 |
| Fonds de soutien aux communautés ethnoculturelles | 59 |
| Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication | 59 |
| Bureau du commissaire aux incendies | 61 |
| État de rapprochement | 63 |
| État sommaire des dépenses | 64 |
| État sommaire des recettes | 67 |
| Relevé des dépenses et de la dotation par affectation sur cinq ans | 69 |

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'IMMIGRATION

ORGANIGRAMME 2003-2004



TRAVAIL ET IMMIGRATION

En vigueur
le 31 mars 2004

VISION, MISSION ET PRINCIPES DIRECTEURS

Vision

Créer des collectivités hétérogènes et vivantes, des pratiques justes en matière d'emploi et des relations patronales-syndicales harmonieuses qui contribuent au bien-être social, économique et culturel des Manitobains et des Manitobaines.

Mission

Grâce à des partenariats efficaces, à un leadership créatif et à la participation active des citoyens, le ministère du Travail et de l'Immigration entend promouvoir :

- l'adoption de normes adéquates et la prestation de services de qualité en ce qui a trait à la santé et à la sécurité au travail, à l'équité en matière d'emploi et à la sécurité du public pour l'ensemble de la population manitobaine;
- l'immigration et les principes du multiculturalisme.

Le ministère du Travail et de l'Immigration remplit sa mission en s'appuyant sur un personnel fermement engagé envers le travail d'équipe, l'innovation et la prestation de services.

Principes directeurs

- Servir la population du Manitoba avec efficacité, courtoisie et efficacité.
- Élaborer et appliquer des stratégies de prévention et de sensibilisation du public visant à concrétiser la mission du ministère.
- Consulter les employés, les employeurs et les autres groupes de clientèle.
- Travailler en collaboration avec tous les paliers du gouvernement, le secteur privé et la collectivité afin de développer l'immigration et de faciliter l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants.
- Remplir le rôle de chef de file, promouvoir les partenariats, l'innovation et le changement, en collaboration avec les différents intervenants externes, y compris tous les autres paliers du gouvernement et les groupes communautaires.
- Promouvoir la souplesse, la faculté d'adaptation et l'innovation au sein du ministère.
- Favoriser l'autonomie du personnel du ministère et reconnaître qu'il constitue notre ressource la plus importante.
- Encourager et mettre en œuvre des stratégies visant l'amélioration continue des services, des programmes et des activités.
- Être responsable des fonds publics et rendre compte de leur utilisation.

VUE D'ENSEMBLE DES RÉALISATIONS POUR L'EXERCICE 2003-2004

Voici les principales réalisations du ministère du Travail et de l'Immigration au cours de l'exercice 2003-2004 :

- Une campagne provinciale soutenue de sensibilisation du public face à la sécurité et à l'hygiène du travail (**SAFE Work**) a été mise sur pied et lancée en juin 2003. En outre, des documents visant l'amélioration de l'enseignement dans les écoles relatif à la sécurité et à l'hygiène du travail ont fait partie de certains programmes à l'automne 2003. Un sérieux effort s'est amorcé pour travailler en collaboration avec la collectivité agricole afin d'élaborer et de distribuer aux exploitants agricoles du matériel éducatif sur la sécurité et l'hygiène du travail.
- Le taux d'accidents avec perte de temps au Manitoba s'est abaissé à 4,8 accidents par 100 travailleurs en 2003, ce qui constitue le taux le plus bas dans les dix dernières années. Les taux d'accidents du travail ont diminué de 17 % depuis 2000.
- Une révision complète de la réglementation provinciale sur la sécurité et l'hygiène du travail, incluant des consultations, s'est poursuivie tout au long de l'année 2003 et en 2004.
- En 2003, l'immigration au Manitoba a augmenté de 40 % pour atteindre 6 492 immigrants. Un important facteur ayant entraîné cette hausse est attribué au succès du programme Candidats du Manitoba. Le nombre d'immigrants admis (3 106), grâce au programme Candidats du Manitoba, a plus que doublé en 2003.
- En juin 2003, le Manitoba a renouvelé une entente bilatérale sur l'immigration avec le gouvernement fédéral afin de renforcer l'étendue de ses responsabilités sur le plan de l'immigration et de l'établissement des immigrants. En février 2004, le Manitoba a signé une entente avec le gouvernement fédéral visant à appuyer et à améliorer les programmes de formation linguistique, l'intégration des nouveaux arrivants au Manitoba au marché du travail et les programmes dans les régions rurales.
- Le 1^{er} avril 2003, le salaire minimum au Manitoba a été augmenté de 25 cents pour atteindre un taux horaire de 6,75 \$.
- Le 4 janvier 2004, une nouvelle loi est entrée en vigueur afin d'offrir un congé de soignant, sans solde, et de protéger les emplois des Manitobains et des Manitobaines qui retournent au travail après un congé pour raisons familiales, un congé de maternité ou un congé parental. Les dispositions ont été établies en fonction des recommandations par consensus du Comité d'étude des relations syndicales-patronales du Manitoba.
- Plus de la moitié (52 %) des demandes relatives aux normes d'emploi ont été traitées à l'aide du processus de règlement rapide. En ce qui concerne les demandes ayant été soumises à une enquête, les agents des normes d'emploi sont arrivés à faciliter un règlement volontaire de ces demandes dans environ 80 % des cas.
- Le Bureau des conseillers des travailleurs a accru l'efficacité du règlement rapide des demandes et a raffiné ses méthodes afin de réduire le nombre de demandes actives.
- Dans le cadre d'une révision importante de la *Loi sur les prestations de pension*, en octobre 2003, le rapport et les recommandations finales de la Commission des pensions ont été publiés et ont figuré sur le site Web de la Commission jusqu'au 31 mars 2004 afin d'obtenir les commentaires de la population. Les suggestions émanant de cette consultation seront examinées par le gouvernement lors de la révision de la législation.

- Un nouveau programme d'émissions de permis d'installation de gaz sur Internet a été mis en place pour permettre aux clients qui doivent effectuer des travaux sur des brûleurs au gaz, d'obtenir des permis, 24 heures par jour, 7 jours par semaine. Ce programme a été amélioré de façon à ce qu'une inspection immédiate soit effectuée à toutes les nouvelles installations de gaz.

VUE D'ENSEMBLE DU CHAMP D'ACTIVITÉS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'IMMIGRATION

| CHAMP D'ACTIVITÉS | DIVISION/DIRECTION | LOIS ADMINISTRÉES |
|---|---|---|
| Santé et sécurité | Services d'inspection Services et partenariats en matière de prévention Services d'hygiène, de génie et d'ergonomie Sécurité dans les mines Santé professionnelle | *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail |
| Conditions de travail justes | Division des normes d'emploi | *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction *Code des normes d'emploi Loi sur les services de placement *Loi sur le jour du Souvenir Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail Loi sur le ministère du Travail et de l'Immigration |
| | Commission manitobaine des pensions | Loi sur les prestations de pension |
| | Bureau des conseillers des travailleurs | Loi sur les accidents du travail (article 108) |
| Sécurité du public | Direction de la mécanique et de la technique | Loi sur les divertissements (Partie II) Loi sur le permis d'électricien Loi sur les ascenseurs Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout Loi sur les opérateurs de chaudière ou de compresseur Loi sur les appareils sous pression et à vapeur |
| | Bureau du commissaire aux incendies | Loi sur les bâtiments et les maisons mobiles Loi sur la prévention des incendies et les interventions d'urgence |
| Relations de travail | Commission du travail du Manitoba | *Loi sur les relations de travail |
| | Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires | *Loi sur les relations de travail Loi sur l'arbitrage relatif aux pompiers et aux travailleurs paramédicaux |
| Immigration et multiculturalisme | Division de l'immigration et du multiculturalisme | Loi sur le multiculturalisme au Manitoba Loi sur le ministère du Travail et de l'Immigration Loi sur le Jour de l'Holocauste Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication |

Remarque : *Indique les lois en vertu desquelles la Commission du travail du Manitoba rend ses décisions.

Traitement de la ministre

Cette affectation couvre le traitement de la ministre à titre de membre du Conseil exécutif.

1(a) Traitement de la ministre

| Dépenses par affectation | Dép. réelles 2003-2004 (en milliers \$) | Prévisions 2003-2004 ETP (en milliers \$) | Écart pos./ (nég.) (en milliers \$) | Note expl. | |
|--------------------------|---|---|-------------------------------------|------------|----|
| Total des salaires | 18,4 | 1,00 | 29,0 | (10,6) | 1. |

Notes explicatives :

1. Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables à une partie du traitement de la ministre payée par le ministère de la Conservation.

Soutien à la haute direction

Le soutien à la direction comprend les Bureaux de la ministre et du sous-ministre.

Les Bureaux fournissent l'orientation de politique générale des programmes du ministère. Le sous-ministre préside le Comité de direction ministériel qui regroupe les directeurs de toutes les divisions du ministère.

1(b) Soutien à la haute direction

| Dépenses par affectation | Dép. réelles 2003-2004 (en milliers \$) | Prévisions 2003-2004 ETP (en milliers \$) | Écart pos./ (nég.) (en milliers \$) | Note expl. | |
|--------------------------|---|---|-------------------------------------|------------|--|
| Total des salaires | 703,6 | 10,00 | 705,1 | (1,5) | |
| Autres dépenses | 75,4 | | 70,7 | 4,7 | |
| Total des dépenses | 779,0 | 10,00 | 775,8 | 3,2 | |

Division de la gestion et du travail

La Division de la gestion et du travail est responsable des tâches suivantes :

- fournir des services de soutien administratif centralisés à la ministre, au sous-ministre et aux membres du personnel de direction;
- gérer les responsabilités fonctionnelles communes à tous les secteurs ministériels, plus particulièrement en ce qui concerne le budget, le traitement des recettes, les ressources humaines, les systèmes informatiques, les applications et le soutien informatiques, les locaux et l'approvisionnement;
- faciliter et coordonner la recherche, l'analyse des politiques, l'élaboration de lois et règlements, ainsi que l'évaluation des options stratégiques;
- préparer les données générales, analytiques et préalables requises par le ministère, ainsi que répondre aux diverses demandes de renseignements écrites, électroniques, téléphoniques et déposées en personne;
- coordonner les activités et offrir un soutien technique permettant une amélioration continue de la planification stratégique au sein du ministère;
- aider les parties patronales et syndicales à trouver une solution aux impasses lors des négociations collectives, réduire au minimum les arrêts de travail et offrir des services de médiation des griefs avant le recours à l'arbitrage;
- offrir des services de consultation et d'assistance technique tant en matière d'amélioration continue que de refonte du processus ou des projets de développement des systèmes d'information.

La Division élabore l'information et offre des services de soutien dans une perspective ministérielle, à la demande des organismes gouvernementaux, du corps législatif et des autres partenaires clés. La coordination centrale de la prestation de ces services vise à en maximiser l'efficacité et à répondre aux besoins prioritaires du ministère.

La Division de la gestion et du travail fournit des services de soutien administratif et d'aide à la recherche à plusieurs conseils et comités consultatifs externes, ainsi que des services de coordination ministérielle en matière de normes de travail en ce qui a trait aux ententes commerciales interprovinciales et internationales. La Division, conjointement avec les directions des programmes, a participé à l'élaboration et à l'adoption de diverses dispositions législatives.

Par le biais des Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires, les conciliateurs ont aidé les parties patronales et syndicales lors des négociations de conventions collectives, de la médiation des griefs et du règlement de différends, en ayant recours à la médiation préventive. Par ailleurs, la Division a encouragé la nomination de médiateurs et d'arbitres dans plusieurs cas de négociation collective.

Développement durable

Conformément à la *Loi sur le développement durable*, le ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba veille à ce que ses activités soient conformes aux principes de développement durable et soutiennent la mise en œuvre d'un cadre de travail gouvernemental.

Le ministère du Travail et de l'Immigration est également représenté au sein du comité directeur et du groupe de travail chargé des rapports de durabilité, lesquels participent à l'élaboration des indicateurs de durabilité, des codes et des directives qui seront présentés au plus tard en juillet 2005.

Par ailleurs, le directeur des services financiers a continué à représenter le ministère au Conseil de l'approvisionnement, dont les efforts ont été axés sur les politiques et procédures d'approvisionnement durable. Enfin, les membres de l'« équipe verte » ont continué à promouvoir une culture de durabilité au sein du ministère et à s'efforcer d'atteindre les objectifs exposés dans le plan d'action pour le développement durable.

Services des ressources humaines

Objectifs

La Direction de la gestion des ressources humaines offre des services à trois ministères : le ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle, le ministère de l'Éducation, Citoyenneté et Jeunesse et le ministère du Travail et de l'Immigration, ainsi qu'à trois organismes de services spéciaux, notamment le Bureau du commissaire aux incendies, la Commission de régie du jeu et le Centre des manuels scolaires du Manitoba. La Direction offre une gamme complète de services de ressources humaines au ministère du Travail et de l'Immigration ainsi qu'au Bureau du commissaire aux incendies. Elle a pour objectif de veiller à ce que les groupes d'exécution des programmes disposent de personnel hautement qualifié, fiable, formé et rémunéré en conséquence.

Résumé de rendement

Pendant l'exercice 2003-2004, la Direction de la gestion des ressources humaines a fourni les services suivants :

- traitement de la paie de tous les employés et des prestations payables dans les délais;
- dotation en personnel et traitement des demandes de classification;
- prestation de services de conseil au personnel, aux gestionnaires et à la haute direction en matière de planification stratégique, de réaménagement des effectifs, de rémunération, de définition ou d'options de travail, de relations de travail et de dotation ou classification.

Amélioration continue

La Direction de la gestion des ressources humaines se concentre spécialement sur l'équité en matière d'emploi et sur la diversité, une priorité de grande importance pour le ministère. Pour ce faire, deux consultants en ressources humaines agiront comme coordonnateurs d'initiatives dans ce domaine. Le ministère du Travail et de l'Immigration pourra ainsi continuer de chercher des moyens d'augmenter le nombre d'employés visés par l'équité en matière d'emploi au sein du ministère, notamment les Autochtones et les personnes handicapées.

La Direction de la gestion des ressources humaines poursuivra l'élaboration de politiques et de procédures ministérielles régissant des configurations de travail diversifiées et mobiles.

Services administratifs et financiers

Objectifs

La Direction des services administratifs et financiers poursuit plusieurs objectifs. Elle élabore, met en œuvre et administre les politiques et procédures afin de répondre aux exigences de la direction et du gouvernement en matière de rapports financiers et de vérification, et elle veille à ce que les rapports financiers du ministère soient précis, cohérents et complets. La Direction exerce principalement ses activités dans les domaines suivants :

- compilation et coordination de l'information pour la présentation relative au budget des dépenses du ministère, les prévisions de trésorerie, les analyses de variances, la comptabilité des engagements et les rapports financiers et analyses courants;
- traitement de toutes les transactions de recettes et fonction de contrôle des émissions pour le ministère;
- administration des espaces de bureaux, des véhicules gouvernementaux, des services de télécommunication, de la gestion des documents, de l'équipement et des fournitures de bureau.

Résumé de rendement

Pendant l'exercice 2003-2004, la Direction a participé activement à la mise en œuvre complète du système provincial de comptabilité et de gestion des ressources humaines (système SAP) et à l'optimisation de son utilisation. Le directeur et le superviseur des services de comptabilité ont tous deux fourni des services de coordination et de conseil aux employés du ministère qui utilisent le système. En ce qui concerne particulièrement le traitement des comptes fournisseurs, le système SAP s'est avéré rapide et efficace.

En ce qui a trait aux recettes de l'exercice 2003-2004, la Direction a traité plus de 40 130 opérations, dont 1 946 se rapportaient aux activités de l'organisme de service spécial du Bureau du commissaire aux incendies. Pendant ce même exercice, le ministère du Travail et de l'Immigration a perçu au total 16 837 800 \$ en recettes, une augmentation de 7,7 % par rapport au montant de 15 633 900 \$ perçu au cours de l'exercice 2002-2003. Ces chiffres comprennent les sommes recouvrées auprès du gouvernement du Canada au titre des services d'établissement des immigrants fournis par la Division de l'immigration et du multiculturalisme, qui fait partie du ministère depuis octobre 1999.

Amélioration continue

- La Direction continuera à travailler en collaboration avec les autres directions et divisions du ministère à l'utilisation efficace du nouveau système SAP à l'échelle du gouvernement.
- La Direction poursuivra la prestation de services de conseil et d'assistance aux secteurs de programme chargés de la fonction de paiement traitée par le système SAP.
- Les activités de surveillance et de contrôle exercées par la Direction seront renforcées et intégrées à un cadre de contrôle ministériel développé et mis en œuvre au sein du ministère.

Direction de la recherche

La Direction de la recherche mène et coordonne la recherche et l'analyse des politiques pour le ministère, fournit des services de soutien à différents conseils et comités consultatifs externes, procure des renseignements aux travailleurs, aux employeurs et au public, ainsi que des services de coordination ministérielle en matière de normes de travail relatives aux ententes commerciales interprovinciales et internationales.

Objectifs

- Fournir au ministère des services de recherche, d'analyse et d'assistance afin de soutenir la gestion efficace et l'élaboration des politiques.
- Assurer la prestation de services de recherche et de services de soutien connexes à la haute direction, aux divisions, aux comités ministériels et interministériels, au personnel et aux groupes de travail au sein du gouvernement provincial et des autres organismes.
- Analyser les tendances en matière de négociation collective et des relations de travail et offrir aux parties patronales et syndicales des services d'information connexes.

Résumé de rendement

- Pendant l'exercice 2003-2004, la Direction de la recherche a fourni une assistance pour la recherche et l'administration à des comités consultatifs externes, notamment au Comité d'étude des relations syndicales-patronales. À l'automne 2003, la Direction a aidé le Comité d'étude des relations syndicales-patronales à réviser certains articles du *Code des normes d'emploi* relatifs au congé de soignant et à la protection des emplois des travailleuses enceintes ou des personnes qui prennent un congé de maternité, un congé parental ou un congé de soignant.
- La Direction a recueilli, élaboré et diffusé des renseignements et des données statistiques concernant, entre autres, les arrêts de travail, les dispositions négociées des conventions collectives, les dates d'expiration, les syndicats, l'affiliation syndicale, les règlements négociés et les taux des salaires.
- La Direction a présenté des renseignements, des analyses et des options au ministère, à la ministre et au gouvernement du Manitoba en réponse aux problèmes importants et essentiels qui ont surgi dans le domaine des relations de travail.
- La Direction a traité plus de 325 demandes de renseignements provenant des syndicats, des employeurs, des spécialistes des relations de travail, du public, des universités, de la ministre ou de la direction du ministère et d'autres directions, ministères et gouvernements.
- La Direction a également aidé le ministère lors des discussions avec le gouvernement du Canada et les provinces sur les projets de coopération avec Singapour et quatre états d'Amérique centrale en matière de main d'œuvre. En collaboration avec d'autres provinces et territoires du Canada, la Direction de la recherche a également pris part à l'élaboration de propositions relatives à la position du gouvernement du Canada pour la négociation de projets de coopération futurs en matière de main d'œuvre. En outre, la Direction a mis sur pied une évaluation de l'efficacité de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) dans le cadre de la contribution du Manitoba à un examen de l'ANACT dans les quatre ans suivant son entrée en vigueur.

Amélioration continue

En tant que membre actif de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, la Direction de la recherche échange régulièrement avec ses homologues des autres provinces canadiennes des connaissances et des renseignements relatifs aux tendances nouvelles et actuelles en matière de travail. La Direction continuera également d'examiner ses systèmes existants et d'étudier les options qui s'offrent à elle pour améliorer ses bases de données et ses autres services.

Direction de la législation et de la coordination de la politique

Objectifs

L'objectif général de la Direction de la législation et de la coordination de la politique consiste à coordonner les initiatives du ministère en matière de législation et de réglementation, en collaboration avec les autres directions opérationnelles. La Direction veille aussi à la conformité des procédures et des lignes directrices établies par le ministère et le gouvernement en ce qui a trait à l'adoption de lois. Elle poursuit également l'objectif de fournir à la haute direction et aux autres représentants du gouvernement l'information législative précise, susceptible de faciliter la prise de décisions stratégiques. De plus, la Direction de la législation et de la coordination de la politique coordonne les réponses du gouvernement manitobain aux demandes d'information du gouvernement fédéral relatives aux conventions et recommandations des syndicats à l'échelle internationale. À l'automne 2003, la Direction s'est également chargée de la coordination des demandes d'accès aux documents du ministère en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (LAIPVP).

Résumé de rendement

Pendant l'exercice 2003-2004, la Direction, en collaboration avec les directions opérationnelles concernées et les groupes externes, a coordonné la préparation et la mise en application des modifications apportées au *Code des normes d'emploi* : Les modifications accordent jusqu'à huit semaines de congé de soignant sans solde pour permettre aux employés du Manitoba de prendre soin d'un membre de la famille qui est gravement malade et de se prévaloir de la prestation de compassion, une prestation d'assurance emploi offerte par le gouvernement fédéral. Les modifications offrent également une protection d'emploi aux employés qui profitent d'un congé légal (congé de maternité, congé parental et congé de soignant) ou qui sont enceintes.

En outre, la Direction a participé à l'élaboration d'initiatives en matière de législation, notamment :

- *La Loi sur le Conseil de l'immigration du Manitoba* afin de créer le Conseil de l'immigration du Manitoba qui aurait pour mandat d'informer et de conseiller le gouvernement sur l'immigration dans la province.
- *La Loi modifiant la loi sur les relations de travail* concernant le processus d'établissement de conventions subséquentes lorsqu'une grève ou un lock-out s'est poursuivi pendant une période d'au moins 60 jours.
- *La loi modifiant la Loi sur les ingénieurs et les géoscientifiques* visant à accroître la capacité de l'Association of Professional Engineers and Geoscientists à promouvoir le savoir, les aptitudes et les compétences de ses membres des professions d'ingénieur et de géoscientifique et à attribuer une aide financière, à ses membres et autres.

La Direction a coordonné la préparation et le traitement des règlements modificatifs suivants, en collaboration avec les directions opérationnelles concernées :

- Deux règlements du *Règlement sur les opérateurs de chaudière ou de compresseur* ont été modifiés afin d'exclure les chaudières à tubes d'eau et à serpentins de l'application de la *Loi sur les opérateurs de chaudière ou de compresseur*, sous réserve du respect de certaines conditions spécifiées, et d'augmenter les frais des certificats ou des permis d'opérateurs de chaudière ou de compresseur.
- Deux règlements ont modifié le *Règlement sur les appareils sous pression et à vapeur* afin d'augmenter les coûts de l'inspection annuelle des chaudières et des appareils à vapeur, et d'augmenter les coûts de l'homologation de la conception des appareils sous pression, des inspections en atelier, des épreuves de soudure et de la délivrance de permis dans ce domaine.
- Le *Règlement sur les prestations de pension* a été modifié afin de corriger une inconsistance dans le calcul de montants additionnels pouvant être retirés d'un Fonds de revenu viager (FRV) ou d'un Fonds de revenu de retraite immobilisés (FRRRI).

- Le *Règlement sur les frais payables pour la fréquentation d'un collège centralisé* a été modifié en vue d'augmenter les frais de scolarité maximaux au collège centralisé de 10 000 \$ à 11 000 \$.
- Le *Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail* a été modifié afin d'augmenter le salaire minimum de 6,75 \$ à 7,00 \$ l'heure à compter du 1^{er} avril 2004.

La Direction a traité plusieurs nominations présentées par le lieutenant-gouverneur en conseil à la Commission du travail du Manitoba, à la Commission des pensions et au Bureau des examinateurs électriciens.

Au cours de l'exercice 2003-2004, la Direction a traité 10 demandes de renseignements du gouvernement fédéral sur des questions liées à l'Organisation internationale du travail.

À l'automne 2003, le personnel de la Direction a agi à titre de coordonnateur chargé de l'accès à l'information et de la protection de la vie privée pour les demandes d'accès aux documents du ministère en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (LAIPVP), et a traité 44 demandes pendant le reste de l'exercice. En outre, la Direction a coordonné la présentation soumise par le ministère concernant la révision du fonctionnement de la loi d'accès à l'information et protection de la vie privée.

Services informatiques

Objectifs

La Direction des services informatiques poursuit les objectifs suivants :

- Animer, orienter et fournir vision, assistance, conseils et services à tous les secteurs qui relèvent du ministère pour tout ce qui concerne l'utilisation efficace et rationnelle des technologies et la gestion de l'information.
- Gérer les ressources et les actifs des systèmes d'information de manière à soutenir les objectifs de mise en œuvre des programmes.
- Développer des applications informatiques et des utilisations des technologies qui contribuent à la réalisation des programmes.
- Assurer la garde des données et de l'information sous la responsabilité du ministère.
- En collaboration avec les directions de programmes et les autres ministères, encourager le développement d'une vision et de stratégies à l'échelle du ministère et du gouvernement, sur les futures orientations de l'utilisation de la technologie.

Résumé de rendement

Pendant l'exercice 2003-2004, la Direction des services informatiques a :

- apporté des réponses ou des solutions aux demandes de la clientèle dans des délais raisonnables et répondu aux demandes de service de première ligne en moins d'un jour ouvrable dans la plupart des cas;
- poursuivi l'élaboration de plusieurs nouveaux projets de développement d'applications à la demande de secteurs du ministère, notamment la Commission du travail, Immigration et multiculturalisme et le Bureau du commissaire aux incendies;
- réparé les programmes d'application et procédé à des améliorations et à des essais du code informatique existant;
- assuré la formation du personnel concerné, tant au sein du gouvernement qu'à l'extérieur, et fourni une assistance directe selon les besoins;
- veillé à ce que tous les systèmes soient opérationnels pendant les heures de travail et assuré le contrôle de ces systèmes nuit et jour, sept jours sur sept, y compris par un service sur appel;
- contribué à l'élaboration et à la mise en œuvre des initiatives du gouvernement telles que le programme de gestion des ordinateurs;

- amélioré la sensibilisation et la formation du personnel du ministère quant à l'utilisation de la technologie;
- élaboré des plans et des stratégies pour l'année à venir ainsi que des plans pluriannuels en matière de technologies.

Amélioration continue

La Direction des services informatiques entend :

- augmenter la disponibilité de l'information produite par les secteurs des programmes en généralisant le recours au réseau Internet et en tenant à jour le contenu de ses diffusions;
- élaborer, utiliser et perfectionner les méthodes utilisées en développement d'applications;
- améliorer la sécurité, définir et mettre en œuvre des mesures de protection de l'information dans tous les domaines;
- poursuivre la création d'un environnement informatique intermédiaire au sein du ministère, doté de capacités de stockage et de sauvegarde améliorées (développer un réseau de stockage);
- continuer de soutenir les initiatives du gouvernement – collaborer avec les bureaux d'API;
- organiser et mettre en œuvre le regroupement des petites applications autonomes;
- élaborer et appliquer des méthodes de résolution des problèmes technologiques au niveau de l'organisation.

2(a) Services de la Division de la gestion et du travail

| Dépenses par affectation | Dép. réelles 2003-2004 (en milliers \$) | Prévisions 2003-1004 ETP | Prévisions 2003-1004 (en milliers \$) | Écart pos./ (nég.) (en milliers \$) | Note expl. |
|--------------------------|---|--------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|------------|
| Total des salaires | 1228,2 | 20,50 | 1174,7 | 53,5 | 1. |
| Autres dépenses | 307,4 | | 294,8 | 12,6 | |
| Total des dépenses | 1535,6 | 20,50 | 1469,5 | 66,1 | |

Notes explicatives :

1. Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables à des dépenses salariales pour plusieurs postes de durée déterminée non inscrits au budget et partiellement compensées par des économies sur les salaires provenant de sommes recouvrées en raison du détachement d'autres ministères (soit le Projet d'amélioration des systèmes; Industrie, Développement économique et Mines; et Transports et Services gouvernementaux), d'une employée en congé de maternité, de postes vacants et du programme de réduction volontaire de la semaine de travail.

Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires

Objectifs

La Direction des services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires est chargée de contribuer à la création et au maintien de relations harmonieuses entre les parties patronales et syndicales au Manitoba. Ce faisant, la Direction poursuit les objectifs suivants :

- répondre aux demandes de services de conciliation et de médiation présentées par le milieu syndical ou patronal lorsque les négociations directes sont dans une impasse;
- éviter les arrêts de travail au moyen de l'intervention d'un tiers;
- participer à la recherche de solutions dans les cas d'arrêt de travail;
- aider, en tant que médiateur des griefs, à résoudre les différends sans avoir à recourir au processus d'arbitrage;
- contribuer à résoudre les différends entre enseignants et commissions scolaires à la demande des parties;
- sensibiliser le public à la fonction des services de conciliation et de médiation au moyen de séminaires et de présentations;
- répondre aux demandes et aider les autres instances, les employeurs, les syndicats et le grand public en ce qui concerne les questions d'équité salariale et la mise en œuvre.

Résumé de rendement

Pendant l'exercice 2003-2004, 174 cas de conciliation ont été traités en vertu de la *Loi sur les relations de travail*. Quatre-vingt-quinze p. cent des cas traités ont été réglés sans arrêt de travail (voir tableau 1).

La Direction a fourni des services de médiation préventive à deux unités de négociation.

Du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004, la Direction a participé à la résolution de huit arrêts de travail.

Pendant l'exercice 2003-2004, la Direction s'est occupée de 230 dossiers de médiation de griefs, dont 32 étaient des demandes déposées en vertu de l'article 130(8) de la *Loi sur les relations de travail*. Quatre-vingt-trois p. cent de ces cas ont été réglés. Cent quatre-vingt-dix-huit (198) demandes volontaires conjointes assorties de délais plus souples ont été déposées en vertu de l'article 129(1) de la *Loi sur les relations de travail*. Quatre-vingt-dix-neuf p. cent de ces cas ont été réglés. Le tableau 3 présente la répartition détaillée des cas de médiation de griefs.

Amélioration continue

La Direction continue de participer aux conférences de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière. Elle peut ainsi échanger de l'information avec les autres instances et avoir la possibilité d'assister à des séminaires sur les nouvelles approches en matière de médiation préventive et de conciliation.

Dans le domaine des technologies de l'information, les agents de conciliation et de médiation ont accès à une base de données par le biais d'ordinateurs portatifs. Ils peuvent ainsi transporter davantage d'information utile pour eux-mêmes ou pour leurs clients, laquelle servira à résoudre les différends. Le système de données est régulièrement amélioré et développé.

Statistiques sur les services de conciliation et de médiation en vertu de la *Loi sur les relations de travail*

Tableau 1
Conciliation
1^{er} avril 2002 au 31 mars 2004

| | 2002-2003 | 2003-2004 |
|--|------------|------------|
| Demandes reportées de l'exercice précédent | 89 | 59 |
| Demandes reçues pendant l'exercice visé | 67 | 81 |
| Demandes de première convention collective | 7 | 20 |
| Demandes de négociation raisonnée | 2 | 0 |
| Demandes de médiation préventive | 0 | 2 |
| Demandes relatives à la <i>Loi sur les écoles publiques</i> | 6 | 12 |
| Total des demandes en cours pendant l'exercice visé | 171 | 174 |
| Demandes traitées pendant l'exercice visé | | |
| (a) règlement en conciliation sans arrêt de travail | 101 | 97 |
| (b) règlement après un arrêt de travail | 9 | *5 |
| (c) arbitrage en vertu de la <i>Loi sur les écoles publiques</i> | 0 | 0 |
| (d) décision imposée par la Commission du travail pour première convention collective | 2 | 0 |
| Total | 112 | 102 |
| Demandes toujours en cours de traitement à la fin de l'exercice visé | 59 | 72 |
| Pourcentage des cas traités sans arrêt de travail | 94 % | 95 % |

Tableau 2
Médiation des griefs
1^{er} avril 2002 au 31 mars 2004

| En vertu de l'article 129(1) (demande conjointe) | 2002-2003 | 2003-2004 |
|--|------------|------------|
| Cas reportés | 103 | 63 |
| Total des cas attribués | 138 | 135 |
| Cas réglés | 163 | 133 |
| Cas non réglés | 15 | 2 |
| Cas en attente de médiation | 63 | 63 |
| Total | 241 | 198 |
| % de règlements | 92 % | 99 % |
| En vertu de l'article 130(8) (processus accéléré) | 2002-2003 | 2003-2004 |
| Cas reportés | 17 | 3 |
| Total des cas attribués | 28 | 29 |
| Cas réglés | 34 | 19 |
| Cas non réglés | 5 | 4 |
| Directement en arbitrage | 3 | 2 |
| Cas en attente de médiation | 3 | 7 |
| Total | 45 | 32 |
| % de règlements | 87 % | 83 % |

*Une demande en cours à la clôture de l'exercice.

2(c) Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires

| Dépenses par affectation | Dép. réelles 2003-2004 (en milliers \$) | ETP | Prévisions 2003-2004 (en milliers \$) | Écart pos./ (nég.) (en milliers \$) | Note expl. |
|--------------------------|---|------|---------------------------------------|-------------------------------------|------------|
| Total des salaires | 569,2 | 8,00 | 539,8 | 29,4 | 1. |
| Autres dépenses | 133,6 | | 97,7 | 35,9 | 2. |
| Total des dépenses | 702,8 | 8,00 | 637,5 | 65,3 | |

Notes explicatives :

- Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables au remboursement des vacances d'un employé qui a démissionné, au reclassement d'un employé et à l'absence de postes vacants pendant la majeure partie de l'exercice.*
- Des dépenses supérieures aux prévisions représentent en grande partie l'augmentation des dépenses de transport ainsi que les frais imprévus de médiation.*

Commission des pensions

Objectifs

Administrer et appliquer les dispositions de la *Loi sur les prestations de pension* et de ses règlements, qui fixent les normes minimales en matière de prestations de pension (admissibilité, acquisition des droits aux prestations, immobilisation, prestations de survivant et divulgation), de financement des prestations de pension et d'investissement des actifs.

Promouvoir l'établissement, le développement et l'amélioration des régimes de pension privés dans la province.

Résumé de rendement

Pour atteindre ces objectifs, la Commission des pensions :

- vérifie si la documentation du régime de retraite est conforme aux dispositions de la Loi et de ses règlements;
- surveille le financement des régimes de retraite;
- fournit des services d'interprétation de la réglementation aux spécialistes en régimes de retraite et aux participants aux régimes;
- procède aux examens administratifs des systèmes d'administration des régimes de retraite et des établissements financiers afin d'en évaluer le degré de conformité législative;
- examine les plaintes des participants au régime et des bénéficiaires d'autres régimes;
- entreprend des actions en matière d'information du public, notamment auprès des groupes de travailleurs, des syndicats et des répondants des régimes de retraite;
- participe au développement de nouvelles politiques et mesures législatives.

La Commission traite généralement environ 3 600 demandes de renseignements par téléphone portant sur les lois sur les pensions et près de 1 400 demandes concernant la conformité de régimes de pension particuliers. En 2003-2004, le personnel de la Commission a produit plus de 500 écrits administratifs concernant la conformité à la réglementation. Plus de 141 modifications à des régimes de pension ainsi que 170 contrats de CRIF, de FRV et de FRRI ont été examinés afin d'en vérifier la conformité. La Commission a examiné et procédé à treize (13) enregistrements de régimes de pension, trois liquidations de régimes de retraite et une liquidation partielle.

Pendant l'exercice, le personnel a examiné 315 rapports d'information annuels afin d'en vérifier la conformité. Les rapports d'information annuels indiquent le détail des contributions à un régime de pension, ainsi que les modifications des adhésions à ce régime, pendant l'exercice visé. De plus, la conformité de dix rapports d'évaluation actuarielle a été vérifiée. Le rapport d'évaluation indique la valeur et la solvabilité d'un régime de pension donné à la date de l'évaluation actuarielle ainsi que les exigences des cotisants au régime concernant les cotisations au cours des trois prochaines années.

Le personnel de la Commission a effectué la vérification administrative de six régimes de pension afin d'évaluer si leurs systèmes et usages administratifs suffisaient à en assurer la conformité. Les vérifications administratives sont effectuées aux bureaux du répondant du régime et à ceux de tout autre administrateur tiers. Le personnel de la Commission prépare un rapport indiquant les pratiques et systèmes administratifs qui doivent être modifiés pour atteindre la conformité, et ce rapport est envoyé au répondant du régime et au tiers administrateur. Les problèmes indiqués dans le rapport font l'objet d'un suivi par le personnel.

Une vérification des systèmes administratifs de quatre-vingt-un (81) émetteurs financiers offrant des régimes de retraite avec immobilisation des fonds (CRIF, FRV et FRRI) a été effectuée afin de déterminer si leurs pratiques et systèmes administratifs étaient conformes à la législation. Le personnel de la Commission informe les établissements financiers des secteurs où les pratiques et les systèmes administratifs doivent être modifiés de manière à atteindre la conformité, puis il effectue le suivi.

Le site Web de la Commission a reçu 40 000 visites en 2003-2004.

En 2003-2004, le personnel a tenu, ou bien, a participé à huit séances de sensibilisation du public organisées pour ou par différents organismes participant à des régimes de pension, traitant de divers aspects de la législation existante et du projet de législation, et de renseignements généraux sur le secteur des pensions.

Indicateurs de rendement

| Mesures de rendement | Prévisions 2003-2004 | Dép. réelles 2003-2004 |
|---|-------------------------|---------------------------|
| 1. Conformité législative | | |
| - Pourcentage des documents de régimes reçus conformes à la législation | 95 % | 100 % |
| | 100 % | 100 % |
| - Pourcentage des cessations de régimes de pension reçues et conformes à la législation | 83 % | 100 % |
| - Pourcentage de rapports de vérifications indiquant que l'administration du régime était conforme à la législation | S.O. | 100 % |
| - Pourcentage de vérifications d'émetteurs de CRIF-FRV-FRRI effectuées où l'administration du contrat était conforme à la législation | 98 % | 99 % |
| | 95 % | 100 % |
| | 90 %* | 60 %* |
| 2. Financement des prestations prévues au titre des régimes de pension | <3 | 0 |
| | <10 % | 0 % |
| - Pourcentage des rapports de vérification administrative examinés et conformes à la législation | | |
| - Pourcentage des évaluations actuarielles examinées et conformes à la législation | 97 % | 100 % |
| - Pourcentage des régimes de retraite entièrement capitalisés | 97 % | 94 % |
| - Nombre de régimes fermés sans que les participants reçoivent la totalité des prestations | | |
| - Réduction moyenne des prestations aux participants à la cessation du régime lorsque la capitalisation était inférieure à 100 % | 47 % | 45 % |
| 3. Interprétation des normes | | |
| - Pourcentage des demandes de renseignements par téléphone ayant obtenu une réponse dans les 24 heures | | |
| - Pourcentage des demandes écrites reçues et traitées dans les 30 jours | | |
| 4. Promotion des régimes de pension | | |
| - Pourcentage des travailleurs manitobains inscrits à un régime de pension | | |

* Le financement des régimes de pension a chuté de manière générale au cours de cette période en raison d'un ensemble de facteurs, incluant le repli du marché en 2001-2002.

Réalisations

La Commission des pensions a entrepris la première révision importante de la *Loi sur les prestations de pension* depuis 1983. Le 20 octobre 2003, le rapport et les recommandations finales de la Commission des pensions sur la réforme de la Loi ont été publiés afin d'obtenir l'opinion de la population. Le rapport complet était accessible en ligne sur le site Web de la Commission et les commentaires ont été recueillis jusqu'au 31 mars 2004. Les suggestions émanant de cette consultation seront examinées par le gouvernement lors de la révision de la législation.

En juillet 2003, le site Web de la Commission était disponible en français. Le site Web de la Commission fournit maintenant aux promoteurs de régime et au secteur des pensions de l'information sur la législation dans les deux langues officielles.

Amélioration continue

- Développer les techniques de gestion efficace des ressources en mettant l'accent sur l'examen administratif sur place en tant qu'outil de vérification de la conformité des régimes de pension.
- Poursuivre l'analyse des systèmes actuels de la Commission en fonction des systèmes de gestion administrative et de gestion du risque, et apporter des modifications et améliorations justifiées pour faciliter le processus de vérification administrative.
- Poursuivre l'examen des possibilités pour développer la base d'information du site Web de la Commission.
- Poursuivre les mises à jour et développer le système d'information sur l'interprétation afin que le personnel puisse y accéder et répondre rapidement et adéquatement aux demandes de la clientèle et des parties intéressées.
- Rechercher les occasions de fournir une formation continue dans les domaines exigeant des connaissances et des compétences spécialisées en offrant l'accès aux ressources disponibles.

2(d) Commission des pensions

| Dépenses par affectation | Dép. réelles 2003-2004 (en milliers \$) | ETP | Prévisions 2003-2004 (en milliers \$) | Écart pos./ (nég.) (en milliers \$) | Note expl. |
|--------------------------|---|------|---|---|---------------|
| Total des salaires | 306,0 | 5,00 | 294,2 | 11,8 | 1. |
| Autres dépenses | 95,1 | | 82,6 | 12,5 | 2. |
| Total des dépenses | 401,1 | 5,00 | 376,8 | 24,3 | |

Notes explicatives :

1. Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables à l'absence de postes vacants pendant l'exercice.
2. Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables aux frais supplémentaires engagés pendant la révision de la Loi sur les prestations de pension et de ses règlements ainsi qu'à l'augmentation des frais relatifs à l'adhésion de directeurs ou d'administrateurs des lois sur les pensions à deux organismes nationaux.

Commission du travail du Manitoba

La Commission du travail du Manitoba est un tribunal indépendant et autonome, responsable de l'administration et de l'arbitrage justes et efficaces des cas qui lui incombent en vertu des différentes lois régissant les relations de travail. Voici ces lois :

Loi sur les relations de travail
Code des normes d'emploi
Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction
Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail
Loi électorale
Loi sur les services essentiels
Loi sur l'égalité des salaires
Loi sur le jour du Souvenir
Loi sur les écoles publiques
Déclaration des droits des victimes

Objectifs

La Commission du travail poursuit les objectifs suivants :

- Résoudre les problèmes portés à son attention d'une manière juste et équitable qui sera acceptée par le milieu patronal-syndical, y compris en prenant rapidement des décisions appropriées qui respectent les intérêts de la majorité des employés.
- Aider les parties concernées à résoudre les différends sans avoir à recourir au processus d'arbitrage.
- Présenter aux parties concernées et au grand public l'information pertinente relative à leurs relations avec la Commission ou aux activités de la Commission.

Résumé de rendement

La Commission est chargée de prendre des décisions dans des conflits de travail portés à son attention en vertu des différentes lois du travail susmentionnées et d'administrer la *Loi sur les relations de travail*, ce qui comprend les demandes relatives à l'accréditation, au retrait d'accréditation, à la pratique déloyale de travail, à la première convention collective et aux suivantes, à l'arbitrage accéléré, à l'arbitrage des griefs et aux différentes décisions qu'elle rend. Elle doit également rendre des décisions relativement à certains différends en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, la *Loi sur les services essentiels*, la *Loi sur l'égalité des salaires*, la *Loi sur les écoles publiques*, la *Déclaration des droits des victimes* et la *Loi électorale*. En outre, la Commission offre une voie de médiation pour contribuer au règlement des différends. Ses décisions permettent d'établir des politiques, des procédures et des précédents et entraînent des relations de travail saines et harmonieuses. Par ailleurs, la Commission traite les plaintes qui lui sont soumises par la Division des normes d'emploi sur les questions relatives aux salaires, à la rémunération des jours fériés, aux congés payés et aux indemnités de préavis, notamment en ce qui concerne les dispositions en application de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et de la *Loi sur le jour du Souvenir*. En outre, la Commission reçoit et traite les demandes d'exemption adressées en vertu du *Code des normes d'emploi*, relatives à la durée de travail et au repos hebdomadaire.

Le cadre décisionnel de la Commission se compose d'un président à plein temps, d'un vice-président à plein temps (pendant une partie du présent exercice, deux personnes se partageaient le poste de vice-président à plein temps) et de deux vice-présidents à temps partiel nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil. La Commission compte également 26 membres à temps partiel qui représentent de manière égale les employeurs et les employés. Ils sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et rémunérés en fonction du nombre de réunions et d'audiences tenues au cours de l'année. La Commission se déplace au besoin dans les centres ruraux pour tenir les audiences. Qui plus est, la Commission a publié différents documents qui sont en vente ou auxquels il est possible de s'abonner.

Au cours de l'exercice visé, en plus du président et du vice-président, la Commission comptait parmi ses employés 16 équivalents temps plein (ETP). La Commission ne dispose d'aucun conseiller juridique dans son personnel; toutefois, les services juridiques sont fournis par le ministère de la Justice.

Tableau 1
Demandes soumises à la Commission du travail du Manitoba
1^{er} avril 2002 au 31 mars 2004

| Lois | 2002-2003 | 2003-2004 |
|--|-----------|-----------|
| <i>Loi sur les relations de travail</i> | 418 | 375 |
| <i>Loi sur le paiement des salaires</i> | 9 | 0 |
| <i>Code des normes d'emploi</i> | 409 | 402 |
| <i>Loi sur l'égalité des salaires</i> | 0 | 0 |
| <i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i> | 5 | 2 |
| <i>Loi sur les services essentiels</i> | 2 | 0 |
| <i>Loi électorale</i> | 2 | 0 |
| TOTAL | 845 | 779 |

Tableau 2
Mesure du rendement des programmes de la Commission du travail du Manitoba
1^{er} avril 2002 au 31 mars 2004

| Indicateur de rendement | Réel 2002-2003 | Réel 2003-2004 |
|--|----------------|----------------|
| Pourcentage des cas tranchés | 83% | 85% |
| Nombre de votes | 37 | 35 |
| Durée de traitement moyenne (en jours civils) : | | |
| Accréditations | 14 | 20 |
| Retraits d'accréditation | 45 | 33 |
| Pratique déloyale de travail | 91 | 93 |
| Devoir de juste représentation | 67 | 114 |
| Arbitrage accéléré | 42 | 38 |
| Décisions de la Commission | 285 | 122 |
| Certificats modifiés | 64 | 40 |
| Premiers contrats | 63 | 64 |
| <i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i> | 46 | 266 |
| <i>Loi sur les services essentiels</i> | 7 | S.O. |
| <i>Loi électorale</i> | 36 | 293 |
| Renvois à la Division des normes d'emploi | 103 | 114 |
| Exemptions concernant les heures de travail | 7 | 6 |

Réalisations

L'édition 2003 du *Compendium of Grievance Arbitration Decisions*, un répertoire des décisions rendues dans les cas d'arbitrage de griefs, a été publiée en mars 2004. Le répertoire n'a jamais été publié aussi tôt après la fin d'une année. La publication rapide de cette édition a été possible après avoir rattrapé un retard de longue date dans le traitement des décisions arbitrales.

Amélioration continue

Les priorités de la Commission du travail du Manitoba en matière d'amélioration continue pour l'exercice 2004-2005 comprennent les suivantes :

- augmenter le nombre de règlements par médiation;
- réduire le temps moyen de traitement des demandes;
- examiner et délivrer des certificats pour le secteur des écoles publiques;
- mettre en place un système d'information automatisé (gestion des cas);
- transférer les bureaux de la Commission dans des locaux mieux adaptés;
- améliorer le service à la clientèle – publications et développement du site Web;
- promouvoir les initiatives de perfectionnement et de formation du personnel ainsi que la planification de la relève.

D'autres statistiques et résumés de décisions importantes figurent dans le rapport annuel présenté par la Commission du travail du Manitoba.

2(e) Commission du travail du Manitoba

| Dépenses par affectation | Dép. réelles 2003-2004 (en milliers \$) | ETP | Prévisions 2003-2004 (en milliers \$) | Écart pos./ (nég.) (en milliers \$) | Note expl. |
|--------------------------|---|-------|---------------------------------------|-------------------------------------|------------|
| Total des salaires | 1 144,9 | 18,00 | 1 161,1 | (16,2) | |
| Autres dépenses | 331,9 | | 260,6 | 71,3 | 1. |
| Total des dépenses | 1 476,8 | 18,00 | 1 421,7 | 55,1 | |

Notes explicatives :

1. Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables à l'augmentation des dépenses de transport, à l'augmentation des frais pour les espaces de bureaux, aux frais juridiques, aux publications et à l'ajout de frais liés à l'informatique pour le système de gestion des cas et la mise en œuvre de l'initiative des bureaux électroniques.

Division de la sécurité et de l'hygiène du travail

La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail est chargée d'appliquer sept lois et règlements connexes concernant la santé et la sécurité des travailleurs, l'inspection des appareils mécaniques, électriques et des brûleurs à mazout utilisés dans les édifices publics et privés de sorte qu'ils ne présentent pas de danger pour le public, et la délivrance de permis aux techniciens d'un bout à l'autre de la province. Elle fournit également des services de soutien technique et administratif au Conseil consultatif de la ministre sur la sécurité et l'hygiène au travail.

La Division met l'accent sur la prévention en vue de maîtriser les risques pour la santé et la sécurité dans les lieux de travail et les résidences, par le biais de l'éducation, de la formation, de la collaboration avec les partenaires sociaux et des inspections et enquêtes. Ce faisant, elle remplit une double mission :

- encourager la mise en œuvre d'un système de responsabilité interne par lequel les employeurs, les travailleurs et le public en général considèrent que la santé et la sécurité constituent un droit et un principe fondamental;
- mettre en pratique les lois et règlements en matière de sécurité des lieux de travail et de sécurité du public.

La Division atteint ses objectifs en s'appuyant sur les plans de travail de ses six directions et sections :

- Direction des inspections
- Direction de la sécurité dans les mines
- Section de la santé professionnelle
- Direction des services d'hygiène, de génie et d'ergonomie
- Direction de la mécanique et de la technique
- Direction des services et des partenariats en matière de prévention

Bureau du sous-ministre adjoint

Le sous-ministre adjoint, un coordonnateur de l'Initiative jeunesse, un coordonnateur de la sécurité à la ferme et un secrétaire administratif et juridique forment le service administratif du Bureau du sous-ministre adjoint.

Objectifs

Le sous-ministre adjoint remplit les fonctions suivantes :

- Il accomplit les tâches du directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail, tel qu'indiqué dans la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*.
- Il veille à ce que les lois et règlements sous sa responsabilité soient appliqués comme il se doit.
- Il assure la gestion globale et l'orientation des six directions et sections de la Division (comme énumérés plus haut).
- Il supervise la gestion financière de la division, l'établissement du budget, la planification stratégique, la coordination des processus de poursuites et d'appels de décision en vertu de la loi, la prestation des programmes et la coordination d'ensemble.

En avril 2002, le gouvernement a répondu au rapport du Comité de révision de la sécurité et de l'hygiène du travail en établissant un plan à long terme en vue d'améliorer la sécurité et la santé dans les lieux de travail au Manitoba. Ce plan comprend de nouvelles initiatives en matière de programmes et de politiques, des modifications à la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et un processus de consultation et de révision visant à modifier et à clarifier la réglementation provinciale sur la santé et l'hygiène du travail.

La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail travaille en collaboration avec la Commission des accidents du travail afin d'encourager les Manitobains à établir une culture solide de la sécurité et de l'hygiène du travail. Ce plan vise à réduire de 25 % en cinq ans le nombre d'accidents du travail.

Réalisations

- Un projet de campagne provinciale soutenue de sensibilisation du public face à la sécurité et à l'hygiène du travail (élaboré en s'inspirant de la méthode SAFE) a été créé et sa mise en œuvre a débuté en juin 2003.
- Des documents visant l'amélioration de l'enseignement dans les écoles relatif à la sécurité et à l'hygiène du travail ont fait partie de certains programmes à partir de septembre 2003. Une bourse d'études en sécurité et hygiène du travail a été attribuée au Red River Community College et à l'Université du Manitoba.
- Un processus de consultation et de révision visant à modifier et à clarifier la réglementation provinciale sur la santé et l'hygiène du travail s'est poursuivi en 2003. Au cours de l'exercice visé :
 - seize groupes de travail technique ont soumis, au Conseil consultatif de la ministre sur la sécurité et l'hygiène au travail, des recommandations visant à modifier la réglementation;
 - le Conseil consultatif a examiné ces recommandations et a présenté ses commentaires à la ministre en mars 2004;
 - les recommandations soumises par les groupes de travail technique ont également été affichées sur le site Web de la Division (jusqu'à la fin du mois de mars 2004) afin de recueillir les commentaires du public et des groupes d'intérêt;
 - Remarque : Dans le cadre de l'application du projet de loi 21, la *Loi sur la protection de la santé des non-fumeurs*, prévue en octobre 2004, l'un des projets de règlement en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* porte sur la mise en application de la *Loi sur la protection de la santé des non-fumeurs* dans les lieux de travail intérieurs;
 - la rédaction du projet de loi suivra l'examen des recommandations et des commentaires par le gouvernement.
- À la suite des améliorations apportées aux programmes actuels, un nouveau programme de formation de deux jours destiné aux comités sur la sécurité et l'hygiène du travail a débuté en septembre 2003.
- L'élaboration de deux autres programmes de formation sur la sécurité et l'hygiène du travail est en cours et on prévoit les mettre en application respectivement en avril et en septembre 2004.

Remarque : Les salaires et dépenses du Bureau du sous-ministre adjoint pour l'exercice 2003-2004 figurent dans la rubrique 2(f), Services d'inspection.

Initiative sur la sécurité et l'éducation des jeunes travailleurs manitobains

La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail, la Commission des accidents du travail du Manitoba, le ministère de l'Éducation et de la Jeunesse, le ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle et d'autres partenaires clés continuent d'œuvrer de concert en vue d'élaborer et d'offrir des programmes pour répondre aux recommandations relatives aux jeunes travailleurs, qui figurent dans le rapport 2002 du Comité de révision de la sécurité et de l'hygiène du travail.

Objectifs

Un groupe de travail composé de membres de divers organismes a été mis sur pied. Il poursuit l'objectif suivant :

- Mettre au point des mécanismes et des ressources offrant de l'information, des instructions, de la formation et des connaissances sur la sécurité et l'hygiène du travail à l'intention des jeunes travailleurs, des parents, des employeurs, des enseignants et de la collectivité.

Pour réaliser cet objectif, les efforts communs visent à :

- accroître la sensibilisation du public visé en ce qui concerne les questions de sécurité et d'hygiène du travail;
- donner aux jeunes, aux parents, aux enseignants, aux employeurs, aux superviseurs et à la collectivité l'accès aux renseignements, aux ressources et aux connaissances sur la sécurité et l'hygiène du travail;

- offrir aux élèves et aux jeunes travailleurs les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour reconnaître, évaluer et maîtriser les dangers potentiels des lieux de travail ainsi que comprendre leurs droits et leurs responsabilités.

Résumé de rendement

Le groupe de travail, en collaboration avec d'autres partenaires clés, détermine les priorités en plus de d'élaborer et d'offrir le matériel :

- Un programme destiné aux élèves et traitant de la sécurité au travail (reliure sur le programme de sécurité et d'hygiène du travail) a été élaboré pour les jeunes de la septième à la douzième année, et une trousse du programme de sécurité et d'hygiène au travail, conçue à l'intention des enseignants des cours d'initiation à la technologie, a été distribuée aux enseignants par le biais d'ateliers dans l'ensemble de la province.
- Coordonne l'initiative Minerva Manitoba dans le cadre de ses efforts en vue d'établir un programme d'enseignement postsecondaire et un fonds de dotation pour créer un prix Minerva pour un Manitoba sécuritaire, qui serait remis à des étudiants du Red River College et de l'Université du Manitoba.
- Collabore, avec Compétences Canada Manitoba, à la compétition de sécurité dans le lieu de travail dans le cadre des compétitions provinciales de compétences de mai 2004.
- En collaboration avec la Direction de l'apprentissage, continue de participer à l'élaboration d'un programme générique de base sur la sécurité et l'hygiène du travail à l'intention de tous les apprentis.
- Tenue d'un concours d'affiches sur la sécurité et l'hygiène du travail, s'adressant aux élèves du secondaire 1 au secondaire 4, et dévoilement des gagnants en avril 2004.

Coordonnateur provincial de la sécurité à la ferme

Cette initiative, instaurée par la ministre du Travail et de l'Immigration et la ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, en 2002, continue d'attirer la collaboration et des ressources axées sur les questions de sécurité et d'hygiène dans le domaine de l'agriculture au Manitoba.

Cinq secteurs clés ont été ciblés :

- formation sur la reconnaissance et la maîtrise des dangers destinée aux prestataires de services et aux clients;
- guide technique à l'intention des organismes qui s'engagent à prévenir les accidents et à promouvoir la santé;
- exploitation des ressources pour les familles agricoles;
- promotion de stratégies en matière de prévention auprès de la population;
- recherche et développement de données techniques.

Réalisations

- lancement d'une campagne en partenariat afin de mettre les producteurs en garde contre les risques entourant le déplacement d'équipement surdimensionné;
- publication d'un aperçu statistique sur les accidents mortels et les blessures à la ferme dans le cadre d'un rapport global soumis par le coordonnateur provincial de la sécurité à la ferme;
- intégration de la sécurité et de l'hygiène à la formation des opérateurs d'épandeur de fumier en vue de leur accréditation;
- identification et intégration de la sécurité et de l'hygiène à la ferme, au projet de recherche sur cinq ans de l'Université du Manitoba, *Aging and Health in Rural Environments*;
- amorçe de l'élaboration d'un guide pour la promotion de la sécurité et de l'hygiène dans la collectivité agricole, en collaboration avec les enseignants hutériens du Manitoba;
- distribution d'une liste de contrôle relative à la sécurité et à l'hygiène de la famille à la ferme, une ressource qui accompagne le guide sur la sécurité et l'hygiène de la famille à la ferme publié l'an dernier.

Direction des inspections

Objectifs

La Direction poursuit les objectifs suivants :

- Veiller à ce que les dangers potentiels des lieux de travail soient connus et à ce que les mesures correctives soient prises conformément à la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et aux règlements connexes.
- Encourager les employeurs et les employés à assumer leurs responsabilités en vue d'éliminer les maladies professionnelles et accidents du travail au Manitoba.

Résumé de rendement

La Direction atteint ses objectifs par le biais des activités de ses bureaux de Winnipeg, Thompson, Flin Flon, Brandon, Teulon et Beausejour, comme suit :

Enquêtes sur les plaintes et accidents

Enquêtes sur les plaintes – La Direction mène des enquêtes sur les plaintes relatives aux conditions de travail dangereuses ou aux violations de la loi et des règlements que la Direction est chargée d'appliquer. Dans la mesure du possible, l'anonymat du plaignant est toujours respecté. En 2003-2004, la Direction des inspections et la Direction de la sécurité dans les mines ont traité 589 plaintes.

Enquêtes sur les accidents graves - La Direction enquête sur les accidents graves et les accidents mortels afin d'en déterminer les causes et de recommander les mesures correctives qui empêcheront que des accidents semblables ne se reproduisent. La Direction possède également un système de réponse d'urgence qui fonctionne nuit et jour, sept jours sur sept. Dans certains cas, des poursuites sont intentées. En 2003-2004, la Direction des inspections et la Direction de la sécurité dans les mines ont mené 589 enquêtes sur les accidents graves et 14 poursuites judiciaires ont été engagées pour la Division.

Inspections des lieux de travail

La Direction des inspections inspecte les installations industrielles (autres que les mines) afin de veiller à leur conformité avec les dispositions législatives et d'assurer qu'elles adoptent des pratiques sécuritaires. En 2003-2004, la Direction des inspections et la Direction de la sécurité dans les mines ont procédé à 5 184 inspections et ont délivré 6 064 ordres d'amélioration.

2(f) Services d'inspection

| Dépenses par affectation | Dép. réelles 2003-2004 (en milliers \$) | Prévisions 2003-2004 ETP (en milliers \$) | Écart pos./ (nég.) (en milliers \$) | Note expl. |
|--------------------------|---|---|-------------------------------------|------------|
| Total des salaires | 3 446,7 | 61,00 | 3 586,2 (139,5) | 1. |
| Autres dépenses | 1 137,6 | | 925,2 212,4 | 2. |
| Total des dépenses | 4 584,3 | 61,00 | 4 511,4 72,9 | |

Notes explicatives :

1. Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables au détachement d'un agent de sécurité et d'hygiène à la Santé professionnelle, au détachement d'un agent de sécurité et d'hygiène à la Sécurité dans les mines, à temps partiel, ainsi qu'au fait que plusieurs postes sont demeurés vacants au sein de la Direction. Ces économies sur les salaires ont été partiellement compensées par des dépenses salariales liées à des indemnités de départ nettes non inscrites au budget et au remboursement des vacances d'employés qui ont pris leur retraite, par le détachement d'un

dactylographe des Normes d'emploi et par le détachement d'un employé de la Commission des accidents du travail.

2. Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables au fait que les dépenses de fonctionnement relatives aux véhicules, aux licences et à l'achat de matériel informatique, aux frais informatiques, à l'achat d'équipement, à l'assurance des véhicules et aux droits d'adhésion ont toutes dépassé l'affectation budgétaire qui y était réservée. En outre, les dépenses supérieures aux prévisions représentent les frais imprévus d'une enquête sur l'accident mortel d'un employé.

Remarque :

La Direction des services en matière de prévention et le Bureau du sous-ministre adjoint sont inclus dans le tableau des salaires et dépenses des Services d'inspection.

Direction de la sécurité dans les mines

Objectifs

La Section de la santé professionnelle poursuit les objectifs suivants :

- Veiller à ce que les exploitations minières soient en conformité avec les lois et règlements et encourager des pratiques sécuritaires, de manière à offrir les normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées qui soient pour les travailleurs.
- Encourager les employeurs et les employés de l'industrie minière à assumer leurs responsabilités en matière de prévention des maladies et des blessures.
- Procéder à des évaluations techniques et approuver toutes les constructions importantes des nouvelles exploitations minières, ainsi que les transformations des anciennes mines, afin de s'assurer que les plans soumis tiennent compte des questions de sécurité et de capacités techniques.

Résumé de rendement

Les bureaux régionaux de la Section de la sécurité dans les mines sont situés à Winnipeg, Thompson, Snow Lake et Flin Flon. Leurs activités sont les suivantes :

Formation et information

La Section de la sécurité dans les mines et la Direction des services et des partenariats en matière de prévention continuent d'assurer la formation des dynamiteurs et la délivrance des permis pour les exploitations à ciel ouvert.

Évaluations techniques, autorisation et homologation

La Direction de la sécurité dans les mines procède à des évaluations techniques et à des examens préalables à la mise en œuvre afin d'assurer la conformité avec la réglementation. En 2003-2004, 170 évaluations techniques préalables à la mise en œuvre ont été menées. Par ailleurs, la Direction a accordé 259 autorisations et certificats pour du matériel diesel, des appareils de levage, des poudrières et des cages d'extraction.

Enquêtes sur les plaintes et accidents

Enquêtes sur les plaintes – La Direction mène des enquêtes sur les plaintes relatives aux conditions de travail dangereuses ou aux violations de la loi et des règlements que la Direction est chargée d'appliquer. Dans la mesure du possible, l'anonymat du plaignant est toujours respecté. En 2003-2004, la Direction de la sécurité dans les mines et la Direction des inspections ont traité 589 plaintes.

Enquêtes sur les accidents graves - La Direction enquête sur les accidents graves et les accidents mortels afin d'en déterminer les causes et de recommander les mesures correctives qui empêcheront que des accidents semblables ne se reproduisent. La Direction possède également un système de réponse

d'urgence qui fonctionne nuit et jour, sept jours sur sept. Dans certains cas, des poursuites sont intentées. En 2003-2004, la Direction de la sécurité dans les mines et la Direction des inspections ont mené 589 enquêtes sur des accidents graves.

Inspections des lieux de travail

Des inspections des sites sont menées régulièrement afin de veiller à leur conformité avec les dispositions législatives et d'assurer qu'ils adoptent des pratiques sécuritaires. Ces sites comprennent les mines souterraines, les exploitations minières à ciel ouvert et les carrières. La Direction examine également les plans des nouvelles mines. En 2003-2004, la Direction de la sécurité dans les mines et la Direction des inspections ont procédé à 5 184 inspections et ont délivré 6 064 ordres d'amélioration.

Révision et modification de la réglementation et des politiques

Le directeur de la Sécurité dans les mines préside le comité chargé de la révision du règlement sur l'exploitation minière, composé de représentants de l'industrie minière et de mineurs. Le comité révisé le *Règlement sur l'exploitation minière* et recommande les modifications nécessaires pour suivre l'évolution des techniques et améliorer la santé et la sécurité dans les mines.

Tableau 1

Indicateurs de rendement – Direction des inspections et Direction de la sécurité dans les mines

1^{er} avril 2002 au 31 mars 2004

| Mesures d'efficacité | 2002-2003 | 2003-2004 |
|------------------------|-----------|-----------|
| Nombre de plaintes | 586 | 589 |
| Nombre d'inspections | 5 878 | 5 184 |
| Nombre d'enquêtes | 590 | 589 |
| Nombre d'ordres écrits | 5 390 | 6 064 |

2(h) Sécurité dans les mines

| Dépenses par affectation | Dép. réelles 2003-2004 (en milliers \$) | ETP | Prévisions 2003-2004 (en milliers \$) | Écart pos./ (nég.) (en milliers \$) | Note expl. |
|--------------------------|---|-------|---------------------------------------|-------------------------------------|------------|
| Total des salaires | 587,4 | 10,00 | 624,7 | (37,3) | 1. |
| Autres dépenses | 166,3 | | 205,7 | (39,4) | 2. |
| Total des dépenses | 753,7 | 10,00 | 830,4 | (76,7) | |

Notes explicatives :

1. Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables aux économies sur les salaires réalisées en raison de postes vacants, partiellement compensées par des dépenses salariales liées au détachement d'un agent de sécurité et d'hygiène des Services d'inspections, à temps partiel.
2. Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables aux stratégies de gestion des dépenses qui ont entraîné une diminution des frais des locations de véhicules gouvernementaux et des assurances, des coûts d'impression, des coûts des licences de matériel informatique et d'autres frais liés à l'informatique.

Section de la santé professionnelle

La Section de la santé professionnelle est composée d'un médecin du travail en chef et d'un épidémiologiste.

Objectifs

La Section de la santé professionnelle poursuit les objectifs suivants :

- Fournir des services d'interprétation des données sur les accidents et les maladies, principalement les données sur les demandes présentées à la Commission des accidents du travail du Manitoba.
- Aider le personnel de la Division à enquêter sur les problèmes de santé qui affectent les travailleurs et les employeurs et recommander des mesures préventives ou correctives.
- Prendre l'avis des professionnels de la santé, des associations, des travailleurs et des employeurs en matière de santé professionnelle.
- Superviser l'aspect médical des programmes de surveillance de la santé afin d'assurer qu'ils sont conformes aux normes et aux règles d'éthique professionnelle, ainsi qu'à la politique du ministère.

Résumé de rendement

Le personnel du bureau de Winnipeg travaille à la réalisation des objectifs dans les domaines suivants :

- services de consultation sur des problèmes liés à l'évaluation et à la gestion des risques en milieu de travail;
- surveillance en matière de santé professionnelle (taux de plomb, poussières fibrogènes, audition pesticides);
- élaboration et évaluation des politiques, des procédures et des règlements;
- détermination des tendances et du profil des accidents et des maladies en milieu de travail à l'aide des données sur les demandes présentées à la Commission des accidents du travail (et autres sources de données sur les accidents);
- séances de sensibilisation sur divers problèmes liés à la santé professionnelle;
- collaboration avec d'autres ministères et groupes professionnels en ce qui a trait aux enjeux touchant à la santé professionnelle.

2(g) Santé professionnelle

| Dépenses par affectation | Dép. réelles 2003-2004 (en milliers \$) | ETP | Prévisions 2003-2004 (en milliers \$) | Écart pos./ (nég.) (en milliers \$) | Note expl. |
|--------------------------|---|------|---------------------------------------|-------------------------------------|------------|
| Total des salaires | 308,8 | 3,00 | 274,8 | 34,0 | 1. |
| Autres dépenses | 28,9 | | 36,5 | (7,6) | |
| Total des dépenses | 337,7 | 3,00 | 311,3 | 26,4 | |

Notes explicatives :

1. Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables au détachement d'un agent de sécurité et d'hygiène des Services d'inspections.

Direction des services d'hygiène, de génie et d'ergonomie

Objectifs

La Direction poursuit les objectifs suivants :

- Veiller à ce que les dangers potentiels des lieux de travail, relatifs aux agents chimiques et biologiques, aux agents physiques (bruit, radiation et chaleur), au génie de la sécurité et aux risques en matière d'ergonomie soient connus et à ce que les mesures correctives soient prises conformément aux lois et aux règlements.
- Prendre l'avis des professionnels de la santé et de la sécurité, des travailleurs et des employeurs en matière d'hygiène du travail, de génie de la sécurité et de problèmes liés à l'ergonomie.

Résumé de rendement

Le personnel du bureau de Winnipeg travaille à la réalisation des objectifs dans les domaines suivants :

- des conseils et une aide technique et ergonomique aux clients et au personnel interne;
- des enquêtes dans les lieux de travail et la rédaction de rapports spécialisés sur les dangers et les stratégies de contrôle des risques dans les lieux de travail;
- l'inspection et l'évaluation des risques associés aux lieux de travail;
- la mise en application de pratiques de travail sécuritaires;
- l'examen des projets, des installations et des processus avant leur mise en œuvre;
- la préparation et la prestation de programmes de formation technique spécialisée au personnel de la Division et aux clients externes;
- la participation au système de réponse d'urgence de la Division, qui fonctionne nuit et jour.

Direction des services et des partenariats en matière de prévention

Objectifs

La Direction poursuit l'objectif suivant :

- Promouvoir la santé et la sécurité professionnelles dans les lieux de travail au Manitoba par le biais de la sensibilisation du public, de l'éducation, de la formation et de l'établissement de partenariats de prévention.

Résumé de rendement

La Direction fournit ses services dans sept domaines :

Programme de partenariats pour la prévention

Grâce à une planification conjointe avec la Commission des accidents du travail du Manitoba, ce programme vise toujours à apporter son aide pour la création d'associations professionnelles axées sur la sécurité et encourage le développement d'un solide réseau d'organismes de prévention. L'une des initiatives en cours comprend la participation à l'élaboration et la mise en œuvre de la campagne de sensibilisation du public continue sur la sécurité et l'hygiène du travail, qui a débuté en juin 2003.

Soutien administratif

Le personnel de la Direction fournit différents services de soutien au personnel de la Division.

Ressources en sécurité et hygiène du travail

La Direction administre les documents d'information comme le bulletin **SAFE Work** et les autres bulletins, les directives, le site Web de la Division et la vidéothèque.

Programme de formation en sécurité et hygiène du travail

Tout au long de l'année, le personnel de la Direction dispense aux clients une vaste gamme de programmes de formation en sécurité et en hygiène professionnelle. De nouveaux programmes de formation de la Division sont mis sur pied selon les besoins, et le personnel de la Direction des services en matière de prévention améliore régulièrement les programmes existants. Ces programmes sont offerts aux locaux de la Division situés à Winnipeg et à Brandon ainsi qu'à différents endroits dans les communautés rurales et du Nord du Manitoba. Tous ces programmes, à l'exception du programme de dynamiteur, sont dispensés gratuitement. Les programmes de formation sur la sécurité et l'hygiène du travail qui ont été offerts au cours de l'exercice 2003-2004 comprennent :

- **Comprendre la législation sur la sécurité et l'hygiène** - Ce programme explique les droits et les responsabilités des personnes auxquelles s'applique la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, y compris les comités de la sécurité et de l'hygiène du travail.
- **Niveau 1 (cours de 2 jours)** (*version améliorée qui remplace le programme de formation « Comprendre la législation sur la sécurité et l'hygiène ») : - Ce programme donne un aperçu des droits et des responsabilités des personnes se trouvant sur le lieu de travail en matière de réunions, reconnaissance et maîtrise des dangers, inspections et de situations impliquant le droit de refuser un travail.
- **Reconnaître et maîtriser les dangers** - Ce programme donne des lignes directrices sur la manière de reconnaître et de maîtriser les dangers dans le lieu de travail. Il explique entre autres comment effectuer une analyse des dangers potentiels d'un emploi et effectuer une inspection.
- **Enquêter sur les accidents de travail** - Ce programme offre un aperçu de la façon de mener une enquête sur un accident de travail. Il donne entre autres les techniques à suivre pour recueillir les renseignements, interroger les témoins et préparer un rapport.
- **Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail** - : Ce programme donne des directives sur la manière d'administrer un programme efficace pour l'étiquetage, les fiches signalétiques et la formation des travailleurs en rapport avec les produits dangereux ou contrôlés.
- **Règlement sur les risques sanitaires dans le lieu de travail** - Ce programme explique comment procéder aux inventaires et aux évaluations obligatoires des produits contrôlés et il aborde la surveillance de l'exposition des travailleurs à ces produits, les limites d'exposition en milieu de travail et la tenue des registres.
- **Introduction à l'ergonomie du bureau** (version améliorée qui remplace le programme « Ergonomie du bureau ») - Ce programme donne un aperçu de la façon de reconnaître et de prévenir les accidents classiques qui surviennent au bureau et de configurer les postes de travail de manière à offrir un maximum de confort et d'efficacité.
- **Introduction à l'ergonomie en milieu industriel** (version améliorée qui remplace « Mettre en place un programme d'ergonomie dans votre lieu de travail ») - Ce programme explique comment entreprendre et maintenir un programme d'ergonomie efficace en milieu industriel. Le programme comprend des techniques sur la façon de réaliser des interventions d'ergonomie.
- **Dynamitage** - Ce programme comprend un cours de formation suivi d'un examen ou d'un examen supplémentaire menant à l'acquisition d'un certificat en dynamitage.
- **Superviseur et SÉCURITÉ au travail** - NOUVEAU programme de formation débutant en avril 2004.

Programme de soutien aux comités de la sécurité et de l'hygiène du travail

La Direction des services et des partenariats en matière de prévention offre des services de consultation aux nouveaux comités de la sécurité et de l'hygiène au travail ainsi qu'aux comités existants.

Services à la clientèle

De 8 h 30 à 17 h, du lundi au vendredi, un agent des services à la clientèle répond aux demandes d'information et enregistre les plaintes et les renseignements sur les accidents graves.

Réseau d'information sur le travail (système LINK)

L'administrateur du système LINK fournit des services de formation et de soutien technique en ce qui concerne la maintenance de l'application. Le suivi des enquêtes, des inspections et des procès-verbaux des comités sur la sécurité et l'hygiène du travail, ainsi que du processus d'inscription et d'accréditation de la Direction de la mécanique et de la technique est possible grâce à cette application.

Tableau 1

Direction des services et des partenariats en matière de prévention

1^{er} avril 2002 au 31 mars 2004

| Mesures d'efficacité | 2002-2003 | 2003-2004 |
|---|-----------|-----------|
| Demandes d'information (Division) | 13 088 | 12 709 |
| Nombre d'interventions/formations sur place (Comité de la sécurité et de l'hygiène du travail) | 25 | 53 |
| Nombre d'heures de formation dispensée en sécurité | 26 709 | 21 578 |
| Nombre de cours de formation | 184 | 168 |
| Nombre de visites du site Web (Division) | 1 518 478 | 2 073 360 |

Remarque : Les chiffres concernant les salaires et dépenses de la Direction des services en matière de prévention en 2003-2004 sont inclus sous la rubrique *2(f) Services d'inspection*.

Direction de la mécanique et de la technique

Objectifs

La Direction de la mécanique et de la technique poursuit les objectifs suivants :

- Veiller à ce que les appareils mécaniques, électriques et sous pression et les appareils au mazout réglementés et administrés par la Direction ne présentent pas de danger.
- Faire passer les examens et délivrer les permis ou certificats à certaines catégories de techniciens : installateurs et réparateurs de brûleurs à gaz ou à mazout, électriciens, soudeurs à pression et mécaniciens de chaufferie.
- Promouvoir la sécurité et la sensibilisation à la sécurité dans toute la province.
- Veiller à la qualité des services offerts.
- Élaborer, formuler et mettre en œuvre les modifications aux lois et règlements existants, et appliquer les lois de manière juste et équitable.

Résumé de rendement

La Direction poursuit ses objectifs par le biais de ses bureaux situés à Winnipeg, Brandon et Portage la Prairie, dans les domaines suivants :

Services à la clientèle

Le personnel de la Direction répond aux demandes des clients, tient à jour un système d'avis d'expiration des permis accordés, veille à l'inspection et à la délivrance des permis et répond aux demandes du public et des groupes de clientèle dans toute la province.

Délivrance de permis aux gens de métier

La Direction de la mécanique et de la technique est responsable des examens et de la délivrance de permis aux travailleurs, tel qu'autorisé dans les lois suivantes :

- *Loi sur les appareils sous pression et à vapeur* : Au total, 711 candidats ont passé l'examen et 621 permis ont été délivrés en 2003-2004.
- *Loi sur les opérateurs de chaudière ou de compresseur* : En 2003-2004, 832 personnes ont passé l'examen et 2 499 permis ont été délivrés.
- *Loi sur le permis d'électricien* : Au total, 39 personnes ont passé l'examen et 272 permis ont été délivrés, dont des permis d'apprenti aux personnes qui avaient réussi leur stage.
- *Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout* : Un total de 147 installateurs ont passé l'examen et 181 permis ont été délivrés.

La section des permis et examens a fait passer 1 729 examens ou épreuves pratiques de soudure et délivré ou renouvelé 3 573 permis en 2003-2004.

Évaluations techniques, autorisation et homologation

Le programme d'évaluation technique et d'homologation permet de veiller à ce que la conception technique des appareils à vapeur et sous pression soit parfaitement conforme aux normes rigoureuses de construction avant leur fabrication. La Direction enregistre également les affidavits signés par les fabricants.

Pendant l'exercice 2003-2004, 406 conceptions techniques ont été examinées et homologuées et 246 affidavits de fabrication ont été traités et enregistrés. Par ailleurs, 66 nouveaux procédés d'appareils et tuyaux sous pression ont été homologués.

Programmes d'inspection de la Direction

Inspections en vertu de la *Loi sur les divertissements* (Partie II) et de ses règlements : En 2003-2004, la Direction a procédé à 160 inspections de manèges dans la province. Des ordonnances exécutoires ont été remises dans le cas de 35 manèges.

Inspections en vertu de la *Loi sur le permis d'électricien* et de ses règlements : En 2003-2004 il y a eu 4 286 inspections de matériel électrique non homologué ainsi que 178 vérifications ponctuelles de matériel et d'électriciens travaillant sur le terrain.

Inspections en vertu de la *Loi sur les ascenseurs* et de ses règlements : Au total, 1 855 inspections pour l'acquisition ou le renouvellement des permis ont été effectuées, et les inspecteurs ont remis des ordonnances exécutoires pour 667 unités.

Inspections en vertu de la *Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout* et de ses règlements : En 2003-2004, la Direction a procédé à 2 979 inspections de matériel nouvellement installé, 8 enquêtes sur des accidents, 289 examens de plans d'installation, 159 inspections de matériel non approuvé par un organisme reconnu et elle a accordé au total 20 202 permis.

Inspections en vertu de la *Loi sur les appareils sous pression et à vapeur* et de ses règlements : La Direction a procédé à 8 502 inspections pour la délivrance ou le renouvellement de permis. Des ordonnances exécutoires ont été remises dans le cas de 1 410 unités.

Tableau 1
Indicateurs de rendement – Direction de la mécanique et de la technique
1^{er} avril 2002 au 31 mars 2004

| Mesures d'efficacité | 2002-2003 | 2003-2004 |
|--|-----------|-----------|
| Inspections de manèges | 138 | 160 |
| Inspections de matériel et d'installations électriques | 5 000 | 4 286 |
| Inspections d'ascenseurs | 2 504 | 4 286 |
| - Nombre d'ordonnances émises par les inspecteurs | 922 | 667 |
| Inspections de brûleurs à gaz et à mazout | 2 937 | 2 979 |
| Inspections d'appareils sous pression et à vapeur | 8 420 | 9 021 |
| - Nombre d'ordonnances émises par les inspecteurs | 1 565 | 1 410 |

2(b) Mécanique et technique

| Dépenses par affectation | Dép. réelles 2003-04 (en milliers \$) | ETP | Prévisions 2003-04 (en milliers \$) | Écart pos./ (nég.) (en milliers \$) | Note expl. |
|--------------------------|---------------------------------------|-------|-------------------------------------|-------------------------------------|------------|
| Total des salaires | 1790,1 | 35,00 | 1 928,5 | (138,4) | 1. |
| Autres dépenses | 585,9 | | 483,1 | 102,8 | 2. |
| Total des dépenses | 2376,0 | 35,00 | 2 411,6 | (35,6) | |

Notes explicatives :

1. Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables aux économies sur les salaires réalisées en raison de postes vacants et au programme de réduction volontaire de la semaine de travail.
2. Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables aux coûts supplémentaires des licences de mise à niveau du logiciel d'inspection des chaudières et appareils sous pression, à l'augmentation des frais des locations de véhicules gouvernementaux et des assurances, à l'augmentation des dépenses liées au transport, à l'augmentation des frais pour les espaces de bureaux, à l'augmentation des coûts d'impression, aux frais liés à la mise en œuvre de l'initiative des bureaux électroniques, aux frais d'accréditation versés à l'American Society of Mechanical Engineers et à l'augmentation des droits d'adhésion. Ces coûts supplémentaires ont été partiellement compensés par des stratégies de gestion des dépenses visant à diminuer les frais informatiques.

Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail

En vertu des dispositions de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, le Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail relève directement de la ministre du Travail et de l'Immigration en ce qui concerne :

- les questions générales de sécurité et d'hygiène du travail;
- la protection des travailleurs dans des situations particulières;
- la nomination des consultants et des conseillers;
- la révision de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et de son application au moins une fois aux cinq ans, ou à la demande de la ministre;
- toute autre question qui porte sur la sécurité et l'hygiène du travail et sur laquelle la ministre demande l'avis du Conseil.

Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme les membres du Conseil en veillant à maintenir une représentation égale des travailleurs, des employeurs et des organismes professionnels. La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail offre du soutien technique, administratif et financier au Conseil. Les membres reçoivent une rétribution assortie d'un remboursement de leurs frais.

Pendant l'exercice 2003-2004, les membres du Conseil étaient les personnes suivantes :

Président

- Wally Fox-Decent

Représentants des organismes professionnels

- Irving Gusdal, *American Association of Industrial Hygiene*
- Ilana Warner, *Association des infirmières du Manitoba*
- Catherine Stewart, ingénieure agréée, *Association of Professional Engineers and Geoscientists of the Province of Manitoba*
- Carol Loveridge, *Manitoba Federation of Labour, Occupational Health Centre Inc.*

Représentants des employeurs

- Robert Tetreault, *Standard Aero Ltd.*
- Rolly Simard, *Mining Association of Manitoba Inc.*
- Stephen Copen, *Manitoba Employers Council*
- Ronald Hambley, *Winnipeg Construction Association*

Représentants des travailleurs

- Pete Walker, *Manitoba Federation of Labour*
- Harry Mesman, *Manitoba Federation of Labour*
- Debbie Jamerson, *Manitoba Government and General Employees' Union*
- David Martin, *Manitoba Building and Construction Trades Council*

Le Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail forme les comités dont il a besoin pour se faire conseiller sur des questions précises qui portent sur la sécurité et l'hygiène au travail. Pendant l'exercice 2003-2004, le Comité de la sécurité et de l'hygiène du secteur agricole et le Comité de révision des règlements sur l'exploitation minière ont été actifs.

Résumé de rendement

Pendant l'exercice, les activités du Conseil ont été axées sur les recommandations du Comité de révision pour l'amélioration de la sécurité et de l'hygiène du travail et sur la révision des règlements sur la sécurité et l'hygiène du travail. Ses activités ont consisté à :

- soumettre ses recommandations à la ministre du Travail et de l'Immigration visant la modification des règlements sur la sécurité et l'hygiène du travail;
- mesurer régulièrement les progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations du Comité de révision, dont celles touchant la campagne de sensibilisation du public face à la sécurité au travail;
- soumettre ses recommandations au groupe de travail composé de représentants de toutes les parties du gouvernement manitobain, sur la fumée de tabac ambiante, afin d'interdire l'usage du tabac dans les lieux de travail par le biais d'un processus en trois étapes;
- amorcer la discussion sur les programmes de sécurité et d'hygiène reconnus.

Remarque : Les dépenses du Conseil par affectation budgétaire font partie de celles de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail.

Division des normes d'emploi

La Division des normes d'emploi est composée de la Direction des normes d'emploi, de la Section de l'adaptation de la main-d'œuvre et du Bureau des conseillers des travailleurs. La Division des normes d'emploi est responsable de l'administration du *Code des normes d'emploi*, de la *Loi sur les services de placement*, de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*, de la *Loi sur le jour du Souvenir* et de la *Loi sur les jours fériés dans le commerce au détail*. Ces lois ainsi que les règlements qui y sont associés établissent les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs au travail. Le mandat du Bureau des conseillers des travailleurs est établi dans la *Loi sur les accidents du travail*.

La Division des normes d'emploi offre un programme complet de services demandés par les clients, de services proactifs et de services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre. Elle offre également des services de représentation aux clients du Bureau des conseillers des travailleurs. Les services offerts sont conçus pour promouvoir des relations de travail stables et harmonieuses et pour s'assurer que les clients bénéficient des avantages prescrits par la loi auxquels ils ont droit.

Direction des normes d'emploi

Objectifs

La Direction poursuit les objectifs suivants :

- En arriver à des conditions de travail idéales pour la population active du Manitoba grâce à l'établissement de normes et de conditions de travail minimales, et s'assurer de la conformité aux lois de façon équitable et efficace.
- Promouvoir des relations de travail harmonieuses grâce à la diffusion de renseignements, à des programmes d'éducation du public et à la facilitation des règlements de conflits entre les parties.
- Aider les employeurs et les travailleurs à trouver des solutions à des problèmes réels ou potentiels de réaménagement des effectifs qu'entraînent la fermeture d'entreprises ou des menaces de mise à pied causées par des changements économiques ou technologiques ou par l'évolution industrielle.
- Donner du soutien aux comités de réaffectation des effectifs dans l'élaboration des stratégies de recyclage et de réorganisation afin d'aider les travailleurs dont les emplois pourraient disparaître ou se transformer en d'autres emplois pour le même employeur, dans le même secteur, ou en des emplois complètement différents.

La Direction des normes d'emploi a reçu 3 189 demandes d'indemnisation et recouvré 1 085 000 \$ de salaire en 2003-2004. Elle a également reçu environ 130 000 appels téléphoniques et approximativement 10 000 visites en personne au cours de ce même exercice. La Direction des normes d'emploi a offert des services à ces clients grâce à trois programmes différents, soit les services demandés par les clients, les services d'information et les services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre.

1. Services demandés par les clients

Les services demandés par les clients sont offerts pour répondre à un besoin établi par les clients eux-mêmes. Ces services assurent le règlement juste et équitable des conflits en milieu de travail. Ils assurent également des normes et des conditions de travail minimales.

- Dans le cadre des efforts fournis en vue d'atteindre un partage des services d'accueil et de renseignements dans les secteurs des programmes, un certain nombre de préposés à l'accueil ont reçu une formation polyvalente afin d'offrir également des services d'accueil et de renseignements pour le Bureau des conseillers des travailleurs. Cette initiative conjointe est unique au sein du ministère et elle a pour objectif l'amélioration du déploiement des ressources, du service à la clientèle et de l'accessibilité aux services gouvernementaux.

- **Triage et règlement rapide :** La section d'accueil effectue un triage systématique de toutes les demandes d'indemnisation reçues par la Direction. Le degré d'urgence et de complexité de toutes les demandes reçues est évalué, ainsi que les antécédents des demandes passées et présentes. À partir de ces critères, les préposés à l'accueil du centre de service à la clientèle déterminent s'il faut immédiatement attribuer la demande d'indemnisation aux services d'enquêtes sur place, par exemple dans le cas d'une faillite ou d'un ensemble de questions complexes, ou encore, s'ils peuvent tenter de trouver une solution rapide.

Les demandes pour lesquelles un règlement rapide est approprié sont attribuées à des préposés à l'accueil. Ceux-ci recueillent les renseignements pertinents, évaluent les faits ainsi que les règlements et les politiques qui s'appliquent à chaque cas, puis ils s'assurent que les parties concernées connaissent leurs obligations et leurs droits respectifs. Une fois qu'elles sont au courant de ces droits et obligations, les parties souhaitent souvent régler volontairement leurs différends. Les demandes d'indemnisation qui ne peuvent être résolues de cette manière sont soumises à une enquête sur place.

- **Enquête sur place :** Le service responsable des enquêtes sur place est composé de deux équipes qui s'occupent chacune de secteurs d'activité particuliers. Ce système assure le traitement des dossiers de tous les requérants en tout temps et permet aux agents itinérants de partager les renseignements et de mieux comprendre les questions propres à leur secteur.
- **Règlement extrajudiciaire des conflits (REC) :** La Direction continue d'offrir le REC comme une méthode « facile » dans les cas où l'une des parties ou les deux souhaitent en appeler d'une ordonnance formelle. Le REC connaît un taux de réussite élevé pour ce qui est de régler les différends, ce qui réduit par conséquent le nombre d'appels que doit traiter la Commission du travail du Manitoba en vue d'un règlement.
- **Jugements et recouvrements :** Cette fonction permet de récupérer les salaires jugés dûs aux employés à la suite des décisions de la Direction des normes d'emploi ou des ordonnances de la Commission du travail du Manitoba.

Tableau de rendement des services demandés par les clients :

| | Prévisions 2003-2004 | Dép. réelles 2003-2004 |
|---|-------------------------|---------------------------|
| Pourcentage des demandes traitées : | | |
| Au niveau du règlement rapide | 53 | 52 |
| Au niveau de l'enquête sur place | 47 | 48 |
| Au niveau du règlement extrajudiciaire des conflits | 2 | 2 |
| Au niveau de la Commission du travail du Manitoba | 2 | 2 |
| Au niveau des jugements et recouvrements | 2 | 1 |

2. Services d'information

En plus des services demandés par les clients, la Direction offre des services d'information afin de renseigner les employés et les employeurs sur leurs droits et leurs responsabilités en vertu de la loi.

- Un réseau téléphonique à réponse vocale interactive avec distributeur d'appels automatisé gère les appels téléphoniques entrants et contribue à l'évaluation des services téléphoniques. Le système à réponse vocale interactive fait entendre aux interlocuteurs une réponse automatique enregistrée aux questions les plus fréquentes et il enregistre automatiquement leurs messages nuit et jour, sept jours sur sept. Le distributeur d'appels automatisé s'occupe des autres appels (par exemple, les appels au numéro sans frais de la Direction) en établissant leur ordre de priorité et en les acheminant à l'endroit approprié afin que des préposés à l'accueil y répondent.

- Dans le processus de demande de renseignements en général, la plupart des personnes qui téléphonent recherchent de l'information qui les aide à comprendre et à éclaircir leurs droits et leurs obligations dans des situations de travail qu'elles vivent dans le moment. L'une des principales fonctions des employés responsables de l'accueil consiste à informer les personnes qui communiquent avec la Division. Ce faisant, le centre de service à la clientèle renvoie les personnes au site Web de la Division, distribue des documents imprimés et répond aux demandes d'ordre général.
- La première partie fondamentale du processus d'enquête sur une demande d'indemnisation consiste à informer les parties en cause afin qu'elles puissent prendre des décisions à propos de leur situation. La Division s'est rendu compte que la plupart des demandes d'indemnisation viennent de l'ignorance de la loi; une fois qu'elles sont au courant de leurs droits et obligations, les parties souhaitent souvent régler volontairement leurs différends.

3. Services d'aide à l'adaptation de la main d'œuvre

La section des services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre aide les employeurs et les travailleurs à trouver des solutions aux problèmes réels ou potentiels de réduction des effectifs qu'entraînent la fermeture d'entreprises ou les mises à pied causées par des changements économiques ou technologiques ou par l'évolution industrielle. La Section fournit aux employeurs des options leur permettant d'atténuer la réduction des effectifs et élabore des stratégies afin de conserver la durabilité en créant des liens entre les organismes communautaires et gouvernementaux appropriés. Cette section donne également son soutien aux comités de réaffectation des effectifs dans l'élaboration des stratégies de recyclage et de réorganisation afin d'aider les travailleurs dont les emplois pourraient disparaître ou se transformer.

Au cours de l'exercice 2003-2004, la section des services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre a pris part à 8 comités, aidant ainsi environ 1 100 travailleurs.

Réalisations

- La Section a employé ses ressources à mener des enquêtes sur des demandes présentées par les clients. La Section a continué d'accroître l'efficacité des premiers stades de règlement des demandes d'indemnisation.
- Cinquante-deux p. cent (52 %) ou 1 635 demandes ont été traitées à l'aide du processus de règlement rapide, sans la nécessité d'une longue enquête sur place.
- Les agents itinérants ont enquêté sur 1 541 demandes d'indemnisation. Après avoir enquêté sur des problèmes et avoir donné de l'information aux parties concernées à propos des lois sur les normes d'emploi, les agents sont arrivés à faciliter un règlement volontaire des demandes dans environ 80 % des cas. Pour ce qui est des autres 20 %, des ordonnances formelles ont été rendues.
- 1 085 000 \$ ont été recouvrés grâce à des mesures officielles.
- Trente-cinq (35) des trente-sept (37) cas qui ont été traités grâce au règlement extrajudiciaire des conflits ont ainsi été réglés.
- Les mises à pied collectives et les situations d'adaptation ont été traitées dans les 5 jours et 20 % ont été traitées avant d'être annoncées.
- Soixante-dix p. cent (70 %) des employés déplacés ont trouvé du travail, en recevant de la formation ou de l'éducation supplémentaire ou en devenant travailleur indépendant.
- Le *Code des normes d'emploi* a été modifié afin de fournir une protection d'emploi aux personnes qui se prévalent d'un congé de maternité, de paternité ou de soignant, et un processus de médiation approprié est en place afin de faire face au caractère unique des demandes qui s'ensuivent.

Amélioration continue

- Équilibrer l'utilisation de tous les secteurs des programmes afin de raffiner les méthodes de sensibilisation du public, par l'obtention d'un niveau de conformité plus élevé et par la réduction du nombre de demandes actives.
- Mettre en œuvre des stratégies de prévention et de sensibilisation du public efficaces et rentables. Revoir l'utilisation et l'efficacité des outils des services d'information du public actuels de la Direction et chercher des moyens nouveaux de rendre l'information sur les normes d'emploi accessible.
- Accroître le nombre de stratégies de proaction et d'évaluation des risques pour les groupes et secteurs vulnérables.
- Améliorer la transparence du processus de règlement des demandes. Concevoir des outils de mesure novateurs afin d'évaluer les conséquences des programmes sur la conformité.
- Perfectionner et reconnaître les compétences et les connaissances des agents de la Direction des normes d'emploi grâce à la formation, à l'encadrement, aux possibilités d'avancement et aux rôles de premier plan.

2(j) Normes d'emploi

| Dépenses par affectation | Dép. réelles 2003-2004 (en milliers \$) | Prévisions 2003-2004 ETP (en milliers \$) | Écart pos./ (nég.) (en milliers \$) | Note expl. | |
|--------------------------|---|---|-------------------------------------|------------|----|
| Total des salaires | 2 043,5 | 39,00 | 2 141,4 | (97,9) | 1. |
| Autres dépenses | 481,7 | | 546,3 | (64,6) | 2. |
| Total des dépenses | 2 525,2 | 39,00 | 2 687,7 | (162,5) | |

Notes explicatives :

1. Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables aux économies sur les salaires réalisées en raison de postes vacants, au détachement d'un agent de la Direction des normes d'emploi à l'Immigration et au détachement d'un dactylographe aux Services d'inspections. Ces dépenses ont été partiellement compensées par des dépenses salariales liées au reclassement d'employés.
2. Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables à la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses visant à diminuer les dépenses de transport, à la publicité, aux frais de communications et du site Web, à la diminution du nombre d'abonnements et aux coûts de formation. Ces stratégies ont été partiellement compensées par les frais liés à la mise en œuvre de l'initiative des bureaux électroniques, à l'augmentation des frais juridiques et à l'augmentation des frais de location pour les espaces de bureaux.

Bureau des conseillers des travailleurs

Le Bureau des conseillers des travailleurs est indépendant de la Commission des accidents de travail et est établi en vertu de l'article 108 de la *Loi sur les accidents du travail* pour offrir des services professionnels opportuns aux travailleurs et à leurs personnes à charge qui ont besoin d'aide relativement à leurs demandes d'indemnisation.

Objectifs

Le Bureau des conseillers des travailleurs poursuit les objectifs suivants :

- Conseiller les travailleurs et leurs personnes à charge sur l'interprétation et l'application des règlements et des politiques de la *Loi sur les accidents du travail* et sur les conséquences et la signification des décisions prises selon les règlements et les politiques.

- Aider les travailleurs et leurs personnes à charge qui contestent des décisions rendues relativement à leur admissibilité aux prestations conformément à la *Loi sur les accidents du travail du Manitoba*.
- Représenter les travailleurs et leurs personnes à charge lorsqu'ils contestent une décision de la Commission des accidents du travail, soit directement devant cette Commission, soit au moment d'une audition orale devant la Commission d'appel.
- Informer les travailleurs, y compris ceux dont la langue maternelle n'est pas l'anglais, sur leurs droits et obligations dans le système d'indemnisation des accidents du travail.

Résumé de rendement

En 2003-2004, le Bureau des conseillers des travailleurs a aidé ou représenté plus de 800 demandeurs qui ont officiellement contesté une décision l'an passé.

Trente-cinq p. cent (35 %) des demandes ont été traitées grâce à l'intervention rapide, vingt-cinq p. cent (25 %) à la gestion des cas, trente p. cent (30 %) au Bureau de révision, et dix p. cent (10 %) à la Commission d'appel.

Réalisations

- Le Bureau des conseillers des travailleurs a accru l'efficacité du règlement rapide des demandes et a raffiné ses méthodes afin de réduire le nombre de demandes actives. Les ressources ont été axées sur la communication de directives à l'avance et sur le triage plus efficace au début du processus de règlement des demandes.
- Le projet de formation polyvalente avec la Direction des normes d'emploi a réussi à relever le défi de la planification de la relève, à perfectionner les compétences et les connaissances du personnel et à créer des possibilités d'emploi. Des mesures sont en place pour s'assurer que la formation soit offerte aux préposés à l'accueil de la Division qui ne l'ont pas reçue.
- L'utilisation d'une nouvelle base de données améliore la gestion des cas, facilite la comptabilisation et aide à identifier les problèmes systématiques et les tendances et à y trouver une solution.

| Demandes | Prévisions 2003-2004 | Dép. réelles 2003-2004 |
|---|---------------------------------|-----------------------------------|
| Nombre des demandes réglées grâce à l'intervention rapide | 200 | 300 |
| Nombre des demandes réglées à la Commission d'appels | 500 | 527 |

Amélioration continue

- Examiner et tenir à jour un système courant de gestion des cas qui permet d'obtenir de l'information plus rapidement et d'accélérer le processus de traitement des demandes.
- Simplifier le processus interne et établir des directives de triage claires.
- Créer des partenariats afin de mettre sur pied de nouveaux systèmes et de nouvelles initiatives, et arriver à augmenter l'efficacité des programmes et à maximiser l'utilisation des ressources disponibles.

- Maintenir un contact avec les conseillers des travailleurs et les avocats à l'échelle du pays en ayant pour objectif de partager l'information et les pratiques exemplaires.

2(k) Bureau des conseillers des travailleurs

| Dépenses par affectation | Dép. réelles 2003-2004 (en milliers \$) | ETP | Prévisions 2003-2004 (en milliers \$) | Écart pos./.(nég.) (en milliers \$) | Note expl. |
|--------------------------|---|-------|---|---|---------------|
| Total des salaires | 610,8 | 11,00 | 664,3 | (53,5) | 1. |
| Autres dépenses | 153,4 | | 151,9 | 1,5 | |
| Total des dépenses | 764,2 | 11,00 | 816,2 | (52,0) | |

Notes explicatives :

1. Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables aux économies sur les salaires réalisées en raison de postes vacants et partiellement compensées par des dépenses salariales liées à un poste de durée déterminée non inscrit au budget.

Division de l'immigration et du multiculturalisme

La Division de l'immigration et du multiculturalisme élabore des politiques et des programmes d'immigration et coordonne l'établissement des immigrants et des réfugiés dans la vie sociale et économique du Manitoba. La Division identifie les préoccupations de la communauté multiculturelle, encourage les partenariats entre le gouvernement et les communautés ethnoculturelles et applique la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba* ainsi que la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication* (CEMCR).

La Division est constituée par le Bureau du sous-ministre adjoint, l'Unité de soutien de la planification stratégique et des programmes, la Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants, la Direction de l'établissement et des services au marché du travail, la Direction de la formation linguistique des adultes et le Secrétariat des affaires multiculturelles.

Haute direction

Le sous-ministre adjoint soutient et dirige la gestion des programmes de la Division avec l'aide de l'Équipe de gestion de la Division et de l'Unité de soutien de la planification stratégique et des programmes. La Haute direction assure la coordination centrale de la préparation du budget, de la responsabilité comptable et des rapports pertinents, de même que de la gestion des ressources humaines de la Division. L'Unité de soutien de la planification stratégique et des programmes mène la recherche et coordonne les renseignements et les analyses qui serviront à la prise de décisions efficaces, à l'élaboration de différentes politiques, et à la mise en œuvre et à l'évaluation de programmes. Les activités soutiennent les objectifs d'intégration et d'immigration du Manitoba et participent aux négociations et aux groupes de travail fédéraux-provinciaux-territoriaux, à la coordination des renseignements et des analyses de la province, à l'apport de suggestions par rapport aux lois et aux programmes d'immigration et de citoyenneté, à la planification stratégique, à la surveillance des tendances en matière d'immigration et d'intégration, au marketing et à la gestion de la technologie.

Résumé de rendement

- Le Manitoba s'est rapproché de son objectif qui visait à accueillir 10 000 immigrants annuellement avec une augmentation de 40 % de nouveaux arrivants. En 2003, le Manitoba a accueilli 6 492 nouveaux arrivants, ce qui représente 2,93 % du nombre total d'immigrants au Canada soit 221 352. Les nouveaux arrivants du Manitoba sont composés de 1 119 (17,2 %) immigrants de la catégorie de la famille, de 4 072 (62,7 %) immigrants de la composante économique et de 1 235 (19,0 %) immigrants de la catégorie des réfugiés. Le nombre d'immigrants dans le cadre du programme Candidats du Manitoba a plus que doublé et le nombre de réfugiés parrainés par des organismes du secteur privé a augmenté de 65,8 %. L'augmentation de l'immigration a renforcé le développement économique de la province et l'accroissement de la population.
- Le Manitoba a participé à la deuxième réunion multilatérale des ministres responsables de l'immigration qui s'est tenue les 15 et 16 octobre 2003, à Victoria en Colombie-Britannique. Les ministres se sont entendus pour mettre l'accent sur les stratégies régionales d'immigration en soulignant l'importance de l'intégration au marché du travail grâce à des partenariats communautaires et d'employeurs plus étendus.
- La nouvelle Entente Canada-Manitoba sur l'immigration (ECMI), signée le 6 juin 2003, a élargi les fondements de la politique sur les responsabilités du Manitoba en matière d'immigration et d'intégration. Un comité conjoint de coordination s'est réuni pour superviser la mise en œuvre des initiatives en vertu de l'Entente Canada-Manitoba sur l'immigration.
- Le renforcement de partenariats avec les intervenants comprenait un projet pilote de deux ans pour permettre aux élèves étrangers de travailler hors campus et pour encourager l'établissement des diplômés des études postsecondaires dans le cadre du programme Candidats du Manitoba. Aussi, en février 2003, le Manitoba et Citoyenneté et Immigration Canada ont signé un Protocole d'entente afin d'apporter son soutien à la communication avec les éventuels immigrants francophones et la

collectivité locale. Une autre nouvelle entente entre le Canada et le Manitoba appuie l'amélioration de la formation linguistique, l'intégration des nouveaux arrivants au Manitoba au marché du travail et les programmes dans les régions rurales. L'annexe au Programme d'aide pour le parrainage de réfugiés par le secteur privé à Winnipeg, entre le Canada, le Manitoba et la ville de Winnipeg, exposait les activités du programme.

- Les employés de la Division sont actifs au sein de divers groupes de travail fédéraux-provinciaux-territoriaux, dont la table de consultation pour la planification de l'immigration, coprésidée par le Manitoba, et ils participent également aux réunions de planification du sous-ministre et du sous-ministre adjoint.
- L'Unité de soutien de la planification stratégique et des programmes a contribué à la conception des communications, des renseignements et des pages Web au sein de la Division et en collaboration avec les initiatives du gouvernement central, y compris Market Manitoba et le programme Ambassadeurs. En 2003, le site Web bilingue d'Immigration et multiculturalisme, <http://www.immigreeraumanitoba.com> a enregistré plus de 9,3 millions visites. L'Unité de soutien de la planification stratégique et des programmes, les directions et d'autres partenaires ont collaboré à l'initiative sur la reconnaissance des compétences, au perfectionnement du programme Candidats du Manitoba et se sont penchés sur des questions telles que les consultants en immigration. Des recherches et des analyses ont fourni des renseignements sur les tendances locales et nationales en matière d'immigration, au même titre que le rapport annuel « Données factuelles sur l'immigration au Manitoba ».
- La Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants a administré les politiques du programme Candidats du Manitoba. La Direction a renforcé des partenariats stratégiques dans le but de combler un manque dans certains domaines du marché du travail et de répondre aux besoins créés par le développement économique.
- La Direction de l'établissement des immigrants et du marché du travail a poursuivi ses efforts en vue d'améliorer la disponibilité, la qualité et les normes des services d'établissement et d'emploi aux immigrants. La Direction continue de travailler en collaboration avec une vaste gamme de partenaires afin de mettre au point des projets permettant d'aborder le problème de la reconnaissance des compétences, pour aider les immigrants à réaliser leur plein potentiel au sein de la société et du marché du travail canadiens.
- Le rapport de vérification interne et de consultation du Programme d'intégration des immigrants au Manitoba (PIIM) soulignait la collaboration entre la Direction de l'établissement des immigrants et du marché du travail et la Direction de la formation linguistique des adultes dans l'exécution du PIIM. On y indique que le programme satisfait aux exigences de l'Entente Canada-Manitoba sur l'immigration grâce aux processus d'exécution et d'approbations, aux employeurs et au personnel bien informés, au contrôle des dépenses et au suivi adéquat des demandes, ainsi qu'à une comptabilisation appropriée de l'achat des services. Le rapport présentait également des recommandations utiles en vue d'améliorer les processus d'exécution et la documentation du programme.
- La Direction de la formation linguistique des adultes a continué à offrir des évaluations linguistiques et à aiguiller les immigrants vers des programmes d'anglais langue seconde de différents niveaux qui répondent aux besoins variés des apprenants. Le développement des partenariats avec les entreprises et avec les industries a amélioré l'employabilité des travailleurs. La Direction continue d'appuyer un continuum souple de mécanismes de prestation de cours d'anglais langue seconde aux adultes, y compris les programmes dans les régions rurales, les cours d'anglais utilitaire et le perfectionnement professionnel des professeurs. On a automatisé les ressources utilisées par les professeurs d'anglais langue seconde pour adultes afin d'en améliorer l'accessibilité et la comptabilisation. Un cadre d'évaluation est en cours d'élaboration pour le Programme d'intégration des immigrants au Manitoba.
- Le Secrétariat des affaires multiculturelles continue d'administrer le Programme de soutien aux communautés ethnoculturelles et d'assurer la mise en œuvre de la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication* (CEMCR), en offrant une assistance et un soutien

administratifs inconditionnels dans la résolution des problèmes considérés comme prioritaires par les communautés ethnoculturelles.

- La Division a appuyé les directives du Plan de développement durable en matière d'approvisionnement, y compris l'écologisation des achats, le recyclage et la promotion des fournisseurs pour les immigrants et les communautés ethnoculturelles.

Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants

La Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants a pour but d'augmenter l'immigration des travailleurs qualifiés et des gens d'affaires dans la province grâce à une campagne proactive internationale de promotion et de recrutement, et à un partenariat avec le secteur privé, les associations communautaires et les autres ministères du gouvernement. En vertu de l'annexe Candidat d'une province à l'Entente Canada-Manitoba sur l'immigration, la Direction recrute, présélectionne, puis choisit des personnes qualifiées et les membres de leur famille qui peuvent constituer la main-d'œuvre actuelle et future nécessaire au développement économique de la province.

Résumé de rendement

Depuis janvier 1994, le Manitoba a mis de l'avant des moyens proactifs stratégiques d'augmenter l'immigration. La Direction a transmis au monde entier les avantages de choisir le Manitoba comme endroit où immigrer, augmentant ainsi considérablement le nombre de personnes qui voient la province comme un endroit où elles voudraient vivre. Des initiatives de recrutement ciblées à l'étranger et le site Web de la Division offrent, partout dans le monde, un accès aux renseignements sur les avantages d'immigrer au Manitoba.

L'annexe Candidat d'une province de l'Entente Canada-Manitoba sur l'immigration élargit le rôle de la province en vue de répondre aux besoins du développement économique et social régional par le biais de l'immigration. Depuis l'entrée en vigueur du programme en 1998 jusqu'à la fin de l'année 2003, 4 711 candidats qualifiés ont été choisis pour immigrer au Manitoba, ce qui donne un total de 13 824 immigrants, si l'on compte les personnes à la charge de ces candidats. L'attribution Candidat d'une province n'a cessé d'augmenter, passant de 200 demandeurs principaux la première année, à 1 500 pour l'année civile 2003.

Des 6 492 immigrants accueillis par le Manitoba en 2003, 3 106 étaient des Candidats de la province accompagnés des membres de leur famille, ce qui représente près de la moitié de tous les immigrants du Manitoba. Voici la répartition des immigrants à travers les collectivités du Manitoba : Winnipeg, 3 704; Winkler, 260; Steinbach, 150; Brandon, 69; Thompson, 34; Arborg, 30; Niverville, 20; Morris, 17; The Pas, 14; Morden, 9 et Altona, 4.

Un volet du programme Candidats du Manitoba, réservé aux gens d'affaires et géré conjointement avec le ministère de l'Industrie, Développement économique et Mines, a permis d'approuver 392 entreprises au 31 mars 2004. En plus de contribuer pour 131 294 150 \$ à l'économie de la province, ces candidats représentent un potentiel de création de 1 090 emplois à plein temps.

Le personnel de la Direction a participé à des campagnes de promotion et de recrutement à l'étranger afin de renforcer les relations avec les bureaux de visas et de susciter un intérêt croissant pour l'immigration vers la province. En mars 2004, une mission de recrutement en Corée et en Chine a été menée avec le ministère de l'Industrie, Développement économique et Mines.

Le personnel de la Direction a créé des partenariats et a rencontré des entreprises, des associations et des organismes à caractère éducatif ou professionnel du Manitoba afin de les aider à contribuer à la promotion de l'immigration de travailleurs indépendants qualifiés au Manitoba et à la détermination des besoins actuels du marché du travail.

Une relation directe est entretenue avec des agents d'immigration de plus de 40 ambassades canadiennes, hauts-commissariats et consulats afin de faciliter le traitement des demandes. Cela permet

aussi au Manitoba de véhiculer des renseignements exacts sur la promotion et le recrutement de la province et sur ses stratégies actuelles de développement de l'économie et du marché du travail. De plus, l'utilisation efficace des technologies des communications a amélioré le service à la clientèle. Par exemple, en 2003, 86 000 trousseaux d'auto-évaluation du demandeur en vue de participer au programme Candidats du Manitoba ont été téléchargées depuis le site Web, soit dix fois le nombre de trousseaux imprimés ayant été distribués.

La Direction a travaillé en collaboration avec plusieurs des collectivités culturelles et régionales du Manitoba à des projets d'immigration et aux services d'établissement des immigrants afin de répondre efficacement aux besoins des nouveaux arrivants au Manitoba. Si l'on considère que 30 % des Candidats de la province s'établissent à travers le Manitoba, le mouvement a appuyé le développement économique communautaire local.

La Direction a participé aux groupes de travail fédéraux-provinciaux-territoriaux afin d'apporter le point de vue du Manitoba sur les lois et règlements fédéraux sur l'immigration, sur la promotion et le recrutement et sur l'immigration des travailleurs qualifiés et des gens d'affaires.

Le renforcement des partenariats avec les établissements d'enseignement postsecondaire du Manitoba a facilité l'accès aux élèves étrangers au programme Candidats du Manitoba. Le 30 octobre 2003, un protocole d'entente trilatéral entre Citoyenneté et Immigration Canada, le ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle et le ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba a été signé. Le Protocole d'entente a appuyé un programme pilote de deux ans permettant aux élèves étrangers du niveau postsecondaire qui étudient au Manitoba de travailler à l'extérieur du campus. Le Protocole d'entente encouragera un plus grand nombre d'étudiants étrangers à voir le Manitoba comme un endroit où ils voudraient vivre.

À la fin de l'exercice, des consultations et la planification du personnel étaient en cours afin de lancer, d'ici le mois de mai 2004, une version améliorée et élargie du programme Candidats du Manitoba.

Direction de l'établissement des immigrants et du marché du travail

La Direction de l'établissement des immigrants et du marché du travail facilite l'intégration économique et sociale des immigrants au Manitoba et leur permet de mieux contribuer au marché du travail de la province en élaborant, coordonnant, soutenant, fournissant et finançant des programmes et services reliés à l'établissement des immigrants. Depuis 1998, l'annexe Services d'établissement des immigrants de l'Entente Canada-Manitoba sur l'immigration a donné au Manitoba l'entière responsabilité de conception et de prestation des services d'établissement des immigrants.

Résumé de rendement

La Direction, en collaboration avec la Direction de la formation linguistique des adultes, a continué à administrer le Programme d'intégration des immigrants au Manitoba (PIIM). Le PIIM vise à faciliter l'intégration économique et sociale des immigrants au Manitoba. Ce programme offre le financement, la coordination ou le personnel de soutien pour les services fournis en partenariat. Il comprend l'aide à l'établissement des nouveaux arrivants au Manitoba et les services de formation linguistique, ainsi que des fonds fédéraux et provinciaux.

Pendant l'exercice 2003-2004, 36 projets d'une valeur totale de 2 243 900 \$ ont été financés en vertu des services d'aide à l'établissement des immigrants du PIIM, dans les domaines suivants :

- Les services d'établissement initial des immigrants; les activités de développement des communautés; les normes d'établissement; le perfectionnement professionnel; la préparation à l'emploi et les services de placement; les services de placement pour travailleurs immigrants hautement qualifiés; l'élaboration et la distribution de documents; les services dans les collectivités rurales et du Nord; les activités de mieux-être pour les familles d'immigrants, et la recherche de renseignements pour mettre au point d'autres activités d'aide à l'établissement et à l'intégration.
- La Direction a fourni un soutien financier et des programmes aux intervenants qui cherchaient à trouver de nouvelles solutions pour aider à la reconnaissance des compétences des immigrants hautement qualifiés et à leur intégration au marché du travail.

Les employés de la Direction ont participé activement à la coordination des activités avec les prestataires de services concernés, par le biais des comités de coordination suivants :

- Le **Groupe d'établissement au Manitoba** comprend les principaux prestataires de services d'établissement et représentants du gouvernement. Les objectifs du groupe sont de déterminer les lacunes et les problèmes actuels, d'échanger des renseignements et de préciser les domaines où une action concertée est nécessaire.
- Le **Groupe de coordination des services d'emploi** comprend les ministères et les organismes provinciaux responsables du financement et des normes ainsi que de la prestation des services d'emploi aux immigrants. Le groupe repère les lacunes et les sujets de préoccupation et structure les efforts de modification et d'amélioration de ces services.
- Les **Parrains de réfugiés du Manitoba** sont formés de détenteurs manitobains d'ententes de parrainage qui se réunissent chaque mois pour coordonner les activités de parrainage privé de réfugiés, et pour fournir des renseignements et du soutien aux parrains et aux réfugiés. La Direction fournit documents et formation aux groupes confessionnels qui parrainent des réfugiés au Manitoba. Cela comprend la coordination avec les services d'établissement et les bénévoles de la communauté, l'identification des besoins de formation, la conception de documents et la formation proprement dite.

Le **Programme de reconnaissance des titres de compétences** offre une aide au salaire pour les employeurs et une aide à l'évaluation pour les immigrants hautement qualifiés afin que les diplômes et l'expérience acquis par ceux-ci à l'extérieur du Canada soient reconnus. Ce programme a enregistré 517 clients dont 35 ont reçu une aide au salaire (chaque subvention salariale étant d'environ 4 335,58 \$) et 123 ont reçu une aide à l'évaluation (chaque subvention d'évaluation étant d'environ 517,47 \$).

Un **Rapport de compétences scolaires** a été remis à 570 immigrants qualifiés. Ce rapport rassemble des données relatives à l'éducation et à la formation qu'ont reçues les immigrants dans un pays autre que le Canada. Le service d'évaluation des titres de scolarité étrangers est devenu membre de l'Alliance canadienne des services d'évaluation de diplômes en mars 2003.

La Direction a continué à se pencher sur le problème de la reconnaissance des compétences des immigrants hautement qualifiés avec la participation d'organismes autonomes, d'établissements d'enseignement, d'organismes d'immigrants, de communautés ethnoculturelles et de justice sociale, d'organismes commerciaux, d'entreprises du secteur privé, de conseils sectoriels, de professeurs, de chambres de commerce, ainsi que de tous les paliers de gouvernement. Afin de supprimer les obstacles à la reconnaissance des compétences des immigrants du Manitoba, la Direction travaille de concert avec des ministères, en particulier avec la Direction de l'apprentissage, les Services d'emploi et de formation et les Partenariats pour la formation professionnelle du ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle.

La Direction a continué à fournir de l'information aux nouveaux arrivants sur l'accès aux professions et aux métiers et à orienter directement les nouveaux immigrants indépendants au Manitoba.

Le personnel de la Direction a continué à participer à divers groupes de travail fédéraux-provinciaux-territoriaux afin de partager les pratiques exemplaires et d'apporter le point de vue du Manitoba sur les questions d'établissement et d'intégration dans le contexte de l'élaboration de politiques et de programmes nationaux.

Direction de la formation linguistique des adultes

La Direction est chargée de coordonner la formation des adultes en anglais langue seconde dans l'ensemble du Manitoba. Ses objectifs sont d'aider les immigrants à perfectionner leurs compétences linguistiques en anglais et à obtenir en temps voulu l'information nécessaire sur l'établissement afin qu'ils atteignent leurs objectifs personnels, scolaires et professionnels et qu'ils vivent dignement au Canada.

La Direction soutient activement les initiatives conjointes et les efforts d'association de différents prestataires de service et autres partenaires.

Résumé de rendement

Des évaluations selon les niveaux de compétence linguistique canadiens (NCLC) et le test de classement selon les NCLC en compréhension, expression, lecture et écriture ont été effectués auprès de plus de 2 975 personnes. Après des entrevues visant à déterminer la compétence linguistique, les immigrants ont été dirigés vers des programmes d'anglais langue seconde pour adultes selon leurs besoins langagiers, leurs objectifs et leur situation personnelle.

Le personnel de la Direction a servi de source d'information et d'orientation pour les programmes et les personnes sur les possibilités de carrière en enseignement de l'anglais langue seconde aux adultes, sur la formation des professeurs d'anglais langue seconde pour les adultes, sur l'évaluation linguistique, l'enseignement et l'apprentissage, sur les niveaux de compétence linguistique canadiens (NCLC) et sur le matériel didactique.

La Direction a fourni un soutien financier de 4 507 600 \$ à 38 programmes d'anglais langue seconde pour adultes à Winnipeg dans quatre différents volets et à 7 programmes d'anglais langue seconde pour adultes dans les régions rurales du Programme d'intégration des immigrants au Manitoba (PIIM).

Programmes d'anglais langue seconde pour adultes à Winnipeg

Programmes dans les écoles et dans les collèges

Plus de 1 500 immigrants adultes ont reçu une formation d'anglais langue seconde dans les établissements suivants : Winnipeg School Division (cours donnés le jour, le soir et les fins de semaine); Applied Linguistics Centre (cours à temps plein); Collège universitaire de Saint-Boniface; Red River College Language Training Centre. Les cours au Red River College comprennent une expérience de travail bénévole.

Cours de langue à la collectivité

Les programmes des cours de langue à la collectivité comprennent : L'anglais pour les aînés en collaboration avec le centre Perspectives des aînés (pour 325 immigrants aînés); L'anglais pour les femmes (12 cours, garde d'enfants et transport fournis); la *Victor Mager Parent Association* à Saint-Vital (4 cours pour 150 élèves); 3 sessions du programme *For Love of Reading* en collaboration avec la Winnipeg Public Library et le YMCA du sud; Les femmes qui passent de la maison au marché du travail (programme à temps partiel pour 35 femmes).

L'anglais au travail

En collaboration avec 17 entreprises de Winnipeg, des cours d'anglais langue de travail ont été offerts pour répondre aux besoins langagiers de plus de 400 employés. Les cours se donnaient au travail et comprenaient les instructions anglaises pertinentes à l'emploi. Le modèle d'enseignement intégré sur les lieux de travail a été mis en place dans deux milieux de travail de Winnipeg et 200 employés ont pu en profiter. Il comprend des cours, une formation en atelier, une formation interculturelle aux superviseurs, des cours volontaires de conversation et un soutien en ce qui concerne l'anglais langue seconde pour les moniteurs de compétences et sécurité.

Les cours d'anglais utilitaire

Les programmes d'anglais utilitaire pour l'acquisition de compétences ont été donnés à 600 élèves par l'organisme Employment Projects de Winnipeg. Ces programmes sont : L'anglais écrit pour les professionnels (cours à temps partiel); Prononciation (cours à temps partiel); et Compréhension de l'anglais canadien parlé rapidement (cours à temps partiel). Le cours de communication canadienne pour les médecins formés à l'étranger a été donné par le Red River College Language Training Centre à 18 médecins formés ailleurs dans le monde. Le Red River College a également donné : l'anglais technique, l'anglais pour les soins infirmiers, l'anglais pour les aides soignants, l'anglais de perfectionnement pour les soins infirmiers, l'anglais des affaires et l'anglais professionnel. Le cours d'anglais scolaire pour l'entrée au collège ou à l'université a été donné à environ 45 étudiants. La réussite de ce cours correspond à l'exigence linguistique pour l'entrée à l'Université de Winnipeg, à l'Université du Manitoba et au Red River College.

Programmes d'anglais langue seconde pour adultes dans les régions rurales

Un ensemble de programmes dans la collectivité et dans le milieu de travail ont été donnés à 750 immigrants dans les régions suivantes :

- **Westman** : Cinq cours d'anglais langue seconde à la collectivité ont été donnés à Brandon et dans les régions voisines. Un cours d'anglais langue seconde a été donné au centre de formation de l'Union internationale des travailleurs et des travailleuses unis de l'alimentation et du commerce.
- **Eastman** : Douze cours à la collectivité à temps partiel, cinq cours de langue sur les lieux de travail et un programme d'anglais langue seconde à temps complet ont été donnés à Steinbach et la périphérie.
- **Central** : Un cours d'anglais langue seconde pour adultes à temps partiel, le soir, a été donné à Portage La Prairie; treize cours à la collectivité à temps partiel, trois programmes de formation linguistique à temps partiel sur les lieux de travail et un programme d'anglais langue seconde à temps complet ont été donnés à Pembina Valley (Winkler, Altona, Morden et périphéries).
- **Interlake** : Okno, Riverton, Gimli ont offert deux programmes (langue et alphabétisation) à la collectivité à temps partiel et deux établissements ou lieux de travail ont mis l'accent sur les programmes d'anglais langue seconde à temps partiel.
- **Parkland** : Roblin/Rosburn, Roblin, Dauphin et Swan River ont chacune offert un (1) programme d'anglais langue seconde à temps partiel. Une série de rencontres ont eu lieu avec les intervenants de la région afin de déterminer les besoins actuels et de prévoir l'éventuelle augmentation de l'immigration dans la région.
- **Norman** : Thompson a offert un (1) cours d'anglais langue seconde à temps partiel et une évaluation des besoins de The Pas a entraîné le financement d'un (1) cours à temps partiel.

Autres initiatives

- Le projet d'amélioration de la formation linguistique de Citoyenneté et Immigration Canada a fourni des fonds pour élaborer et offrir 10 nouveaux programmes de formation linguistique qui visaient l'intégration des groupes de professionnels formés ailleurs dans le monde, 5 nouveaux projets de programmes en régions rurales et d'autres projets axés sur l'emploi. Ce projet a attiré 202 élèves.
- La Direction a conçu, coordonné ou organisé 25 événements de perfectionnement professionnel à l'intention des professeurs d'anglais langue seconde pour adultes de la province et des séances d'information pour d'autres prestataires de services afin d'améliorer la coordination des services qui sont offerts aux immigrants.
- La Direction a mis sur pied un groupe de travail chargé de l'évaluation du dossier linguistique, composé de représentants de divers programmes d'anglais langue seconde pour adultes du Manitoba pour appuyer l'instauration, dans l'ensemble de la province, d'une évaluation coopérative du dossier linguistique dans le système d'anglais langue seconde pour adultes.
- La Direction a fourni des services de coordination et de soutien à plus de 450 bénévoles en formation des adultes en anglais langue seconde. La Direction a examiné et distribué une ressource qui se nomme « Apprenons ensemble » (*Learning Together*) à l'intention des bénévoles qui œuvrent auprès des apprenants adultes de l'anglais langue seconde. Quatre séries d'ateliers de formation des bénévoles en six cours ont été offertes.
- La Direction a complété un projet de ressources pour l'élaboration de programmes sur des travaux d'alphabétisation de l'anglais langue seconde. La ressource fournit aux enseignants divers travaux de lecture, d'écriture et de calcul à utiliser avec les élèves ou comme modèles pour la création de leur propre matériel didactique.
- La Direction a élaboré et distribué 450 exemplaires d'un rapport intitulé, « *Canadian Language Benchmarks: A Summary of Courses, Programs, Occupations and Tests that have been Benchmarked in Manitoba* ».

- La Direction a fait partie de divers comités consultatifs et de coordination, dont la Commission du Centre de Niveaux de compétence linguistique canadiens.
- On a développé la section « Apprendre l'anglais » du site Web de la Division de l'immigration et du multiculturalisme pour améliorer l'accès en ligne aux ressources documentaires, aux suggestions des professeurs et aux renseignements sur les programmes.

3(a) Immigration

| Dépenses par affectation | Dép. réelles 2003-2004 (en milliers \$) | ETP | Prévisions 2003-2004 (en milliers \$) | Écart pos./ (nég.) (en milliers de dollars) | Note expl. |
|--------------------------|---|-------|---------------------------------------|---|------------|
| Total des salaires | 2 365,4 | 42,00 | 2 252,2 | 113,2 | 1. |
| Autres dépenses | 643,2 | | 801,4 | (158,2) | 2. |
| Aide financière | 7 406,3 | | 7 021,3 | 385,0 | 3. |
| Total des dépenses | 10 414,9 | 42,00 | 10 074,9 | 340,0 | |

Notes explicatives :

1. Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables à des dépenses salariales pour des augmentations salariales générales nettes non inscrites au budget suivant la nouvelle convention collective avec la Manitoba Government and General Employees' Union, au reclassement d'un employé, au remboursement de plusieurs employés suppléants, au détachement d'un agent des Normes d'emploi et au remboursement des vacances de plusieurs employés ayant démissionné. Ces dépenses salariales ont été partiellement compensées par des économies sur les salaires réalisées en raison de postes vacants, par le recouvrement du salaire d'un employé en détachement à la Corporation manitobaine des loteries et par le programme de réduction volontaire de la semaine de travail.
2. Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables à la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses pour les voyages à l'étranger retardés, les achats de meubles et les projets d'impression et la rationalisation de contrats de rémunération à l'acte. Ces dépenses ont été partiellement compensées par des dépenses pour le Conseil de l'immigration du Manitoba.
3. Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables à des subventions du gouvernement fédéral pour la prestation du programme de formation des adultes en anglais langue seconde dans le cadre du Programme d'intégration des immigrants au Manitoba.

Secrétariat des affaires multiculturelles

Le Secrétariat des affaires multiculturelles coordonne la mise en œuvre de la politique sur le multiculturalisme du Manitoba et la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication*. Le Secrétariat détermine les priorités d'action des ministères et organismes gouvernementaux qui intègrent les principes de multiculturalisme dans leurs politiques, leurs programmes et leurs services. Le Secrétariat appuie aussi les projets dans les communautés ethnoculturelles par l'allocation de fonds de soutien. Le Secrétariat tient la ministre au courant des questions sur le multiculturalisme afin de remplir les obligations de la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba* et fournit un soutien administratif au Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication (CEMCR).

Résumé de rendement

- A coordonné la communication entre les citoyens du Manitoba et leur gouvernement en ce qui a trait au respect de la politique sur le multiculturalisme du Manitoba et de la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba*.

- A coordonné la participation de la province à l'encouragement du civisme et à des activités antiracistes pour renforcer la compréhension de la diversité culturelle et a mis en valeur un environnement respectueux qui tient compte des différences culturelles.
- A stimulé la participation de la province à l'encouragement du civisme et à des activités antiracistes. A fourni des possibilités de formation au personnel du ministère et la participation à des activités communautaires visant à faire reconnaître le 21 mars comme la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.
- A coordonné des projets de communication visant à favoriser la sensibilité aux différentes cultures et à la demande d'établissements d'enseignement et de groupes communautaires, a offert des présentations sur des questions multiculturelles et interculturelles.
- A collaboré avec le CEMCR et le ministère du Patrimoine canadien à l'organisation et à la présentation du premier symposium sur le multiculturalisme au Manitoba qui a eu lieu en octobre 2003.
- A coordonné la recherche, les rapports et les réunions du CEMCR et de ses comités permanents.
- A distribué des documents sur le racisme, le civisme et le multiculturalisme aux écoles, aux établissements et aux organismes.
- A participé de manière consultative à l'évaluation des demandes des différentes communautés culturelles dans le cadre du Programme d'infrastructure Canada-Manitoba et du Comité sportif bilatéral Canada-Manitoba.
- A coordonné les réponses de la province aux demandes de ressources et de soutien financiers dans le cadre de projets communautaires.

Fonds de soutien aux communautés ethnoculturelles

Le Secrétariat offre sur demande aux organismes des communautés ethnoculturelles des services de consultation, des suggestions, de l'aide à la constitution d'un conseil et des ateliers d'établissement des priorités. Le Secrétariat analyse les demandes de subvention et fait des recommandations au ministre responsable du multiculturalisme au gouvernement du Manitoba quant à l'attribution de fonds de loterie aux communautés culturelles. Il cherche aussi à promouvoir et à entretenir les valeurs culturelles des Manitobains, tout en encourageant l'exploitation, la compréhension, l'appréciation et le partage des diverses valeurs culturelles qui enrichissent la province du Manitoba.

Pendant l'exercice 2003-2004, 107 demandes de subvention ont été traitées et 95 subventions totalisant 107 450 \$ en argent comptant et 305 400 \$ pour la tenue de bingos (par le biais de la Corporation manitobaine des loteries) ont été approuvées.

Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication (CEMCR)

La *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication* a été adoptée le 6 juillet 2001 afin de créer un conseil multiculturel qui pourrait défendre les intérêts de la collectivité et intervenir auprès du gouvernement en matière de consultation sur les questions importantes pour la communauté ethnoculturelle. Au cours de sa deuxième année complète d'existence, le CEMCR a activement examiné les rapports du gouvernement, participé à des événements communautaires et organisé des rencontres communautaires sur des questions précises afin de recueillir des commentaires et des suggestions en vue de ses recommandations à la ministre.

Des consultations ont permis aux communautés ethnoculturelles de déterminer les questions qui sont importantes pour elles dont le soutien aux écoles et aux programmes de langue d'origine ainsi qu'aux centres culturels. Des recommandations spécifiques concernant ces questions ont été faites à la ministre.

Le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication a aussi examiné le rapport préparé par Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba intitulé *Diversité et équité en éducation : Plan d'action pour l'équité ethnoculturelle*, et a transmis ses commentaires à la ministre. Il est possible de consulter les rapports de consultation et les recommandations du CEMCR à l'adresse : <http://www.immigraumanitoba.com>.

Le Secrétariat des affaires multiculturelles et le ministère du Patrimoine canadien ont planifié un processus de consultation des communautés dans le but d'aborder la question du soutien des artistes des communautés ethnoculturelles par des agences comme le Conseil des Arts du Canada, le CRTC, l'Office national du film et le Conseil des arts du Manitoba. Le CEMCR a trouvé des artistes professionnels pour participer à la consultation qui s'est tenue en avril 2003.

Des réunions de consultation ont eu lieu avec le ministère du Patrimoine canadien afin de discuter de la situation des communautés ethnoculturelles manitobaines et d'aborder certains problèmes urgents du paysage multiculturel en évolution, dont le vieillissement de la population et l'augmentation de l'immigration. En conséquence, le CEMCR, le Secrétariat des affaires multiculturelles, le ministère du Patrimoine canadien et les membres des communautés, ont organisé ensemble le symposium sur le multiculturalisme au Manitoba qui a eu lieu en octobre 2003. Plus de 200 participants ont discuté de questions telles que le perfectionnement du leadership, l'avenir des organismes ethnoculturels, la compréhension interculturelle, le bénévolat et la planification de la relève des organismes ethnoculturels.

Les rencontres se sont déroulées avec la participation de la Commission de la fonction publique du Manitoba afin de discuter de la représentation des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles au sein de la population active de l'administration provinciale.

3(b) Secrétariat des affaires multiculturelles

| Dépenses par affectation | Dép. réelles 2003-2004 (en milliers \$) | Prévisions 2003-2004 ETP (en milliers \$) | Écart pos./ (nég.) (en milliers \$) | Note expl. | |
|---------------------------------|--|--|--|-----------------------|----|
| Total des salaires | 248,3 | 3,00 | 218,1 | 30,2 | 1. |
| Autres dépenses | 57,6 | | 90,0 | (32,4) | 2. |
| Aide financière | 107,5 | | 107,5 | | |
| Total des dépenses | 413,4 | 3,00 | 415,6 | (2,2) | |

Notes explicatives :

1. *Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables à un poste de durée déterminée non inscrit au budget.*
2. *Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables au fait que des dépenses pour le Conseil de l'immigration du Manitoba ont été imputées à la section 3(a) Immigration, mais ont été inscrites aux prévisions budgétaires de la section 3(b) Secrétariat des affaires multiculturelles. Ces dépenses ont été partiellement compensées par des dépenses non inscrites au budget pour le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication.*

Bureau du commissaire aux incendies

Objectifs

Le principal objectif du Bureau du commissaire aux incendies consiste à fournir aux Manitobains et aux Manitobaines une vaste gamme de services de sécurité publique. En agissant à titre d'organisme de service spécial (OSS), le Bureau du commissaire aux incendies fournit ces services sous les auspices de trois lois : La *Loi sur la prévention des incendies et les interventions d'urgence*, la *Loi sur les bâtiments et les maisons mobiles*, et la *Loi sur le ministère du Travail et de l'Immigration*. Le Bureau du commissaire aux incendies s'appuie sur le travail de ses six sections : la section de l'administration, qui, par l'entremise du commissaire aux incendies, dirige et oriente l'ensemble de l'organisme; la section du soutien à la municipalité et aux services d'urgence, qui fournit des services de consultation et un soutien au Service des incendies municipal dans les domaines de la gestion et du fonctionnement du service des incendies, des inspections préventives contre l'incendie, de la sensibilisation du public et des enquêtes sur les incendies, et qui fournit également un soutien au système d'aide mutuelle à l'échelle de la province; la section de l'éducation et de la formation, qui fournit une formation complète sur les services d'urgence, des programmes de sensibilisation du public, une formation sur la gestion du stress causé par un incident grave et une formation en soins médicaux d'urgence offertes par le Collège de formation des secouristes du Manitoba ou par des formateurs de la collectivité locale; la section des codes et des normes, qui fournit des services d'examen des plans, de consultation, d'inspection et de délivrance de permis, de conseils pour l'élaboration des codes du bâtiment, de la plomberie et de la prévention des incendies, qu'elle se charge ensuite de faire respecter par les citoyens; la section des enquêtes sur les incendies, qui établit l'origine et la cause de tout incendie qui survient sur le territoire du Manitoba; et enfin, la section d'intervention d'urgence, qui fournit un niveau opérationnel d'atténuation et d'intervention d'urgence sur le territoire manitobain lorsqu'une situation d'urgence grave se produit dans la province ou lorsqu'on fait appel à ses services pour porter assistance à un service municipal.

Résumé de rendement

Au cours de l'exercice, le Bureau du commissaire aux incendies a fourni les services suivants :

- aide technique aux services de protection contre les incendies;
- intervention lors de situations d'urgence et de recherches au niveau provincial;
- programmes de formation au Collège de formation des secouristes du Manitoba à Brandon et dans toute la province;
- examen des plans de bâtiments, délivrance de permis de construction, mise en application des codes et services de conseil sur les divers codes;
- participation au Sous-comité du Cabinet chargé de la sécurité.

Amélioration continue

Le Bureau du commissaire aux incendies fournira les services suivants :

- Poursuivre l'élaboration de programmes de formation agréés, reconnus à l'échelle internationale, pour les services d'urgence au Collège de formation des secouristes du Manitoba.
- Continuer à travailler de concert avec les municipalités et à leur apporter un soutien afin de mettre en place un système d'intervention en cas d'urgence qui puisse répondre à leurs besoins d'analyse des dangers potentiels au niveau local.
- Offrir des services de sécurité à l'échelle provinciale, comme l'a recommandé le comité sur la sécurité, composé de représentants de toutes les parties.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le rapport annuel de l'organisme de service spécial du Bureau du commissaire aux incendies.

Ministère du Travail et de l'Immigration

État de rapprochement (en milliers \$)

| DÉTAILS | 2003-2004 PRÉVISIONS |
|---|-------------------------|
| Budget principal des dépenses imprimé 2003-2004 | 26 954,1 \$ |
| Disposition du budget principal transférée de : | |
| - Réforme interne, réaménagement des effectifs et augmentations salariales générales | 712,5 |
| - Projets de sécurité | 191,0 |
| | <hr/> |
| Budget des dépenses 2003-2004 (ajusté) | <u>27 857,6 \$</u> |

Ministère du Travail et de l'Immigration

État sommaire des dépenses (en milliers \$)

pour l'exercice clos le 31 mars 2004, avec les chiffres correspondants de l'exercice précédent

| Prévisions 2003-2004 | Affectations | Dép. réelles 2003-2004 | Dép. réelles 2002-2003 | Hausse (Baisse) | Note expl. |
|-----------------------------------|--|---------------------------|---------------------------|--------------------|---------------|
| 11-1 HAUTE DIRECTION | | | | | |
| 29,0 \$ | a) Traitement de la ministre | 18,4 \$ | 28,3 \$ | (9,9) \$ | |
| | b) Soutien à la haute direction | | | | |
| 705,1 | 1. Salaires | 703,6 | 544,4 | 159,2 | 1., 2. |
| 70,7 | 2. Autres dépenses | 75,4 | 69,7 | 5,7 | |
| 804,8 \$ | Total 11-1 | 797,4 \$ | 642,4 \$ | 155,0 \$ | |
| 11-2 PROGRAMMES DU TRAVAIL | | | | | |
| | a) Services de la Division de la gestion et du travail | | | | |
| 1 174,7 \$ | 1. Salaires | 1 228,2 \$ | 1 051,1 | 177,1 | 1., 2., 4. |
| 294,8 | 2. Autres dépenses | 307,4 | 311,8 | (4,4) | |
| | b) Mécanique et ingénierie | | | | |
| 1 928,5 | 1. Salaires | 1 790,1 | 1 787,3 | 2,8 | |
| 483,1 | 2. Autres dépenses | 585,9 | 590,0 | (4,1) | |
| | c) Conciliation, médiation et contrôle de l'équité des salaires | | | | |
| 539,8 | 1. Salaires | 569,2 | 474,0 | 95,2 | 1., 3., 5. |
| 97,7 | 2. Autres dépenses | 133,6 | 112,9 | 20,7 | |
| | d) Commission des pensions | | | | |
| 294,2 | 1. Salaires | 306,0 | 248,2 | 57,8 | |
| 82,6 | 2. Autres dépenses | 95,1 | 97,9 | (2,8) | |
| | e) Commission du travail du Manitoba | | | | |
| 1 161,1 | 1. Salaires | 1 144,9 | 1 027,6 | 117,3 | 1., 6. |
| 260,6 | 2. Autres dépenses | 331,9 | 321,1 | 10,8 | |
| | f) La sécurité et la santé des travailleurs | | | | |
| 3 586,2 | 1. Salaires | 3 446,7 | 3 320,0 | 126,7 | 1., 2. |
| 925,2 | 2. Autres dépenses | 1 137,6 | 1 052,6 | 85,0 | 7. |
| | g) Santé professionnelle | | | | |
| 274,8 | 1. Salaires | 308,8 | 257,6 | 51,2 | |
| 36,5 | 2. Autres dépenses | 28,9 | 33,2 | (4,3) | |

| Prévisions 2003-2004 | Affectations | Dép. réelles 2003-2004 | Dép. réelles 2002-2003 | Hausse (Baisse) | Note expl. |
|---------------------------------|---|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|-----------------------|
| | h) Sécurité dans les mines | | | | |
| 624,7 | 1. Salaires | 587,4 | 551,8 | 35,6 | |
| 205,7 | 2. Autres dépenses | 166,3 | 169,8 | (3,5) | |
| | i) Normes d'emploi | | | | |
| 2 141,4 | 1. Salaires | 2 043,5 | 2 015,2 | 28,3 | |
| 546,3 | 2. Autres dépenses | 481,7 | 487,6 | (5,9) | |
| | j) Bureau des conseillers des travailleurs | | | | |
| 664,3 | 1. Salaires | 610,8 | 607,3 | 3,5 | |
| 151,9 | 2. Autres dépenses | 153,4 | 158,1 | (4,7) | |
| 191,0 | k) Bureau du commissaire aux incendies | 191,0 | 273,8 | (82,8) | 8. |
| 15 665,1 \$ | Total 11-2 | 15 648,4 \$ | 14 948,9 \$ | 699,5 \$ | |
| | 11-3 IMMIGRATION ET MULTICULTURALISME | | | | |
| | a) Immigration | | | | |
| 2 252,2 | 1. Salaires | 2 365,4 | 2 145,2 | 220,2 | 1., 3., 9. |
| 801,4 | 2. Autres dépenses | 643,2 | 670,3 | (27,1) | |
| 7 021,3 | 3. Aide financière et subventions | 7 406,3 | 6 406,5 | 999,8 | 10. |
| | b) Secrétariat des affaires multiculturelles | | | | |
| 218,1 | 1. Salaires | 248,3 | 161,3 | 87,0 | 1., 2., 11. |
| 90,0 | 2. Autres dépenses | 57,6 | 64,5 | (6,9) | |
| 107,5 | 3. Aide financière et subventions | 107,5 | 107,2 | 0,3 | |
| 10 490,5 \$ | Total 11-3 | 10 828,3 \$ | 9 555,0 \$ | 1 273,3 \$ | |
| | 11-4 AMORTISSEMENT DES IMMOBILISATIONS | | | | |
| 897,2 | Amortissement des immobilisations | 881,9 | 1 019,5 | (137,6) | 12. |
| 897,2 | Total 11-4 | 881,9 | 1 019,5 | (137,6) \$ | |
| 27 857,6 \$ | TOTAL DES DÉPENSES | 28 156,0 \$ | 26 165,8 \$ | 1 990,2 \$ | |

Notes explicatives :

1. *L'augmentation illustre les augmentations salariales générales relatives à la nouvelle convention collective avec la Manitoba Government and General Employees' Union.*
2. *L'augmentation est attribuable à des indemnités de départ et au remboursement des vacances d'employés qui ont pris leur retraite.*
3. *L'augmentation est attribuable au remboursement des vacances d'employés qui ont démissionné.*
4. *L'augmentation est attribuable au poste vacant d'un agent financier qui a été pourvu en 2003-2004 et à deux postes de programmeur d'ordinateurs de durée déterminée qui ont été pourvus une fois l'exercice 2002-2003 entamé.*
5. *L'augmentation est attribuable à un poste de conciliateur et à un poste de secrétaire administratif qui ont été pourvus une fois l'exercice 2002-2003 entamé et au reclassement d'un employé.*
6. *L'augmentation est attribuable à un poste de chercheur et à un poste de secrétaire administratif qui ont été pourvus une fois l'exercice 2002-2003 entamé, à l'augmentation des frais du Conseil d'administration en raison de deux vice-présidents à temps partiel dont la rémunération par traitement a été convertie en salaire journalier une fois l'exercice 2002-2003 entamé et à un poste de vice-président salarié à temps plein qui était vacant et qui a été pourvu en 2003-04.*
7. *L'augmentation illustre les frais juridiques, les déplacements et l'hébergement occasionnés par la tenue d'une enquête sur l'accident mortel d'un employé et l'augmentation des droits d'adhésion.*
8. *La baisse représente une diminution de l'affectation de sommes récupérables de l'élément 26.4, Projets de sécurité, au Bureau du commissaire aux incendies.*
9. *L'augmentation est attribuable à trois postes de secrétaire administratif qui ont été pourvus une fois l'exercice 2002-2003 entamé et au détachement d'un agent des Normes d'emploi.*
10. *L'augmentation est attribuable à une hausse considérable du financement du gouvernement du Canada pour le Programme d'intégration des immigrants au Manitoba en 2003-2004.*
11. *L'augmentation est attribuable à un poste de durée déterminée qui a été pourvu en 2003-2004.*
12. *La baisse représente les premiers achats en bloc de matériel informatique et les coûts partagés du ministère qui ont été capitalisés afin d'amortir complètement la mise en œuvre initiale de l'initiative des bureaux électroniques.*

Ministère du Travail et de l'Immigration

État sommaire des recettes par source (en milliers \$)

pour l'exercice clos le 31 mars 2004, avec les chiffres correspondants de l'exercice précédent

| Dép. réelles 2002-2003 | Dép. réelles 2003-2004 | Hausse (Baisse) | Source | 2003-04 Dép. réelles | 2003-04 Prévisions | Écart | Note expl. |
|---------------------------------|---------------------------|--------------------|---|-------------------------|-----------------------|---------|---------------|
| Autres recettes : | | | | | | | |
| 6 285,0 \$ | 6 355,0 \$ | 70,0 \$ | (a) Commission des accidents du travail | 6 355,0 \$ | 6 285,0 \$ | 70,0 \$ | 1. |
| 3 480,4 | 3 548,0 | 67,6 | (b) Frais | 3 548,0 | 3 869,9 | (321,9) | 2. |
| 85,8 | 76,2 | (9,6) | (c) Divers | 76,2 | 75,0 | 1,2 | |
| 9 851,2 | 9 979,2 | 128,0 | Total partiel | 9 979,2 | 10 229,9 | (250,7) | |
| Gouvernement du Canada : | | | | | | | |
| 84,0 \$ | 81,7 \$ | (2,3) | (a) Inspection des chaudières et des ascenseurs | 81,7 \$ | 75,0 \$ | 6,7 \$ | |
| 176,9 | 184,9 | 8,0 | (b) Entente sur l'inspection de Flin Flon | 184,9 | 184,9 | 0,0 | |
| 5 521,8 | 592,0 | 1 070,2 | (c) Services d'établissement des immigrants | 6 592,0 | 6 207,0 | | 385,0 3. |
| 5 782,7 \$ | 6 858,6 \$ | 1 075,9 \$ | Total partiel | 6 858,6 \$ | 6 466,9 \$ | 391,7 | |
| 15 633,9 \$ | 16 837,8 \$ | 1 203,9 \$ | Total des recettes | 16 837,8 \$ | 16 696,8 \$ | 141,0 | |

Notes explicatives :

1. Commission des accidents du travail

- L'augmentation d'une année à l'autre illustre une augmentation de l'allocation versée par la Commission. Le montant maximal de l'allocation est limité soit au plus haut taux plafond de financement flottant selon les coûts de la Commission d'une année à l'autre, soit aux coûts récupérables réels, selon une forme de financement, qui se rattachent à la sécurité et à l'hygiène du travail et au Bureau des conseillers des travailleurs. Le taux plafond de financement flottant a augmenté, passant de 6 285,0 \$ à 6 355,0 \$ en fonction des coûts de la Commission d'une année à l'autre; les coûts récupérables réels étaient plus élevés.
- L'écart des prévisions illustre que le montant de l'allocation versée par la Commission a augmenté (voir plus haut).

2. Frais

- L'augmentation d'une année à l'autre illustre l'application des nouveaux frais de renouvellement de quatre ans perçus pour un opérateur de chaudière ou de compresseur de classe cinq, pour les détenteurs de permis de réfrigération, d'opérateurs de chaudières spéciales et de traction à vapeur (les frais sont passés de 100 \$ à 120 \$ pour chaque période de renouvellement de quatre ans) et pour les nouveaux frais d'inspection des chaudières, des soupapes de pression et de la réfrigération qui sont entrés en vigueur le 17 août 2003 lors de l'approbation du décret et des règlements connexes.

- *L'écart des prévisions illustre les moins perçus en revenu pour les permis d'installation d'appareils à gaz et à mazout en raison de l'augmentation des frais des permis d'installation en 2002-2003 entraînant une diminution des demandes de permis; un manque à gagner des frais d'inspection en atelier en raison d'une diminution du nombre d'inspections découlant de l'absence d'un ingénieur concepteur parmi le personnel; et les moins perçus en revenu pour les inspections des chaudières, des soupapes de pression et de la réfrigération en raison de l'application de l'augmentation des frais qui a été différée jusqu'au 17 août 2003, date à laquelle le décret et les règlements connexes ont été approuvés.*

3. *Gouvernement du Canada – Services d'établissement des immigrants*

- *L'augmentation d'une année à l'autre est attribuable à la hausse considérable du degré de financement du Programme d'intégration des immigrants au Manitoba, qui est fourni, sous forme de budget, par le gouvernement du Canada.*
- *L'écart des prévisions est attribuable aux subventions supplémentaires accordées par le gouvernement du Canada pour la prestation du programme de formation des adultes en anglais langue seconde dans le cadre du Programme d'intégration des immigrants au Manitoba.*

Ministère du Travail et de l'Immigration

Relevé des dépenses et de la dotation par affectation (en milliers \$)
pour les exercices clos entre le 31 mars 2000 et le 31 mars 2004

| Affectations | Dépenses réelles / corrigées* | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------|--------------------|---------------|--------------------|---------------|--------------------|---------------|--------------------|---------------|--------------------|
| | 1999-2000 | | 2000-2001 | | 2001-2002 | | 2002-2003 | | 2003-04 | |
| | ETP | \$ | ETP | \$ | ETP | \$ | ETP | \$ | ETP | \$ |
| 11-1 Direction du Travail | 11,00 | 679,2 | 11,00 | 622,6 | 11,00 | 654,8 | 11,00 | 642,4 | 11,00 | 797,4 |
| 11-2 Progr. du travail | 194,20 | 13 180,5 | 202,50 | 13 926,8 | 208,50 | 14 809,7 | 209,50 | 14 948,9 | 210,50 | 15 648,4 |
| 11-3 Immigration et Multiculturalisme | 37,50 | 7 567,3 | 35,50 | 8 728,7 | 43,00 | 8 867,9 | 43,00 | 9 555,0 | 45,00 | 10 828,3 |
| 11-4 Amortissement des immobilisations | - | 374,0 | - | 392,5 | - | 389,0 | - | 1 019,5 | - | 81,9 |
| Total | 242,70 | 21 801,0 \$ | 249,00 | 23 670,6 \$ | 262,50 | 24 721,4 \$ | 263,50 | 26 185,8 \$ | 266,50 | 28 156,0 \$ |

* Les chiffres corrigés reflètent les données historiques sur une base comparable dans les affectations touchées par une restructuration au cours des années analysées.

REMARQUES :

1. En octobre 1999, la Division de la Citoyenneté et du Multiculturalisme est passée du ministère de la Culture, du Patrimoine et du Tourisme au ministère du Travail, puis a été renommée Section de l'Immigration et du Multiculturalisme.
2. L'exercice 1999-2000 a été le premier au cours duquel les coûts d'amortissement reliés à l'initiative gouvernementale de gestion des bureaux électroniques ont été transférés aux ministères.
3. L'année 2002-2003 a constitué le premier exercice au cours duquel des frais d'amortissement et d'intérêt ont été générés dans le cadre de l'initiative Amélioration des systèmes.