
Manitoba

**Rapport annuel
2006 - 2007***

Travail et Immigration

*Exercice clos le 31 mars 2007

Publication autorisée par l'Assemblée législative,
Winnipeg, Manitoba



Minister of Labour and Immigration

Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

Monsieur John Harvard, C.P., O.M.
Lieutenant-gouverneur du Manitoba
Palais législatif, bureau 235
Winnipeg (Manitoba)
R3C 0V8

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 2006 au 31 mars 2007, qui englobe la mise en application de la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba*, les activités relatives à la situation de la femme et celles du Secrétariat des affaires multiculturelles, du Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication, et du Conseil de l'immigration du Manitoba.

Le tout respectueusement soumis.

“Original signed by *Nancy Allan*”

Nancy Allan
Ministre du Travail et de l'Immigration





Deputy Minister of Labour and Immigration
Room 311, Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, Canada R3C 0V8
T 204-945-4039 F 204-948-2203
www.manitoba.ca

Sous-ministre des Travail et Immigration
Bureau 311, Palais législatif
Winnipeg (Manitoba) Canada R3C 0V8
Tél. 204-945-4039 Téléc. 204-948-2203
www.manitoba.ca

Madame Nancy Allan
Ministre du Travail et de l'Immigration

Madame la ministre,

J'ai le privilège de vous soumettre le Rapport annuel du ministère du Travail et de l'Immigration pour la période du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007, qui englobe la mise en application de la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba*, les activités relatives à la situation de la femme et celles du Secrétariat des affaires multiculturelles, du Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication, et du Conseil de l'immigration du Manitoba.

Les priorités du ministère visaient à poursuivre les enquêtes et les inspections obligatoires tout en modernisant la législation relative au monde du travail et aux régimes de retraite, en augmentant le nombre d'immigrants, en fournissant aux nouveaux venus des services efficaces d'établissement, et en veillant à ce que les programmes et les initiatives du ministère tiennent compte des préoccupations et des priorités des femmes.

Les activités visant la réalisation de ces priorités, parallèlement à la gestion de ses programmes et services, permettent au ministère de contribuer considérablement à la mise en oeuvre des priorités du gouvernement du Manitoba, qui cherche à assurer la croissance économique et le développement des collectivités dans une perspective durable, inclusive et équitable. J'aimerais souligner l'excellent travail de tous nos employés, qui fournissent sans relâche des services de qualité, ainsi que le travail des comités consultatifs externes, qui dispensent des conseils éclairés et constructifs aux pouvoirs publics.

Le tout respectueusement soumis.

“Original signed by Jeff Parr”

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



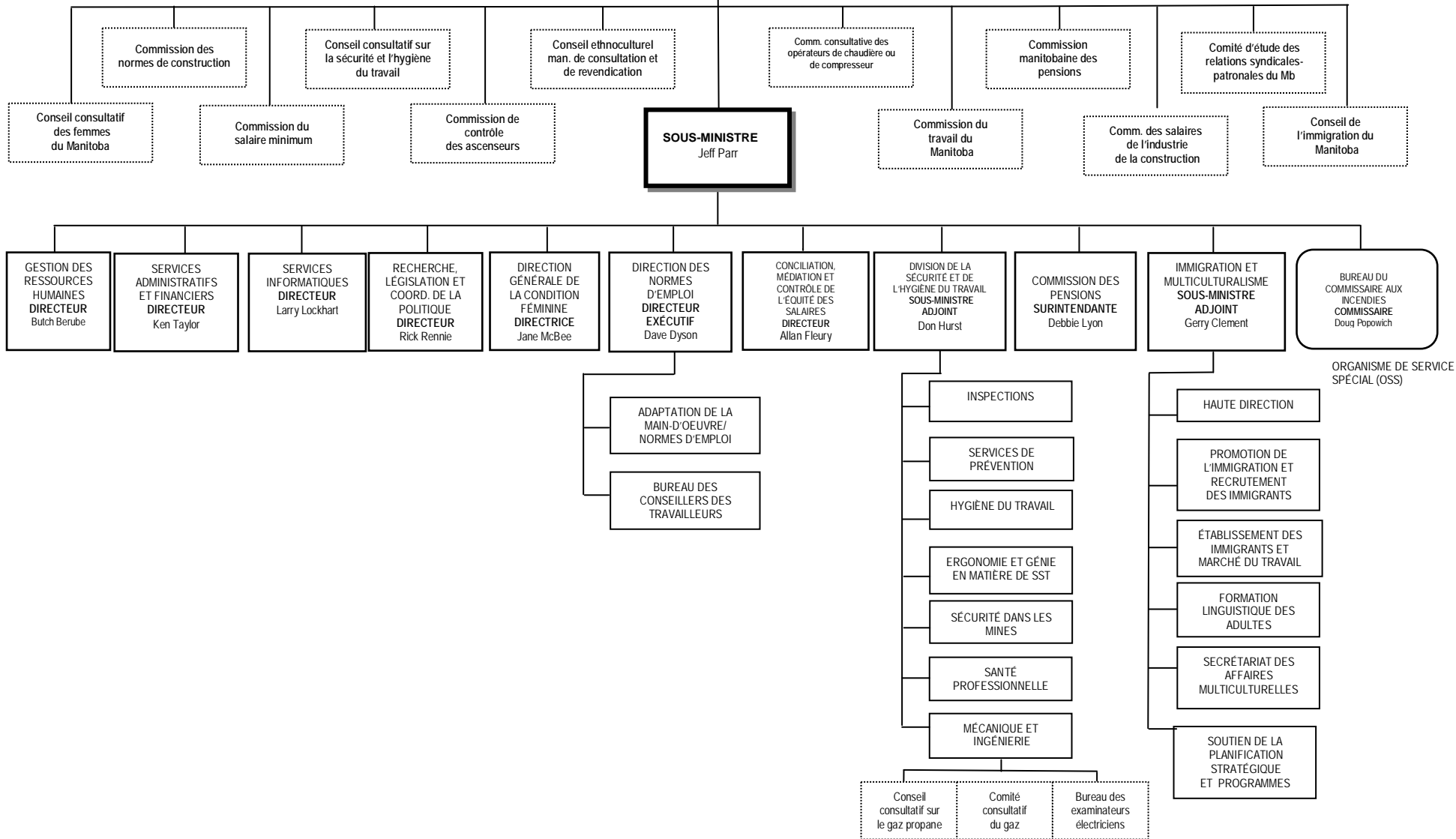
TABLE DES MATIÈRES

	Page
Lettre d'accompagnement de la ministre	1
Lettre d'accompagnement du sous-ministre	3
Table des matières	5
Organigramme	7
Vision, mission et principes directeurs	8
Vue d'ensemble des réalisations de l'exercice 2006-2007	9
Champs d'activité	11
Traitement de la ministre/Soutien à la haute direction	13
Division de la gestion du travail	14
Services administratifs et financiers	14
Direction de la recherche, de la législation et de la coordination de la politique	15
Services informatiques	16
Gestion des ressources humaines	19
Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires	20
Commission des pensions	23
Commission du travail du Manitoba	25
Division de la sécurité et de l'hygiène du travail	28
Bureau du sous-ministre adjoint	28
Direction des inspections	29
Direction de la sécurité dans les mines	30
Section de la santé professionnelle	32
Direction de l'ergonomie et du génie en matière de sécurité et de santé au travail	33
Direction de l'hygiène du travail	34
Direction des services de prévention	34
Direction de la mécanique et de la technique	36
Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail	39
Division des normes d'emploi	40
Direction des normes d'emploi	40
Bureau des conseillers des travailleurs	42
Conseil consultatif des femmes du Manitoba	44
Direction générale de la condition féminine	46
Division de l'immigration et du multiculturalisme	49
Haute direction	49
Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants	50
Direction de l'établissement des immigrants et du marché du travail	52
Direction de la formation linguistique des adultes	54
Secrétariat des affaires multiculturelles	59
Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication	62
Conseil de l'immigration du Manitoba	63
Bureau du commissaire aux incendies	64
Renseignements financiers	67
Rapprochement	67
Sommaire des dépenses	68
Sommaire des revenus	74
Sommaire des dépenses et de l'effectif des cinq dernières années	76
Rapport de rendement	77

TRAVAIL ET IMMIGRATION MANITOBA

MINISTRE DU TRAVAIL ET DE L'IMMIGRATION
Madame Nancy Allan

SOUS-MINISTRE
Jeff Parr



7

VISION, MISSION ET PRINCIPES DIRECTEURS

Vision

Créer des collectivités hétérogènes et vivantes, des milieux de travail sûrs et sains, des pratiques justes en matière d'emploi, des relations patronales-syndicales harmonieuses et l'égalité socio-économique et politique des femmes, éléments qui contribuent tous au bien-être des Manitobains et des Manitobaines.

Mission

Le ministère du Travail et de l'Immigration entend promouvoir au moyen de partenariats efficaces, d'un leadership créatif et de la participation active des citoyens :

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

Le ministère du Travail et de l'Immigration remplit sa mission en s'appuyant sur un personnel fermement engagé à l'égard du travail d'équipe, de l'innovation et du service.

Principes directeurs

- Servir la population du Manitoba avec efficience, courtoisie et efficacité.
- Élaborer et appliquer des stratégies de prévention et d'éducation du public en vue de réaliser la mission du ministère.
- Consulter sur un pied d'égalité les travailleurs, les employeurs et les autres groupes clients.
- Travailler en collaboration avec tous les ordres de gouvernement, le secteur privé et la collectivité pour accroître l'immigration et faciliter l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants.
- Assumer un rôle de chef de file dans la promotion des partenariats, de l'innovation et du changement, conjointement avec nos intervenants de l'extérieur, y compris tous les ordres de gouvernement et les groupes communautaires.
- Encourager la réceptivité, la souplesse et l'innovation au sein du ministère.
- Favoriser l'autonomie du personnel et reconnaître qu'il constitue notre ressource la plus importante.
- Rechercher et mettre en oeuvre 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 DE 2006-2007

- La Division de l'immigration et du multiculturalisme a aidé le Manitoba à atteindre son objectif d'accueillir 10 000 immigrants, ce qui constitue une augmentation de 24 % par rapport à 2005 et le nombre le plus élevé en 50 ans. Ce nombre comprend les 6 661 candidats provinciaux et membres de leur famille, qui représentent environ 66 % de l'ensemble de l'immigration dans la province. L'immigration grâce au programme Candidats du Manitoba a augmenté de 44 % par rapport à 2005.
- La Division de l'immigration et du multiculturalisme a élaboré la nouvelle Stratégie manitobaine d'établissement, qui comprend dix services phares ainsi que des programmes et des fonctions qui tiennent compte de la rétroaction et de l'apport fournis par les nouveaux arrivants, les dirigeants des communautés ethnoculturelles, les fournisseurs de services et d'autres groupes travaillant auprès des nouveaux arrivants.
- Dans le cadre de la Stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants, on a coordonné la création de 16 projets interministériels et groupes de travail formés d'intervenants visant à améliorer la situation sur le marché du travail des immigrants au Manitoba. Parmi ces projets, mentionnons le projet pilote de formation des débutants dans des métiers de la construction, en collaboration avec la Commission du canal de dérivation de Winnipeg, et le projet pilote de stage en milieu de travail en vue d'aider les immigrants formés à l'étranger pour exercer une profession non réglementée à poursuivre leur carrière au Manitoba.
- Le Secrétariat des affaires multiculturelles a établi une stratégie d'apprentissage coordonnée avec le Réseau canadien de développement économique communautaire dans le but de permettre au conseil d'administration, au personnel et aux bénévoles de 28 organismes ethnoculturels du Manitoba d'augmenter leurs connaissances et leurs compétences dans le domaine du développement économique communautaire.
- Le 1^{er} avril 2006, le salaire minimum au Manitoba s'est accru de 0,35 \$ pour atteindre 7,60 \$ l'heure.
- Après de longues consultations avec l'industrie, les syndicats et des experts techniques, un nouveau règlement sur la sécurité et la santé au travail a pris effet le 1^{er} février 2007. Ce règlement très complet met à jour les dispositions existantes et ajoute de nouvelles exigences afin de mieux répondre aux enjeux de l'heure et à des risques précis (p. ex., amiante, espaces confinés, ergonomie, harcèlement et violence au travail).
- La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a effectué 6 075 inspections, a fait enquête sur 822 plaintes, a délivré 3 964 ordres d'amélioration et a mené 766 enquêtes sur des accidents graves, dont 9 ont abouti à des poursuites.
- La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a rédigé et distribué un guide pour aider les familles d'agriculteurs à adopter des pratiques de travail sécuritaires, a présenté plusieurs conférences sur la santé et la sécurité à la ferme à l'intention des jeunes, des groupes scolaires et des organismes regroupant des producteurs agricoles, et a poursuivi son travail avec des organismes publics et non gouvernementaux à l'égard d'initiatives visant à promouvoir des pratiques agricoles plus sûres et plus saines.
- En 2006, on a augmenté les taux de rémunération réglementés dans l'industrie de la construction pour les rendre plus comparables aux taux établis dans l'industrie et pour réduire les écarts de salaire régionaux. Ces changements suivaient les modifications apportées à la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*, qui s'appuyaient sur les recommandations unanimes d'un comité mixte industrie-syndicat.
- On a apporté des modifications législatives importantes au *Code des normes d'emploi*, sur la foi des recommandations unanimes du Comité d'étude des relations syndicales-patronales. Ces modifications, qui ont reçu la sanction royale le 7 décembre 2006, comprennent des dispositions visant à établir les heures de travail et les heures supplémentaires, à créer de nouveaux congés autorisés, à améliorer les avantages sociaux et la protection des travailleurs vulnérables, à établir un système de préavis de cessation d'emploi graduel, à protéger davantage les jeunes travailleurs et à adopter de nouvelles mesures pour assurer le respect de la législation.

- La Direction générale de la condition féminine, de concert avec Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce Manitoba, a permis à plus de 600 femmes de toutes les régions de la province de suivre une formation d'introduction à l'informatique et à l'Internet dans le cadre du programme « C'est parti! », qui a également pris de l'expansion en étant offert pendant une plus longue période toute l'année durant dans un plus grand nombre de localités rurales et du Nord.
- Le Conseil consultatif des femmes a distribué 9 202 exemplaires de la 7^e édition de la publication *Quand on est parent unique*, un guide des ressources à l'intention des familles monoparentales qui est distribué gratuitement aux parents seuls et aux fournisseurs de services.

VUE D'ENSEMBLE DES CHAMPS D'ACTIVITÉ DU MINISTÈRE

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

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

Traitement de la ministre

Cette affectation budgétaire assure la rémunération à laquelle a droit la ministre à titre de membre du Conseil exécutif.

1(a) Traitement de la ministre

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2006-2007	Dépenses prévues 2006-2007 ETP	Dépenses prévues 2006-2007 (\$)	Écart positif (négatif)	Note expl.
Total des salaires	30,4	1,00	30,4	0,0	

Soutien à la haute direction

Le Soutien à la direction englobe le cabinet de la ministre et le bureau du sous-ministre.

Les bureaux de direction fournissent une orientation stratégique générale par rapport aux programmes du ministère. Le sous-ministre préside le Comité de direction ministériel, qui regroupe les directeurs de chacune des divisions du ministère.

1(b) Soutien à la haute direction

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2006-2007	Dépenses prévues 2006-2007 ETP	Dépenses prévues 2006-2007 (\$)	Écart positif (négatif)	Note expl.
Total des salaires	665,2	10,00	645,3	19,9	1.
Total des autres dépenses	47,3		67,7	(20,4)	2.
Total des dépenses	712,5	10,00	713,0	(0,5)	

Notes explicatives :

1. Le dépassement des crédits est dû à la création non prévue d'un poste de durée déterminée pour remplacer une employée en congé de maternité.
2. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses visant à compenser le dépassement des crédits au chapitre des salaires dû à la présence d'un effectif complet.

Division de la gestion et du travail

La Division de la gestion et du travail fournit des services de recherche et d'analyse, des services législatifs, administratifs et financiers, des services de technologie de l'information et d'autres services de soutien au ministère, et elle veille à ce que le mandat du ministère transparaisse dans les mesures législatives et les initiatives stratégiques.

Objectif

La Division de la gestion et du travail poursuit les objectifs suivants :

- fournir des services de soutien administratif centralisés à la ministre, au sous-ministre, à la haute direction et aux gestionnaires;
- gérer les responsabilités fonctionnelles communes à tous les secteurs ministériels, plus particulièrement en ce qui concerne le budget, le traitement des revenus, les systèmes informatiques, les applications et le soutien informatique, les locaux et l'approvisionnement;
- faciliter et coordonner la recherche et l'analyse relatives aux politiques, aux lois et aux règlements;
- préparer les données générales et analytiques et les données d'information requises par le ministère, et répondre aux diverses demandes de renseignements écrites, électroniques, téléphoniques et soumises en personne;
- coordonner les activités et offrir un soutien technique permettant une amélioration continue de la planification stratégique au sein du ministère;
- dispenser des services de soutien administratif et d'aide à la recherche à plusieurs conseils et comités consultatifs externes, et soutenir la participation du ministère aux travaux d'organismes et à des projets interprovinciaux et internationaux.

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 du développement durable.

Le ministère a continué à jouer un rôle actif dans la promotion de la durabilité écologique et la sensibilisation à l'environnement au sein de son effectif ainsi qu'auprès des fournisseurs, et il a continué à parfaire les connaissances et les compétences des responsables de l'approvisionnement et des utilisateurs finaux à cet égard.

Le ministère a continué à promouvoir une culture de la durabilité et il s'efforce d'atteindre les objectifs exposés dans le plan d'action pour le développement durable.

Direction des services administratifs et financiers

La Direction des services administratifs et financiers dispense une gamme de services de soutien financiers et administratifs au ministère.

Objectifs

La Direction des services administratifs et financiers poursuit les objectifs suivants :

- élaborer, mettre en œuvre et administrer les politiques et les modalités de façon à respecter les exigences de la direction du ministère et de l'ensemble du gouvernement en matière de rapports et de contrôle financiers;
- veiller à ce que les rapports financiers du ministère soient précis, cohérents et complets;

- compiler et coordonner l'information des demandes relatives au budget des dépenses du ministère, les prévisions de trésorerie, les analyses des écarts, la comptabilité des engagements et les rapports financiers et analyses courants;
- traiter toutes les transactions de recettes et assurer la fonction de contrôleur des émissions du ministère;
- administrer les locaux à bureaux, les véhicules gouvernementaux, les services de télécommunication, la gestion des documents, le matériel et les fournitures de bureau.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, la Direction des services administratifs et financiers a :

- assuré la responsabilisation des divisions au moyen de budgets de division réalistes et la responsabilisation du ministère au moyen de rapports financiers transparents sur ses résultats et besoins globaux, et instauré un climat de confiance en harmonisant les objectifs des divisions et du ministère;
- poursuivi la mise au point du cadre de contrôle ministériel qui sera implanté au sein du ministère;
- commencé à mettre en œuvre un projet de regroupement de son administration et de ses finances avec ceux des ministères de l'Enseignement postsecondaire et de l'Alphabétisation, et de l'Éducation, de la Citoyenneté et de la Jeunesse (ce projet prévoit la rationalisation et la normalisation des fonctions et des ressources par la mise en correspondance de leurs cadres de contrôle respectifs, le repérage de possibilités de pratiques exemplaires, la formation réciproque, la planification de la relève, des stratégies de sauvegarde et l'accomplissement de fonctions actuellement non réalisées en raison d'une pénurie de ressources);
- traité plus de 42 311 transactions (dont 1 577 concernaient les activités de l'organisme de service spécial qu'est le Bureau du commissaire aux incendies).

Direction de la recherche, de la législation et de la coordination de la politique

La Direction de la recherche, de la législation et de la coordination de la politique fait des recherches et des analyses, assure une coordination et dispense d'autres services de soutien au ministère et à ses conseils et comités consultatifs, fournit des renseignements sur des questions relatives à l'emploi aux travailleurs, aux employeurs et au public, et assure la participation du ministère à des initiatives interprovinciales et internationales. La Direction a en outre la responsabilité de coordonner les initiatives législatives et réglementaires du ministère en coopération avec les directions opérationnelles.

Objectifs

La Direction de la recherche, de la législation et de la coordination de la politique poursuit les objectifs suivants :

- dispenser des services de recherche et d'analyse ainsi que de l'aide au ministère afin de soutenir l'élaboration efficace des lois, des règlements et de la politique;
- dispenser des services de recherche et de soutien connexes à la haute direction, aux directions, aux comités ministériels et interministériels et aux groupes de travail;
- analyser les tendances en matière de négociation collective et de relations de travail, et fournir aux parties patronales et syndicales des services d'information connexes;
- coordonner les activités législatives du ministère en collaboration avec d'autres directions, le conseil législatif et d'autres organismes;

- fournir des renseignements législatifs et connexes exacts à la haute direction et aux autres administrateurs gouvernementaux pour faciliter les prises de décisions stratégiques;
- coordonner le parachèvement des comptes rendus et des documents de planification du ministère dans des délais raisonnables.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, la Direction de la recherche, de la législation et de la coordination de la politique a :

- fourni de l'aide à la recherche et de l'aide administrative à des conseils consultatifs externes, dont le Comité d'étude des relations syndicales-patronales;
- recueilli, élaboré et diffusé des renseignements et des données statistiques concernant, entre autres, les arrêts de travail, les dispositions des conventions collectives, les syndicats, l'affiliation syndicale, les règlements négociés et les taux de rémunération;
- fourni des renseignements, effectué des analyses et proposé des choix au ministère, à la ministre et au gouvernement du Manitoba concernant des questions délicates qui ont surgi dans les domaines des relations de travail, des normes d'emploi et de la sécurité et de l'hygiène du travail;
- promptement répondu aux demandes de renseignements des syndicats, des employeurs, des spécialistes des relations de travail, du grand public, de la ministre, de la direction du ministère et d'autres directions, ministères et gouvernements;
- répondu à de nombreuses demandes de renseignements du gouvernement fédéral à propos de questions relatives à l'Organisation internationale du Travail;
- répondu à 67 demandes d'accès à des documents en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*;
- participé aux activités de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO) pour échanger des renseignements et partager les meilleures pratiques au sujet des tendances nouvelles et actuelles dans le monde du travail avec ses homologues des autres administrations canadiennes;
- effectué des travaux de recherche, d'analyse et de coordination et prêté d'autres formes de soutien pour les initiatives législatives et réglementaires suivantes :
 - modifications en profondeur du *Code des normes d'emploi* et de ses règlements afférents,
 - établissement du nouveau règlement exhaustif sur la sécurité et la santé au travail,
 - modifications de la *Loi sur la prévention des incendies et les interventions d'urgence* et de ses règlements afférents.

Services informatiques

Objectifs

La Direction des services informatiques poursuit les objectifs suivants :

- fournir quotidiennement une direction, des conseils et des services à tous les secteurs qui relèvent du ministère sur les questions touchant l'utilisation efficace et rationnelle des technologies et la gestion de l'information;
- gérer l'ensemble des ressources et des biens liés à la technologie de l'information de manière à soutenir les objectifs de mise en œuvre des programmes;
- fournir à nos clients les ressources, les services de soutien et les technologies d'automatisation les meilleurs qui soient au moment opportun, à moindre coût et de manière efficace;

- assurer la bonne garde des données et de l'information sous la responsabilité du ministère;
- en collaboration avec les secteurs des programmes et les autres ministères, encourager l'adoption d'une vision et de stratégies visant les futures orientations de l'utilisation de la technologie à l'échelle du ministère et du gouvernement.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, la Direction des services informatiques a :

- continué à fournir rapidement des réponses ou des solutions aux demandes de la clientèle et répondu aux demandes de services directs en moins d'un jour ouvrable dans la plupart des cas;
- poursuivi de nouvelles activités relatives à un certain nombre de projets de développement d'applications à la demande de secteurs du ministère, notamment la Commission du travail du Manitoba, la Division de l'immigration et du multiculturalisme et le Bureau du commissaire aux incendies (organisme de service spécial);
- produit des modifications de programmes d'applications et des améliorations et réalisé des essais de codes internes existants;
- organisé des activités et assuré la formation du personnel technique, tant au sein du gouvernement qu'à l'extérieur, et fourni une assistance directe sur demande;
- veillé à ce que tous les systèmes soient opérationnels pendant les heures de travail et assuré la surveillance en permanence de ces systèmes, y compris au moyen d'un service sur appel;
- contribué à l'élaboration et à la mise en œuvre des initiatives organisationnelles du gouvernement, comme le programme de gestion des ordinateurs;
- amélioré la sensibilisation et la formation du personnel du ministère sur l'utilisation de la technologie;
- élaboré des plans et des stratégies pour l'année à venir ainsi que des plans pluriannuels en matière de technologie;
- accru l'accessibilité 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;
- poursuivi la création d'un environnement informatique ministériel intermédiaire, doté de capacités de stockage et de sauvegarde améliorées;
- continué à travailler au regroupement des petites applications indépendantes.

2(a) Division de la gestion et du travail

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2006-2007	Dépenses prévues 2006-2007 ETP	Dépenses prévues 2006-2007 (\$)	Écart positif (négatif)	Note expl.
Total des salaires	1 162,8	19,25	1 275,3	(112,5)	1.
Total des autres dépenses	367,3		312,4	54,9	2.
Total des dépenses	1 530,1	19,25	1 587,7	(57,6)	

Notes explicatives :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient le détachement d'un analyste principal de la recherche et d'une secrétaire administrative à la Direction de l'immigration afin d'appuyer la stratégie « La croissance grâce à

l'immigration », au maintien d'un poste vacant, aux coûts nets de roulement du personnel, au détachement d'un employé à Compétitivité, Formation et Commerce Manitoba et aux économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par l'embauche d'un stagiaire affecté au Programme de formation en gestion financière, par l'embauche d'un employé nommé pour une période déterminée en remplacement d'un employé en congé de maladie, par les indemnités quotidiennes plus élevées du Comité d'étude des relations syndicales-patronales, par l'embauche d'un étudiant en été et par la reclassification d'un employé.

2. *Le dépassement des crédits est dû au remplacement de postes de travail comme prévu, à la tenue de la conférence nationale de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, au remplacement d'une imprimante laser comme prévu et par une augmentation des achats de fournitures et de biens matériels. Ce dépassement est compensé en partie par la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses qui ont entraîné des réductions au chapitre des plans de formation, des coûts d'assurance responsabilité, des frais liés à l'informatique, des frais de traitement de la paye ainsi que des coûts d'impression du rapport annuel et du supplément du Budget des dépenses.*

Direction de la gestion des ressources humaines

La Direction de la gestion des ressources humaines fournit au ministère du Travail et de l'Immigration un éventail complet de services en ressources humaines.

Objectifs

La Direction a pour l'objectif de fournir des services complets de ressources humaines à un groupe consolidé de ministères, dont Éducation, Citoyenneté et Jeunesse, Enseignement postsecondaire et Alphabétisation, Travail et Immigration, Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce, la Commission de régie du jeu du Manitoba ainsi que deux organismes de service spécial : le Bureau du commissaire aux incendies et le Centre des manuels scolaires du Manitoba.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, la Direction de la gestion des ressources humaines a :

- dispensé des services dans les domaines du recrutement et de la sélection, de la classification, des relations avec les employés, du perfectionnement du personnel, de la documentation relative au personnel, de la diversité et de l'équité en matière d'emploi, de l'administration de la paye, de la gestion du rendement et de la sécurité et de l'hygiène du travail;
- fourni de la formation, des conseils, une orientation et une coordination des renseignements sur les ressources humaines aux gestionnaires et aux employés au sein des ministères, des programmes, des directions et des organismes de service spécial, conformément aux politiques et initiatives gouvernementales;
- élaboré des stratégies d'équité en matière d'emploi des ressources humaines, qu'elle a réexaminées de façon continue;
- veillé à répondre aux besoins de dotation et de classification de manière rapide et efficace, conformément à la *Loi sur la fonction publique*, aux autres lois, aux exigences du Conseil du Trésor, aux politiques, aux modalités et priorités pertinentes et à l'entente-cadre visant les employés gouvernementaux;
- veillé à ce que tous les employés soient rémunérés conformément aux modalités du service central de la paye, aux conventions collectives, au *Règlement sur l'application de la Loi sur la fonction publique* et aux lois relatives à la rémunération;
- veillé à ce que les processus et mesures de surveillance de la dotation des ministères suivent les politiques et directives du gouvernement central;
- participé aux activités de renouvellement ministériel définies par l'Administration du renouvellement et les comités de renouvellement ministériel, dont certaines qu'elle a elle-même amorcées;
- veillé à repérer et à résoudre rapidement les sources de conflit ou de conflit éventuel entre la Direction et le personnel conformément aux besoins opérationnels du ministère et aux dispositions des conventions collectives, au *Règlement sur l'application de la Loi sur la fonction publique* et à toutes les lois applicables;
- travaillé avec la direction du ministère à l'élaboration de plans stratégiques des ressources humaines;
- cherché avec la haute direction à accroître les possibilités de diversité et d'équité en matière d'emploi au sein du ministère;
- continué à soutenir le programme de développement durable du Manitoba.

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

La Direction des services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires a pour but de contribuer à la création et au maintien de relations harmonieuses entre les parties patronales et syndicales au Manitoba.

Objectifs

La Direction poursuit les objectifs suivants :

- répondre aux demandes de services de conciliation et de médiation soumises par le milieu syndical ou patronal lorsque les négociations directes se trouvent dans une impasse;
- éviter les arrêts de travail au moyen de l'intervention d'un tiers;
- aider à trouver des solutions dans les cas d'arrêt de travail;
- aider à la médiation des griefs avant le recours au processus d'arbitrage;
- contribuer à résoudre les différends entre enseignants et commissions scolaires à la demande des parties;
- sensibiliser le public au rôle des services de la Direction au moyen de séminaires et d'exposés
- répondre aux demandes de renseignements et aider les autres instances, les employeurs, les syndicats et le public par rapport aux questions touchant l'équité salariale.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, la Direction des services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires a :

- contribué au traitement de 127 demandes de conciliation en vertu de la *Loi sur les relations de travail*, dont 97 % ont été réglés sans arrêt de travail (voir le tableau 1);
- assuré le traitement accéléré de 44 dossiers de médiation de griefs, dont 87 % ont été réglés;
- contribué au traitement de 290 demandes volontaires conjointes, dont 94 % ont été réglées (voir le tableau 2);
- contribué au règlement de 5 arrêts de travail;
- fourni des services de négociation axés sur les intérêts des parties à 2 unités de négociation;
- aidé 2 organismes qui éprouvaient des problèmes pendant la durée de leur convention collective;
- continué de participer aux conférences de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière et assisté à des séminaires sur les approches nouvelles et améliorées de médiation préventive et de conciliation, qui permettent un échange continu de renseignements avec les autres instances.

Tableau 1
Statistiques relatives aux services de conciliation
 Du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007

Demandes en cours pendant l'exercice visé	
Demandes reportées de l'exercice précédent	52
Demandes reçues pendant l'exercice visé	56
Demandes de première convention collective	14
Demandes de négociation axée sur les intérêts	2
Demandes de médiation préventive	2
Demandes relatives à la <i>Loi sur les écoles publiques</i>	1
Total	127
Total des demandes réglées pendant l'exercice visé	
Règlement en conciliation sans arrêt de travail	66
Règlement après un arrêt de travail	2
Arbitrage en vertu de la <i>Loi sur les écoles publiques</i>	0
Décision imposée par la Commission du travail du Manitoba en vue d'une première convention collective	1
Total	69
Demandes toujours en cours de traitement à la fin de l'exercice visé	58
Pourcentage des cas réglés sans arrêt de travail	97 %

Tableau 2
Statistiques relatives aux services de médiation
 Du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007

En vertu du paragraphe 129(1) (demande conjointe)	
Cas reportés	84
Cas attribués	206
Total	290
Cas réglés	156
Cas non réglés	15
En attente de médiation	117
Pourcentage de règlements	94 %
En vertu du paragraphe 130(8) (processus accéléré)	
Cas reportés	3
Cas attribués	41
Total	44
Cas réglés	27
Cas non réglés	5
Cas allant directement en arbitrage	1
En attente de médiation	11
Pourcentage de règlements	87 %

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

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2006-2007	Dépenses prévues 2006-2007 ETP	Dépenses prévues 2006-2007 (\$)	Écart positif (négatif)	Note expl.
Total des salaires	532,5	7,00	539,6	(7,1)	1.
Total des autres dépenses	112,6		117,6	(5,0)	2.
Total des dépenses	645,1	7,00	657,2	(12,1)	

Notes explicatives :

- 1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants comprenant l'embauche d'un conciliateur à un niveau inférieur, ainsi qu'aux économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail.*
- 2. La sous-utilisation des crédits est due à un nombre moins élevé que prévu de réunions de conciliation et de médiation et à une diminution des frais de déplacement des conciliateurs. Elle est compensée en partie par le remplacement d'un poste de travail comme prévu, par une affectation non prévue pour la formation donnée par l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière et par une augmentation des achats de biens matériels.*

Commission des pensions

La Commission des pensions a pour mandat de protéger les droits des employés aux pensions leur étant promises en vertu des régimes de retraite de l'employeur comme le prévoient les lois relatives aux prestations de pension.

Objectifs

La Commission des pensions poursuit les objectifs suivants :

- administrer et appliquer les dispositions de la *Loi sur les prestations de pension* et des règlements connexes, qui fixent les normes minimales en matière de prestations de pension, de financement des prestations de pension et d'investissement des actifs;
- promouvoir l'établissement, le développement et l'amélioration des régimes de retraite privés dans la province.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, la Commission des pensions a :

- traité 1 419 demandes d'attestations relatives aux virements uniques;
- produit plus de 500 écrits administratifs concernant la conformité à la réglementation;
- vérifié la conformité de 89 modifications de régimes de pension, de même que 45 contrats de comptes de retraite immobilisés (CRI), fonds de revenu viager (FRV) et fonds de prestations de retraite immobilisé (FPR);
- examiné 15 enregistrements, 5 liquidations et 5 liquidations partielles de régimes de retraite;
- examiné 342 rapports d'information annuels (RIA) détaillant les contributions à un régime de retraite et les changements parmi les participants au régime pendant l'exercice visé, afin d'en vérifier la conformité;
- vérifié la conformité de 31 rapports d'évaluation actuarielle, qui détaillent la valeur et la solvabilité d'un régime de retraite donné ainsi que les exigences de contribution au cours des trois années suivantes, afin d'en vérifier la conformité;
- approuvé 1 demande de distribution des excédents;
- effectué 6 vérifications administratives de pensions afin d'évaluer si leurs systèmes et usages administratifs suffisaient pour assurer la conformité aux lois, puis surveillé le progrès de la résolution des problèmes définis dans chacun des rapports;
- répondu à quelque 5 000 demandes de renseignements par téléphone concernant la législation sur les pensions;
- tenu ou participé à 5 séances de sensibilisation du public pour ou par différents intervenants du domaine des régimes de pension traitant de divers aspects de la législation existante et du projet de législation, tout en fournissant des renseignements généraux sur le secteur des pensions;
- participé, en assumant la présidence par l'entremise du surintendant des pensions, aux activités de l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (ACOR), une association nationale des organismes de contrôle des régimes de retraite qui a pour mission de faciliter le fonctionnement d'un système efficace et efficient de réglementation des régimes de retraite au Canada.

2(d) Commission des pensions

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2006-2007	Dépenses prévues 2006-2007 ETP	Dépenses prévues 2006-2007 (\$)	Écart positif (négatif)	Note expl.
Total des salaires	382,4	5,00	354,5	27,9	1.
Total des autres dépenses	118,2		117,9	0,3	
Total des dépenses	500,6	5,00	472,4	28,2	

Note explicative :

1. *Le dépassement des crédits est dû à la réembauche d'un employé à la retraite et à l'embauche, par la suite, d'un autre employé nommé pour une période déterminée afin de réduire l'arriéré de demandes de déblocage d'actif immobilisé. Il est compensé en partie par la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient une réduction des indemnités quotidiennes des membres de la Commission des pensions, qui ont tenu moins de réunions que prévu, et par les économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail.*

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 du travail.

La Commission est responsable de statuer sur les litiges entre employeurs et employés qui lui sont confiés et d'administrer la *Loi sur les relations du travail* en ce qui a trait notamment aux demandes d'accréditation, au retrait d'accréditation, aux pratiques déloyales de travail, aux premières conventions collectives et à celles qui suivent, à l'arbitrage accéléré, à l'arbitrage des griefs et à diverses décisions qui lui incombent. Elle agit aussi à titre d'organe décisionnel à l'égard de certains litiges sous le régime de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, de la *Loi sur les services essentiels*, de la *Loi sur l'égalité des salaires*, de la *Loi sur les écoles publiques*, de la *Charte des droits des victimes* et de la *Loi électorale*.

La Commission répond aussi aux plaintes en vertu du *Code des normes d'emploi* que lui envoie la Division des normes du travail concernant les questions relatives aux salaires, à la rémunération des jours fériés, aux congés payés et aux indemnités de préavis, notamment au chapitre des dispositions en application de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et de la *Loi sur le jour du Souvenir*. La Commission traite en outre les demandes d'exemption concernant les horaires habituels de travail et les périodes de repos hebdomadaire en vertu du *Code*.

La Commission offre des services de médiation visant à faciliter la résolution des litiges. Ses décisions permettent d'établir des politiques et des méthodes, créent des précédents et favorisent l'établissement de relations de travail harmonieuses.

À la fin de la période visée par le rapport, la Commission se composait d'un président à temps plein, d'un vice-président à temps plein, de cinq vice-présidents à temps partiel et de 28 commissaires, répartis également entre représentants des employeurs et représentants des employés.

L'effectif en personnel de la Commission pendant la période visée par le rapport comprenait quinze équivalents temps plein et un poste à temps partiel. La Commission n'a pas de conseiller juridique à son service; les services juridiques sont fournis par le ministère de la Justice.

Objectifs

La Commission du travail du Manitoba poursuit les objectifs suivants :

- résoudre les problèmes portés à son attention d'une manière juste et équitable qui sera acceptée par le milieu patronal et le milieu syndical, notamment 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 des renseignements au sujet de leurs relations avec la Commission ou des activités de la Commission.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, la Commission du travail du Manitoba a :

- procédé au traitement de 995 cas, une augmentation de 7 % par rapport à l'exercice précédent (cas reportés d'exercices précédents et nouvelles demandes);
- entendu 183 cas relativement à 226 demandes et tenu 150 jours d'audience, le reste des cas étaient de nature administrative ou ont été réglés par voie de médiation menée par les agents de la Commission;
- donné plus d'ampleur à son site Web en y intégrant le « Guide de la *Loi sur les relations du travail* ».

- poursuivi la mise au point et la mise à l'essai d'un système automatisé de gestion des cas, dont la mise en œuvre devrait se faire en 2007-2008;
- continué de promouvoir le développement durable par divers moyens, notamment en donnant plus d'ampleur à son processus de gestion des déchets et des matières recyclables, en utilisant des produits écologiques et en privilégiant l'impression recto verso;
- poursuivi ses activités en vue d'améliorer son rendement qui sont d'augmenter les règlements par voie de médiation obtenus par les agents, de réduire la période médiane de traitement des demandes, d'examiner les possibilités d'aménagement des locaux en vue d'une réinstallation dans des locaux plus appropriés, et de promouvoir le perfectionnement du personnel en élaborant un plan de succession et en tenant des séminaires à l'intention des membres et des vice-présidents de la Commission.

Rapports et indicateurs de rendement

Tableau 1

Demandes soumises à la Commission du travail du Manitoba Du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007

Loi	2006-2007
<i>Loi sur les relations du travail</i>	351
<i>Code des normes d'emploi</i>	463
<i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i>	1
<i>Loi sur l'égalité des salaires</i>	0
<i>Loi sur les services essentiels</i>	0
<i>Loi électorale</i>	1
TOTAL	816

* Englobe la *Loi sur les écoles publiques*

Tableau 2

Mesures du rendement des programmes de la Commission Du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007

Indicateur	Données réelles 2006-2007
Pourcentage de cas tranchés	82,91 %
Nombre de dates d'audience prévues	427
Pourcentage de dates d'audience maintenues	35 %
Nombre de scrutins tenus	20
Période médiane de traitement (en jours civils)	
<i>Loi sur les relations du travail</i>	50
<i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i>	498*
<i>Loi sur les services essentiels</i>	389*

<i>Loi électorale</i>	-
<i>Code des normes d'emploi</i>	7

* La période médiane de traitement des demandes déposées en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et de la *Loi sur les services essentiels* est fondée sur deux et un cas respectivement. Ces périodes de traitement ne sont donc pas révélatrices de la période médiane de traitement normale de la Commission.

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

2(e) Commission du travail du Manitoba

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses	Dépenses prévues		Écart positif (négatif)	Note expl.
	réelles 2006-2007	2006-2007 ETP	(\$)		
Total des salaires	1 205, 6	17 ,50		(102,9)	1.
Total des autres dépenses	455,3			88,3	2.
Total des dépenses	1 660, 9	17 ,50		(14,6)	

Notes explicatives :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, notamment à une réduction des indemnités quotidiennes des membres de la Commission et au maintien d'un poste vacant, aux coûts nets de roulement du personnel et aux économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par la reclassification d'un employé et par les indemnités de vacances versées à un employé qui a démissionné.
2. Le dépassement des crédits est dû à l'achat de matériel informatique et de postes de travail en vue de la réinstallation dans de nouveaux locaux, aux coûts des services de technologie de l'information et des communications facturés par Sciences, Technologie, Énergie et Mines pour la conception et la mise en œuvre du système de gestion des cas, à la cotisation imposée par la Société du Barreau du Manitoba au président et au vice-président à temps plein et à un voyage à l'extérieur de la province non prévu. Ce dépassement est compensé en partie par la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses ayant entraîné une réduction des honoraires d'avocat en raison d'un nombre moins élevé d'appels, des coûts de production et de traduction du rapport annuel, dont le paiement relève d'un budget central, des coûts d'expédition en raison du nouveau système, des coûts de location de matériel et des fournitures de consommation et d'entretien, des frais liés à l'informatique et des frais de téléphone.

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 à combustible utilisés dans les édifices publics et privés de manière qu'ils ne présentent pas de danger pour le public, et la délivrance des permis aux personnes de métier. Elle dispense en outre des services de soutien technique et administratif au Conseil consultatif de la ministre sur la sécurité et l'hygiène du travail.

La Division met l'accent sur la prévention de façon à réduire les risques pour la santé et la sécurité dans les milieux de travail et les lieux publics, par le biais de l'éducation et de la formation, parallèlement à l'administration et à l'exécution des lois et règlements pertinents.

La Division réalise ces objectifs avec la contribution :

- de la Direction des inspections;
- de la Direction de la sécurité dans les mines;
- de la Direction des services de prévention;
- de la Section de la santé professionnelle;
- de la Direction de l'hygiène du travail;
- de la Direction de l'ergonomie et du génie et en matière de sécurité et de santé au travail;
- de la Direction de la mécanique et de la technique.

Bureau du sous-ministre adjoint

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

Objectifs

Le Bureau du sous-ministre adjoint poursuit les objectifs suivants :

- accomplir les tâches du directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail, comme le détaille la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*;
- veiller à ce que les lois et règlements sous sa responsabilité soient appliqués comme il se doit;
- assurer la gestion globale et l'orientation des directions et sections de la Division;
- assurer la gestion financière de la Division, l'établissement du budget, la planification stratégique, la coordination des processus de poursuites et d'appels, la prestation des programmes et la coordination d'ensemble.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, le Bureau du sous-ministre adjoint a :

- poursuivi le plan à long terme d'amélioration de la sécurité et de l'hygiène dans les milieux de travail du Manitoba, comme le signale la réponse du gouvernement au rapport du Comité de révision de la sécurité et de l'hygiène du travail de 2002, qui prévoit de nouvelles initiatives en matière de programmes et de politiques, des modifications à la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et l'adoption d'un nouveau règlement sur la sécurité et la santé au travail qui a pris effet le 1^{er} février 2007;
- donné suite à certaines des principales recommandations contenues dans le rapport de la vérificatrice générale du Manitoba, afin d'améliorer le rendement de la Division et d'obtenir des

résultats positifs à long terme au chapitre de la sécurité et de l'hygiène dans les milieux de travail du Manitoba, notamment en élaborant un processus et un système pour mesurer l'efficacité des programmes et en rendre compte, en perfectionnant la politique et les méthodes liées à la mise à exécution, et en établissant un calendrier annuel des initiatives en matière d'éducation;

- de concert avec la Commission des accidents du travail (CAT), entrepris l'élaboration d'un plan stratégique conjoint en matière de prévention des blessures et des maladies en réponse à une directive du gouvernement à cet égard à la suite des modifications apportées à la *Loi sur les accidents du travail* en 2006, tout en continuant de travailler en partenariat avec la CAT à des initiatives de sensibilisation et d'éducation visant à raffermir la culture de sécurité et d'hygiène du travail qui existe au Manitoba;
- poursuivi la campagne provinciale de sensibilisation publique à la sécurité et à l'hygiène du travail (lancée en juin 2003) élaborée autour de la méthode **SAUF** (**S**avoir repérer le danger, **A**pprendre à mesurer les risques, **U**tiliser des méthodes sûres, **F**aites-le tous les jours), qui comprend des publicités télévisées et imprimées;
- poursuivi son travail d'élaboration et de prestation de programmes visant à répondre aux recommandations afférentes aux jeunes travailleurs contenues dans le rapport du Comité de révision de la sécurité et de l'hygiène du travail de 2002;
- rédigé et distribué un guide pour aider les familles d'agriculteurs à évaluer des pratiques de travail sécuritaires et à les adopter;
- présenté plusieurs conférences sur la santé et la sécurité à la ferme à l'intention des jeunes, des groupes scolaires et des organismes regroupant des producteurs;
- continué à collaborer avec des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux à la mise sur pied, à la promotion et à la prestation de programmes et d'activités cherchant à inculquer l'adoption de pratiques agricoles sûres.

Remarque :

Les salaires et dépenses de 2006-2007 du bureau du sous-ministre adjoint figurent sous 2 f) Inspections.

Direction des inspections

La Direction des inspections assure la conformité aux lois sur la sécurité et l'hygiène du travail et cherche à promouvoir la sécurité et l'hygiène au sein des milieux de travail du Manitoba (autres que les mines) au moyen d'inspections, d'enquêtes sur les accidents graves, les mesures discriminatoires et le droit de refus, et d'ordres d'amélioration.

Objectifs

La Direction des inspections poursuit les objectifs suivants :

- veiller à ce qu'on soit au courant des dangers éventuels des milieux de travail et à ce qu'on prenne des mesures correctives;
- soutenir un régime de responsabilisation interne amenant les employeurs et les travailleurs à assumer leurs responsabilités individuelles et communes en vue d'éliminer les maladies professionnelles et les accidents du travail;
- encourager l'adoption de pratiques sûres de façon à ce que les normes de sécurité et d'hygiène visant les travailleurs soient les plus élevées possible.

Direction de la sécurité dans les mines

La Direction de la sécurité dans les mines assure la conformité aux lois sur la sécurité et l'hygiène du travail et cherche à promouvoir la sécurité et l'hygiène dans les mines du Manitoba au moyen d'inspections, d'enquêtes sur les accidents graves, d'ordres d'amélioration, d'examen des plans de construction et des conceptions techniques, et en fournissant les autorisations opérationnelles requises dans le cas du matériel diesel, des appareils de levage et des explosifs.

Objectifs

La Direction de la sécurité dans les mines poursuit les objectifs suivants :

- veiller à ce qu'on soit au courant des dangers éventuels des milieux de travail et à ce qu'on prenne des mesures correctives;
- soutenir un régime de responsabilisation interne amenant les employeurs et les travailleurs à assumer leurs responsabilités individuelles et communes en vue d'éliminer les maladies professionnelles et les accidents du travail.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, la Direction des inspections et la Direction de la sécurité dans les mines ont :

- effectué 6 075 inspections de lieux de travail;
- délivré 3 964 ordres d'amélioration;
- enquêté sur 822 plaintes au sujet de conditions de travail dangereuses ou de violations de la loi ou de règlements;
- effectué 766 enquêtes sur des accidents graves, dont 9 ont abouti à des poursuites;
- effectué des enquêtes sur des accidents graves et des accidents mortels pour en déterminer les causes et exiger des mesures correctives afin de résoudre les problèmes et empêcher la reproduction des accidents;
- participé au programme d'intervention d'urgence de la Division, qui fonctionne en permanence.

Tableau 1

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

Du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007

	Inspection	Sécurité dans les mines	Total
Inspections réalisées	5 694	381	6 075
Ordres rédigés	3 694	270	3 964
Plaintes ayant fait l'objet d'enquêtes	796	30	822
Enquêtes sur des accidents graves	688	78	766
Évaluations de conceptions et de plans	S.O.	156	156
Autorisations opérationnelles	S.O.	94	94

2(f) Direction des inspections

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses		Dépenses prévues		Écart positif (négatif)	Note expl.
	réelles 2006-2007	ETP	2006-2007 (\$)			
Total des salaires	3 761,1	57 ,50	3 7 69,9	(8,8)	1.	
Total des autres dépenses	1 280,3		1 3 36,5	(56,2)	2.	
Total des dépenses	5 041,4	57 ,50	5 1 06,4	(65,0)		

Notes explicatives :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de la stratégie de gestion des postes vacants afférente aux coûts nets de roulement du personnel, à deux employés en congé de maladie, au maintien d'un poste vacant, à la réduction des heures de travail d'un employé, à une employée en congé de maternité, à un employé payé directement par la Commission des accidents du travail, à deux employés en congé sans solde et à la prime d'éloignement. Elle est compensée en partie par le paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à six employés qui ont pris leur retraite ou démissionné, par les augmentations salariales générales que l'affectation de fonds des crédits autorisés n'a pas épongées directement, par le détachement d'un employé de la Commission des accidents du travail, par la création non prévue de deux postes de durée déterminée pour remplacer des employés en congé de maladie, par les demandes d'indemnisation d'accidents du travail, par l'embauche de trois étudiants pendant l'été et d'employés occasionnels, par la reclassification d'un employé, par la création non prévue d'un poste de durée déterminée pour remplacer un employé ayant une affectation intérimaire, par le détachement d'un employé de la Direction de la mécanique et de la technique, par les augmentations au mérite et par la rémunération des employés ayant une affectation intérimaire.
2. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses qui ont retardé la production de bulletins, de guides et de codes ainsi que l'imposition des frais de déplacement et de formation liés aux activités de sensibilisation visant à promouvoir la prévention. S'ajoutent à cela les réductions des honoraires d'avocats liés aux opérations courantes, la formation qui a été confiée à l'extérieur plutôt qu'à l'interne, les coûts d'impression et d'expédition du bulletin portant sur la sécurité et la santé en milieu de travail (un seul numéro), le coût des enquêtes sur les incidents, les frais liés à l'informatique et au téléphone, les frais de déplacement des membres du Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail, et les frais d'entretien. La sous-utilisation des crédits est compensée en partie par les coûts des services de technologie de l'information et des communications facturés par Sciences, Technologie, Énergie et Mines Manitoba pour les améliorations et l'entretien du système LINK, par les achats d'appareils de contrôle et de matériel audiovisuel, par le remplacement de postes de travail et de matériel informatique comme des imprimantes laser tel que prévu, par des déplacements à l'extérieur de la province non prévus, par la hausse des frais d'assurance de la flotte de véhicules, par la hausse des coûts d'impression et d'expédition, par des frais de location plus élevés que prévu, par un nombre plus élevé de réunions du personnel et par les frais d'avocat, de consultation et de déplacement associés à l'enquête sur la Hudson Bay Mining and Smelting.

Remarque :

La Direction des services et des partenariats en matière de prévention et le Bureau du sous-ministre adjoint sont inclus dans le tableau des salaires et dépenses de la Direction des inspections.

2(h) Sécurité dans les mines

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses	Dépenses prévues		Écart positif (négatif)	Note expl.
	réelles 2006-2007	ETP	2006-2007 (\$)		
Total des salaires	668,2	10 ,00	683 ,3	(15,1)	1.
Total des autres dépenses	189,2		186 ,2	3,0	
Total des dépenses	857,4	10 ,00	869 ,5	(12,1)	

Note explicative :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, notamment le maintien d'un poste vacant et la gestion des coûts nets de roulement du personnel. Elle est compensée en partie par le paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à un employé qui a pris sa retraite, par les augmentations salariales générales que l'affectation de fonds des crédits autorisés n'a pas épongées directement, par l'embauche d'un employé dans le cadre du programme Accès Carrière, par un poste à temps plein affecté à deux employés à temps partiel, par la rémunération des employés ayant une affectation intérimaire, par la prime d'éloignement et par les demandes d'indemnisation d'accidents du travail.

Section de la santé professionnelle

La Section de la santé professionnelle relève du médecin du travail en chef.

Objectifs

La Section de la santé professionnelle poursuit les objectifs suivants :

- aider le personnel de la Division à enquêter sur les sources de préoccupation en matière de santé pour les travailleurs et les employeurs, et recommander des mesures préventives ou correctives;
- consulter des professionnels de la santé, des associations, des travailleurs et des employeurs en matière de santé professionnelle;
- effectuer une supervision médicale des programmes de surveillance de la santé afin de s'assurer qu'ils sont conformes aux normes professionnelles et déontologiques, ainsi qu'à la politique du ministère.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, la Section de la santé professionnelle a :

- offert des consultations en matière d'évaluation et de gestion des risques en milieu de travail;
- assuré une surveillance en matière de santé professionnelle d'aspects comme les concentrations de plomb dans le sang, les poussières fibrogènes, le bruit et les pesticides;
- élaboré et revu des politiques, des modalités et des règlements relatifs à la santé professionnelle;

- offert des séances de sensibilisation sur divers problèmes liés à la santé professionnelle;
- collaboré avec d'autres ministères et groupes professionnels relativement à divers problèmes de santé professionnelle.

2(g) Santé professionnelle

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2006-2007	Dépenses prévues		Écart positif (néгатif)	Note expl.
		ETP	2006-2007 (\$)		
Total des salaires	294,6	3, 00	279 ,3	15,3	1.
Total des autres dépenses	25,9		30, 7	(4,8)	2.
Total des dépenses	320,5	3, 00	310 ,0	10,5	

Notes explicatives :

1. Le dépassement des crédits est dû aux augmentations salariales générales que l'affectation de fonds des crédits autorisés n'a pas épongées directement, aux coûts nets de roulement du personnel et aux coûts en heures supplémentaires.
2. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses qui ont entraîné des réductions au chapitre des frais de déplacement, des locations, des frais de téléphone et des achats de publications.

Direction de l'ergonomie et du génie en matière de sécurité et de santé au travail

Objectifs

La Direction de l'ergonomie et du génie en matière de sécurité et de santé au travail poursuit les objectifs suivants :

- veiller à établir les risques afférents à la sécurité des services de génie et d'ergonomie en milieu de travail et à ce que l'on prenne des mesures correctives conformément aux lois et aux règlements;
- consulter sur demande des professionnels de la santé et de la sécurité, des travailleurs et des employeurs à propos d'enjeux liés à la sécurité des services de génie et d'ergonomie.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, la Direction de l'ergonomie et du génie en matière de sécurité et de santé au travail a :

- dispensé des services consultatifs en matière de sécurité des services de génie et d'ergonomie aux clients et au personnel à l'interne;
- effectué des enquêtes en milieu de travail et rédigé des rapports spécialisés sur les dangers et les stratégies de maîtrise des risques;
- effectué des inspections et des évaluations des risques liés aux milieux de travail;
- mis en œuvre des pratiques de travail sécuritaires;
- examiné des projets, des installations et des processus avant leur mise en œuvre;

- préparé et donné des programmes de formation technique spécialisée au personnel de la Division, aux fonctionnaires du gouvernement et à des clients;
- participé à l'élaboration de la stratégie divisionnaire de mise en œuvre du nouveau règlement sur la santé et la sécurité au travail, qui comprend la révision des publications existantes et la rédaction des nouvelles publications de la Division (codes, lignes directrices, bulletins);
- fait part des nouvelles prescriptions législatives aux intervenants dans le cadre d'exposés;
- rédigé une interprétation technique des prescriptions législatives.

Direction de l'hygiène du travail

Objectifs

La Direction de l'hygiène du travail poursuit les objectifs suivants :

- veiller à établir les risques afférents aux agents chimiques, biologiques et physiques en milieu de travail et à ce que l'on prenne des mesures correctives conformément aux lois et aux règlements;
- consulter sur demande des professionnels de la santé et de la sécurité, des travailleurs et des employeurs à propos d'enjeux liés à l'hygiène du travail.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, la Direction de l'hygiène du travail a :

- dispensé des services consultatifs en matière d'hygiène aux clients et au personnel à l'interne;
- effectué des enquêtes en milieu de travail et rédigé des rapports spécialisés sur les dangers en milieu de travail et les stratégies de maîtrise des risques;
- effectué des inspections et des évaluations des risques pour la santé liés aux milieux de travail;
- mis en œuvre des pratiques de travail sécuritaires;
- préparé et donné des programmes de formation technique spécialisée au personnel de la Division et à des clients;
- participé au programme d'intervention d'urgence de la Division, qui fonctionne en permanence.

Direction des services de prévention

La Direction des services de prévention encourage la croissance d'un solide réseau d'organismes de prévention; surveille les progrès dans la mise en œuvre des systèmes de gestion en matière de sécurité et d'hygiène des sociétés prioritaires; fournit des renseignements, de la formation et un soutien aux employeurs, aux travailleurs et aux comités de sécurité et d'hygiène; dispense des services à la clientèle; rassemble des renseignements sur les accidents graves; et administre l'application du Réseau d'information sur le travail (système LINK).

Objectifs

La Direction des services de prévention poursuit les objectifs suivants :

- promouvoir la santé et la sécurité professionnelles dans les milieux de travail au Manitoba par la sensibilisation du public, l'éducation, la formation et l'établissement de partenariats de prévention;

- collaborer avec les sociétés et les secteurs prioritaires à l'établissement et au maintien de systèmes de gestion efficaces en matière de sécurité et d'hygiène.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, la Direction des services de prévention a :

- poursuivi la planification conjointe, de concert avec la CAT du Manitoba, en vue d'encourager la croissance d'un solide réseau d'organismes de prévention, notamment en participant à l'élaboration et à la mise en œuvre de la campagne provinciale continue de sensibilisation de la population à la sécurité et à l'hygiène du travail, axée sur la méthode SAUF;
- continué, par l'entremise de « l'équipe SAIN et SAUF » constituée de membres du personnel de la Direction des services de prévention et de la CAT, à se concentrer sur 55 sociétés prioritaires connaissant un taux élevé d'accidents de travail avec perte de temps, de même que sur les secteurs prioritaires des soins de santé, de la vente au détail, du travail du bois, de la construction, de l'agriculture et des écoles;
- fourni des services de soutien administratif au personnel de la Division;
- administré des documents d'information comme des bulletins et avis, des directives, la documentation de sites Web et des vidéos;
- élaboré une stratégie divisionnaire de mise en application du nouveau règlement sur la santé et la sécurité au travail, notamment la révision des publications existantes de la Division et la préparation de nouvelles publications (codes de pratique, lignes directrices, sommaires d'information), et présenté 82 exposés portant sur les nouvelles exigences réglementaires à l'intention des intervenants;
- suivi l'élaboration et la mise en œuvre des programmes de sécurité et d'hygiène du travail des différents ministères du gouvernement;
- mis à la disposition des clients un éventail de programmes de formation portant sur la sécurité et l'hygiène, mis au point un nouveau programme de formation divisionnaire d'une demie journée et amélioré les programmes existants pour tenir compte des nouvelles exigences réglementaires, puis offert gratuitement ces programmes aux participants (sauf le programme de dynamiteur) dans les locaux de la Division situés à Winnipeg et Brandon, ainsi qu'en divers endroits des régions rurales et du nord du Manitoba;
- continué à offrir un service de consultation visant à maintenir en permanence l'efficacité des comités de sécurité et d'hygiène en place et à encourager la formation de nouveaux comités;
- chargé les agents des services à la clientèle de répondre aux demandes de renseignements, de consigner les plaintes et de recueillir des renseignements au sujet des accidents graves;
- dispensé de l'éducation, de la formation et de l'aide au maintien de la mise en œuvre du Réseau d'information sur le travail (système LINK), qui assure un suivi des enquêtes, des inspections, des procès-verbaux des comités de sécurité et d'hygiène et du processus d'enregistrement et de délivrance des permis de la Direction de la mécanique et de la technique.

Tableau 1

Indicateurs de rendement, Direction des services de prévention

Du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007

Mesures d'efficacité

Nombre d'interventions/formations des comités de sécurité et d'hygiène (verbalement et sur place)	305
Nombre de cours de formation	154

Direction de la mécanique et de la technique

La Direction de la mécanique et de la technique cherche à éviter que les Manitobains soient exposés à des dangers liés au matériel mécanique, électrique, combustible ou sous pression.

Objectifs

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

- assurer la sécurité des appareils mécaniques, électriques, sous pression et à combustible réglementés en vertu des lois qu'elle administre;
- faire passer des 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 machines fixes;
- promouvoir la sécurité et une sensibilisation à la sécurité dans toute la province;
- veiller à la prestation d'un service de qualité;
- aider à la formulation des modifications aux lois et règlements existants, et appliquer les lois de manière juste et équitable.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, la Direction de la mécanique et de la technique a :

- répondu aux demandes des clients;
- tenu à jour un système de notification aux détenteurs de certificats des dates d'expiration imminentes;
- offert un programme de rendez-vous d'inspection;
- répondu aux demandes du public et des groupes clients dans toute la province;
- fait passer 703 examens et délivré 1 994 permis en vertu de la *Loi sur les opérateurs de chaudière ou de compresseur*;
- fait passer 220 examens et délivré 2 812 permis en vertu de la *Loi sur le permis d'électricien*;
- fait passer 143 examens et délivré 258 permis en vertu de la *Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout*;
- examiné et homologué 1 038 conceptions techniques afin de s'assurer qu'elles étaient conformes aux codes de la construction avant leur mise en production;
- enregistré 157 affidavits de fabricants relatifs à des appareils sous pression homologués entrant dans la province;
- elle a homologué 115 nouveaux procédés de soudage d'appareils et tuyaux sous pression;
- fait passer des examens en vue de l'obtention de permis de soudage à 915 demandeurs (833 candidats ont réussi et 82 ont échoué);
- effectué des vérifications auprès de 58 sociétés en vue de validations de contrôle de la qualité;
- inspecté 121 manèges et délivré 10 ordonnances exécutoires;

- effectué des inspections d'acceptation spéciale de 3 510 articles de matériel électrique et 208 vérifications fonctionnelles de matériel et d'électriciens travaillant sur les chantiers;
- effectué 2 174 inspections en vue de l'attribution de nouveaux permis et du renouvellement de permis en vertu de la *Loi sur les ascenseurs* et des règlements connexes, et délivré 93 ordonnances exécutoires;
- effectué 852 inspections de matériel nouvellement installé, 20 enquêtes sur des accidents, 160 examens de plans, 124 inspections donnant suite à des demandes d'acceptation spéciale, et délivré 22 909 permis en vertu de la *Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout* et des règlements connexes;
- effectué 7 043 inspections en vue de la délivrance ou du renouvellement de permis en vertu de la *Loi sur les appareils sous pression et à vapeur* et des règlements connexes, et délivré des ordonnances exécutoires visant 1 661 appareils.

Tableau 1
Indicateurs de rendement, Direction de la mécanique et de la technique
 Du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007

Mesures d'efficacité	
Inspections de manèges	121
- Nombre d'ordonnances délivrées par les inspecteurs	10
Inspections de matériel et d'installations électriques	3 510
Inspections d'ascenseurs	2 174
- Nombre d'ordonnances délivrées par les inspecteurs	93
- Plans approuvés	95
Inspections de brûleurs à gaz et à mazout	852
Inspections d'appareils sous pression et à vapeur	7 043
- Nombre d'ordonnances délivrées par les inspecteurs	1 661

2(b) Mécanique et technique

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2006-2007	Dépenses prévues 2006-2007 ETP	Dépenses prévues 2006-2007 (\$)	Écart positif (négatif)	Note expl.
Total des salaires	2 046,9	34,00	1 937,7	109,2	1.
Total des autres dépenses	604,4		559,5	44,9	2.
Total des dépenses	2 651,3	34,00	2 497,2	154,1	

Notes explicatives :

1. *Le dépassement des crédits est dû au paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à six employés qui ont pris leur retraite et aux augmentations salariales générales que l'affectation de fonds des crédits autorisés n'a pas épongées directement. Les autres dépassements au chapitre des salaires comprennent la reclassification de trois employés, l'embauche de deux étudiants en été et d'employés occasionnels, les coûts en heures supplémentaires liés aux postes vacants, les demandes d'indemnisation d'accidents du travail, la rémunération des employés ayant une affectation intérimaire, la création non prévue d'un poste de durée déterminée pour remplacer un employé en congé de maladie et les augmentations au mérite. Le dépassement des crédits est compensé en partie par la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants visant à*

compenser la provision relative au roulement du personnel et les dépenses de fonctionnement supérieures aux prévisions. Ces stratégies comprenaient le maintien de deux postes vacants d'inspecteurs de chaudières (un poste laissé vacant pour permettre à la Commission des pensions de créer un poste de durée déterminée afin de réduire l'arriéré de demandes de déblocage d'actif immobilisé) et la gestion des coûts nets de roulement du personnel.

- 2. Le dépassement des crédits est dû à la modernisation du logiciel des chaudières, à une provision pour créances irrécouvrables, à l'augmentation des fournitures de consommation et d'entretien pour l'atelier de soudage, au remplacement de postes de travail comme prévu, à l'augmentation des frais de déplacement à l'extérieur de la province et à la hausse des frais liés à l'informatique. Ce dépassement est compensé en partie par la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses ayant entraîné le report de l'achat des codes de la American Society of Mechanical Engineers, par la réduction des coûts d'expédition des étiquettes et des certificats, par la réduction des frais de téléphone et par la réduction du loyer de biens immobiliers s'expliquant par une baisse des besoins en surface.*

Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail

Suivant les 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 de sécurité et d'hygiène du travail en général, la protection des travailleurs dans des situations particulières, et la nomination des experts-conseils et des conseillers. Le Conseil réexamine la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* ainsi que son administration au moins une fois tous les cinq ans ou à la demande de la ministre, et il dispense des conseils sur toutes les autres questions concernant la sécurité et l'hygiène du travail à la demande de la ministre.

Le Lieutenant-gouverneur en conseil nomme les membres du Conseil, qui comporte une représentation égale des travailleurs, des employeurs et des organismes de nature technique et professionnel. La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail fournit un soutien technique, administratif et financier au Conseil. Les membres reçoivent une rémunération sous la forme d'honoraires et de paiements des frais remboursables.

Lorsqu'il y a lieu, le Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail établit des comités chargés de le conseiller sur des questions particulières touchant la sécurité et l'hygiène du travail.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, le Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail a :

- entériné et transmis à la ministre les recommandations concernant la sécurité des travailleurs immigrants et étrangers;
- transmis à la ministre une proposition à l'effet que le Conseil crée un nouveau comité permanent d'examen des règlements et des normes en matière de sécurité et d'hygiène du travail;
- approuvé une motion à l'effet que le comité permanent d'examen des règlements et des normes en matière de sécurité et d'hygiène du travail soit constitué afin d'examiner la nouvelle valeur limite d'exposition aux poussières de quartz respirables (silice cristalline) établie par le American Conference of Governmental Industrial Hygienists' (ACGIH). La formation du comité permanent a été retardée par la suite, le temps que les nouvelles nominations au Conseil prévues d'ici peu soient chose faite.

Remarque :

Les dépenses du Conseil par poste secondaire 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 (qui comprend la Section de l'adaptation de la main-d'œuvre) et du Bureau des conseillers des travailleurs.

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. Ces services visent à favoriser des relations de travail stables et harmonieuses et à permettre aux clients de bénéficier des avantages prescrits par la loi auxquels ils ont droit.

Direction des normes d'emploi

Objectifs

La Direction des normes d'emploi poursuit les objectifs suivants :

- en arriver à des conditions de travail idéales pour la population active du Manitoba par l'établissement de normes et de conditions de travail minimales;
- assurer la conformité aux lois d'une manière équitable, efficace et efficiente;
- favoriser des relations de travail harmonieuses au moyen de la diffusion de renseignements, de programmes d'éducation du public et de la facilitation du règlement des conflits entre les parties;
- aider les employeurs et les employés à trouver des solutions aux problèmes de réaménagement des effectifs réels ou éventuels à la suite de fermetures d'entreprise ou de menaces de mises à pied attribuables à des changements économiques, technologiques ou industriels;
- aider les comités d'adaptation de la main-d'œuvre à élaborer des stratégies de recyclage et de réembauche pour aider les travailleurs occupant des emplois susceptibles de disparaître ou de changer.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, la Direction des normes d'emploi a :

- reçu 3 229 demandes d'indemnisation et recouvré près de 1,6 million de dollars de fonds salariaux;
- reçu environ 50 000 appels téléphoniques et approximativement 5 000 visites en personne;
- traité 1 393 demandes (46 % du total) au moyen du processus de règlement rapide en 21 jours en moyenne, évitant ainsi la tenue d'une enquête sur place qui prend beaucoup de temps;
- réalisé des enquêtes sur place au sujet de 1 836 demandes d'indemnisation, facilitant un règlement volontaire de ces demandes dans environ 80 % des cas et délivrant des ordonnances officielles dans les 20 % restants des cas;
- facilité la résolution de la totalité des 33 cas ayant fait l'objet d'un règlement extrajudiciaire des conflits, ce qui a en conséquence réduit le nombre d'appels que doit traiter la Commission du travail du Manitoba en vue d'un règlement;
- mis en œuvre les modifications au *Code des normes d'emploi*, qui ont fait l'objet d'un consensus patronal-syndical, et augmenté les taux de rémunération en vertu de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*;

- adopté une stratégie d'envergure en matière d'éducation publique et de mise à exécution proactive afin de faire progresser les droits et obligations afférents aux normes en milieu de travail, de favoriser le respect de la législation et de protéger les travailleurs vulnérables comme les jeunes et les nouveaux arrivants;
- établi un processus regroupant de nombreuses directions dans le but de protéger les droits des apprentis et de garantir la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs;
- travaillé avec Enseignement postsecondaire et Alphabétisation Manitoba dans le but d'offrir des services d'adaptation aux employés qui seront affectés par des réductions d'effectifs découlant d'une fermeture d'entreprise ou de mises à pied causées par des changements économiques, technologiques ou industriels;
- réagi aux annonces de mises à pied collectives et de situations de réaménagement de personnel dans les cinq jours et avant qu'elles soient rendues publiques dans 20 % des cas relevant de la Section de l'adaptation de la main-d'œuvre, ce qui a permis l'exploration de solutions de rechange à la mise à pied;
- offert des services d'éducation et d'approche, par l'entremise du centre de service à la clientèle, en dirigeant les clients vers le site Web, en distribuant des documents imprimés et en répondant aux demandes générales de renseignements;
- recensé 47 700 visites au site Web des normes d'emploi, où les visiteurs ont accédé à plus de 2,8 millions de pages web au cours du dernier trimestre;
- fourni un service de réponse en tout temps aux questions les plus courantes et donné priorité aux appels pertinents qu'elle a transmis aux préposés à l'accueil au moyen du système téléphonique à réponse vocale interactive.

Le tableau qui suit livre un résumé des indicateurs de rendement relativement aux services demandés par les clients :

Tableau de rendement des services demandés par les clients

Du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007

Pourcentage de demandes traitées	Prévisions 2006-2007	Nombre réel 2006-2007
Niveau d'un règlement rapide	50	42
Niveau des enquêtes sur place	45	54
Niveau du règlement extrajudiciaire des conflits	2	1
Niveau de la Commission du travail du Manitoba	2	2
Niveau des jugements et recouvrements	1	1

2(I) Normes d'emploi

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2006-2007	Dépenses prévues 2006-2007 ETP	Dépenses prévues 2006-2007 (\$)	Écart positif (négatif)	Note expl.
Total des salaires	2 163,1	38,00	2 304,5	(141,4)	1.
Total des autres dépenses	668,6		530,1	138,5	2.
Total des dépenses	2 831,7	38,00	2 834,6	(2,9)	

Notes explicatives :

1. *La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants visant à compenser les coûts de la révision du Code des normes d'emploi et de la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction, qui comprenaient la gestion des coûts nets de roulement du personnel, à deux employées en congé de maternité, à la réduction des heures de travail de trois employés, à un employé en congé de maladie et aux économies dues au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par le détachement d'un employé du Bureau des conseillers des travailleurs à titre de stagiaire en gestion, par les augmentations salariales générales que l'affectation de fonds des crédits autorisés n'a pas épongées directement, par les indemnités de vacances d'un employé qui a démissionné, par la reclassification d'un employé, par les augmentations au mérite et par les coûts en heures supplémentaires.*
2. *Le dépassement des crédits est dû aux frais non prévus de déplacement, d'avocat, d'impression, de publicité et de conception de pages Web liés à la révision du Code des normes d'emploi et de la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction ainsi que de la législation et de la réglementation afférentes, au remplacement de postes de travail comme prévu, à l'augmentation des recherches en ligne, au rétablissement de la publicité concernant le jour du Souvenir et à l'augmentation des frais liés à l'informatique. Il est compensé en partie par la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses ayant entraîné une réduction des frais de formation, des frais d'avocat en raison du nombre moins élevé d'appels, des frais d'expédition, des frais de déplacement, des frais de publicité concernant le salaire minimum et des frais de téléphone.*

Bureau des conseillers des travailleurs

Le Bureau des conseillers des travailleurs, établi en vertu de l'article 108 de la *Loi sur les accidents du travail*, est indépendant de la Commission des accidents du travail (CAT) et a le mandat d'offrir des services professionnels et opportuns aux travailleurs et à leurs personnes à charge ayant 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 de la *Loi sur les accidents du travail* et des règlements et politiques connexes, ainsi que sur les répercussions des décisions prises en vertu de la *Loi* et des politiques;
- conseiller, aider et représenter les accidentés du travail et leurs personnes à charge qui contestent les décisions de la CAT relativement à leur admissibilité aux prestations et services;
- régler les différends de manière rapide, économique, officieuse et non accusatoire dans la mesure du possible et au moyen des processus officiels d'examen et d'appel lorsque cela s'avère nécessaire;
- représenter les travailleurs et leurs personnes à charge lorsqu'ils contestent une décision de la CAT, soit directement devant cette Commission, soit au moment d'une audience devant la Commission d'appel;
- informer les travailleurs, y compris ceux dont la langue maternelle n'est pas l'anglais, au sujet de leurs droits et obligations au sein du système d'indemnisation des accidents du travail.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, le Bureau des conseillers des travailleurs a :

- dispensé des services à plus de 1 260 personnes;
- réglé 62 % des demandes simplement en fournissant des conseils;
- ouvert 478 dossiers de particuliers;

- réglé 259 demandes au moyen de la procédure d'appel de la CAT : 25 % à l'échelon de la gestion des cas, 42 % à l'échelon du bureau de révision et 33 % à l'échelon de la Commission d'appel.

Le tableau ci-dessous se veut un résumé des statistiques de gestion de cas :

Statistiques de gestion de cas

Du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007

Demandes	%	Nombre réel 2006-2007
Nombre de demandes de renseignements réglées par un examen du dossier (sans fondement d'appel)	42	202
Nombre de demandes réglées au moyen de la procédure d'appel de la CAT	54	259
Nombre de demandes réglées – autorisation non retournée	4	17

2(j) Bureau des conseillers des travailleurs

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2006-2007	Dépenses prévues 2006-2007 ETP	Dépenses prévues 2006-2007 \$	Écart positif (négatif)	Note expl.
Total des salaires	650,2	11,00	697,7	(47,5)	1.
Total des autres dépenses	134,1		155,4	(21,3)	2.
Total des dépenses	784,3	11,00	853,1	(68,8)	

Notes explicatives :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants visant à compenser en partie le dépassement des crédits liés à la révision du Code des normes d'emploi et de la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction, qui comprenaient le détachement d'un employé à la Direction des normes d'emploi à titre de stagiaire en gestion et les économies dues au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par les augmentations salariales générales que l'affectation de fonds des crédits autorisés n'a pas épongées directement.
2. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses visant à compenser en partie le dépassement des crédits liés à la révision du Code des normes d'emploi et de la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction. Ces stratégies ont entraîné des réductions du nombre d'exams médicaux des clients, des frais liés à l'informatique, des fournitures de consommation et d'entretien, des frais de déplacement et des frais téléphoniques. La sous-utilisation est compensée en partie par l'augmentation des achats de biens matériels.

Conseil consultatif des femmes du Manitoba

Le Conseil consultatif des femmes du Manitoba a pour objet de faire progresser l'objectif d'une participation égale des femmes dans la société et de promouvoir des changements dans les structures socio-économiques et juridiques à cette fin.

Objectifs

Le Conseil consultatif des femmes du Manitoba poursuit les objectifs suivants :

- conseiller la ministre sur les questions touchant l'égalité de la condition de la femme que la ministre pourrait évoquer ou que le Conseil décidera d'examiner de sa propre initiative;
- recommander à la ministre des politiques, des projets, des programmes de recherche, des études ou des activités, des mesures législatives et d'autres mesures et initiatives visant à faire progresser l'objectif de l'égalité de la situation des femmes;
- exécuter d'autres tâches et fonctions liées à l'égalité de la condition de la femme que la ministre pourrait lui conférer ou que le Conseil pourrait entreprendre de sa propre initiative.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, le Conseil consultatif des femmes du Manitoba a :

- tenu six réunions, dont une à Thompson dans le cadre d'un symposium sur les *Besoins changeant des femmes des régions rurales, éloignées et du Nord du Manitoba*, organisé par le Comité permanent sur les questions féminines de l'Équipe rurale du Manitoba;
- tenu sept séances d'information communautaire sur des sujets tels que les droits de la personne, les questions juridiques affectant les femmes et la violence conjugale;
- tenu une table ronde sur la violence subie par les jeunes femmes et les filles, qui a réuni plus de 50 participantes représentant des groupes de femmes, des fournisseurs de services, des chercheurs et des ministères du gouvernement;
- distribué environ 10 000 exemplaires de *Quand on est parent unique – Guide pour les familles monoparentales* à l'intention des parents uniques et des fournisseurs de services;
- planifié et coordonné la réunion annuelle de la coalition des conseils consultatifs provinciaux et territoriaux sur la situation de la femme, qui s'est tenue à Ottawa;
- tenu la 11^e cérémonie annuelle *Sunrise Memorial*, ayant pour but de commémorer la tuerie survenue à Montréal et de sensibiliser la population à la violence faite aux femmes et aux filles;
- facilité l'établissement d'initiatives communautaires visant à sensibiliser la population à la pauvreté, à l'analyse différenciée selon les sexes et aux besoins des femmes dans les régions rurales, éloignées et du Nord;
- augmenté sa capacité de réseautage et son rôle consultatif par la participation à de nombreuses activités communautaires, comme l'organisation d'un symposium sur la pauvreté et la planification d'un futur centre de naissance;
- mis sur pied un fonds documentaire public sur place à guichet unique catalogué par la Bibliothèque de l'Assemblée législative;
- aidé les organisations féminines en fournissant une salle de réunion et un soutien administratif sur place, notamment des services de photocopie, de télécopie et d'expédition;

- compilé et distribué un document informatif ayant la forme d'un calendrier d'activités hebdomadaire, appelé *Council Currents*;
- offert des services d'aiguillage et d'information aux personnes qui lui demandaient de l'aide en personne, par téléphone ou par courriel;
- tenu un site Web interactif renfermant des renseignements sur des questions et des ressources pertinentes;
- joué un rôle actif au sein du sous-comité sur les questions féminines de l'Équipe rurale du Manitoba, qui a organisé des symposiums d'une durée d'une journée à Thompson, The Pas et Dauphin et qui portaient sur l'évolution des besoins des femmes en milieu rural et des femmes du Nord;
- participé au forum rural de Brandon de 2006 pour sensibiliser les participants aux questions touchant les femmes et dans les collectivités rurales et du Nord;
- cherché à obtenir une rétroaction, une évaluation et des suggestions du grand public à propos des sujets à venir des séances d'information communautaire du Conseil;
- fourni au gouvernement des conseils sur divers enjeux touchant les femmes;
- accru sa collaboration avec les organisations féminines autochtones;
- accru la synergie entre le Conseil et la Direction générale de la condition féminine du Manitoba, le ministère du Travail et de l'Immigration et d'autres ministères pour se pencher sur des aspects comme le soutien de la technologie de l'information, l'immigration et la sécurité économique des femmes;
- rehaussé l'importance de l'incorporation des questions d'égalité des femmes parmi les priorités fondamentales du ministère.

2(l) Conseil consultatif des femmes du Manitoba

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2006-2007	Dépenses prévues 2006-2007 ETP	Dépenses prévues (\$)	Écart positif (négatif)	Note expl.
Total des salaires	224,5	4,00	219,3	5,2	1.
Total des autres dépenses	92,7		104,1	(11,4)	2.
Total des dépenses	317,2	4,00	323,4	(6,2)	

Notes explicatives :

1. *Le dépassement des crédits est dû aux augmentations salariales générales que l'affectation de fonds des crédits autorisés n'a pas épongées directement et aux coûts non prévus liés à l'embauche d'une analyste des politiques, nets du recouvrement du salaire d'une analyste des politiques détachée au ministère de la Justice.*
2. *La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses ayant entraîné le paiement d'indemnités quotidiennes moins élevées que prévu aux membres et à la présidente du Conseil consultatif, ainsi qu'à la réduction des frais d'impression et d'expédition de la septième édition de « Quand on est parent unique ». La sous-utilisation est compensée en partie par le remplacement continuuel de l'ameublement conformément aux recommandations d'une évaluation ergonomique et par une attribution centralisée des frais de courrage.*

Direction générale de la condition féminine

La Direction générale de la condition féminine a le mandat d'informer les décideurs gouvernementaux pour s'assurer qu'ils tiennent compte des besoins et des préoccupations uniques des femmes dans les politiques, les lois et les programmes publics.

Objectifs

La Direction générale de la condition féminine poursuit les objectifs suivants :

- s'assurer que les programmes, les politiques et les lois du gouvernement tiennent compte des préoccupations et des priorités des femmes;
- définir et évaluer l'efficacité des services et des programmes mis à la disposition des femmes;
- améliorer la situation économique et les choix de carrière des femmes;
- éduquer et informer le gouvernement et le public au sujet des préoccupations des femmes, notamment la violence, la santé et la situation socio-économique des femmes;
- collaborer avec les organismes gouvernementaux du Manitoba et de l'extérieur pour réaliser ces objectifs.

Sommaire des réalisations

Au cours de l'exercice 2006-2007, la Direction générale de la condition féminine a :

- défini les questions nécessitant une intervention du gouvernement, sensibilisé le public à ces dossiers et fourni des conseils et un soutien par rapport aux questions relevant de son mandat;
- collaboré avec des organismes gouvernementaux et des groupes d'intérêts communautaires, notamment le comité interministériel sur la violence familiale; le comité de la stratégie adulte sur l'exploitation sexuelle; le comité des sous-ministres adjoints pour la jeunesse; le comité d'examen de la réglementation des garderies; le Conseil consultatif des femmes du Manitoba; le comité responsable de Manitoba en mouvement; le comité mixte de mise en œuvre de la Stratégie manitobaine visant les enfants et les jeunes victimes ou menacés d'exploitation sexuelle; le réseau des troubles de l'alimentation; le comité responsable des conférences sur les compétences des jeunes femmes; le comité interministériel chargé des droits sur les biens matrimoniaux; le comité chargé des cliniques pour adolescents, le Comité de la main-d'œuvre féminine de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière; le groupe de travail interministériel et le comité de planification et d'élaboration du programme Triple P d'Enfants en santé Manitoba; et le comité chargé de la prévention du crime et de la sécurité des collectivités dans la province;
- recueilli et géré des données statistiques sur des questions comme la sécurité économique, l'état de santé, les enjeux de nature ethnique et culturelle, la situation familiale, l'éducation et l'emploi;
- participé en compagnie d'homologues fédéraux-provinciaux-territoriaux (FPT) à des groupes de travail sur des questions d'intérêt commun, comme la sécurité et l'indépendance économique des femmes, la violence faite aux femmes et la santé des femmes;
- participé aux travaux du comité fédéral-provincial-territorial sur les femmes autochtones dans le cadre d'un plan s'attachant à prévenir et à éliminer la violence faite aux femmes autochtones;
- participé aux travaux d'un groupe de travail FPT sur la violence faite aux femmes;
- participé aux travaux d'un groupe de travail FPT sur les femmes autochtones et la violence;

- continué, en collaboration avec ses partenaires, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Justice Manitoba et Finances Manitoba, à surveiller le mécanisme révisé de réforme du Régime de pensions du Canada pour faciliter le partage de crédits entre les conjoints au moment de la rupture d'un mariage;
- commémoré le Mois de l'histoire des femmes en s'attardant sur l'histoire des femmes occupant des métiers spécialisés au Manitoba;
- organisé la réception du gouvernement marquant la Journée internationale de la femme tenue le 8 mars 2007, qui portait sur les femmes au travail au Manitoba et qui a attiré environ 300 participants;
- décerné 50 bourses de 1 000 \$ chacune dans le cadre du programme de bourses d'études « Une formation pour l'avenir », une initiative qui encourage les femmes à suivre une formation en mathématiques, en sciences et dans des domaines techniques dans les collèges communautaires du Manitoba;
- continué, en partenariat avec Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce Manitoba, à offrir une formation d'initiation à l'informatique et à l'Internet aux femmes adultes de l'ensemble du Manitoba dans le cadre du programme C'est parti!, en finançant au total 61 cours « C'est parti! » destinés à 617 participantes à Winnipeg et dans diverses localités partout à l'intérieur de la province;
- élargi le programme « C'est parti! » pour l'offrir durant une période plus longue au cours de l'année ainsi que dans des collectivités rurales et du Nord dont Altona, Ashern, Beausejour, Birtle, Brandon, Dauphin, Deloraine, Fairford, Flin Flon, Gimli, Gypsumville, Kenton, Killarney, Lac-du-Bonnet, Lundar, Melita, Minnedosa, Neepawa, Reston, Russell, Saint-Laurent, Selkirk, Swan River, The Pas et Thompson, ainsi qu'à Winnipeg;
- offert, en partenariat avec Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce Manitoba ainsi qu'avec le Winnipeg Technical College, le programme « Trade Up to Your Future » (un métier pour l'avenir), un programme de formation préparatoire à l'exercice d'un métier destiné aux femmes qui cherche à accroître les possibilités d'indépendance économique des femmes et à éliminer la sous-représentation des femmes dans les métiers spécialisés;
- fourni des renseignements sur la campagne « Prévention de la violence conjugale : une initiative en milieu de travail » aux entreprises et aux organismes culturels francophones, à l'Hôpital de Saint-Boniface, à la chambre de commerce de Saint-Boniface, aux Centres de services communautaires en langue française, aux municipalités francophones et au Collège universitaire de Saint-Boniface;
- fourni des renseignements publics sur la santé des femmes provenant de sources médicales et non médicales, et rendu une ligne téléphonique sans frais accessible partout au Manitoba qui fournit des renseignements sur les programmes, les services, la violence conjugale, l'exécution des ordonnances alimentaires, le lancement d'une entreprise, les bourses d'études et la santé des femmes;
- mené une analyse des modifications des normes d'emploi fondée sur l'égalité homme-femme;
- fourni des renseignements à propos des programmes, des publications, des dates importantes et des liens vers d'autres sites Web provinciaux et nationaux;
- continué à élargir son réseau de contacts afin d'atteindre le plus vaste éventail de Manitobaines possible en présentant à des groupes de femmes et d'autres groupes communautaires des exposés au sujet du rôle et des initiatives de la Direction générale, en assistant à des assemblées, à des conférences et à d'autres activités organisées par des groupes de femmes, et en mettant des documents imprimés et autres à la disposition des femmes de la province lors des conférences, des activités communautaires et des symposiums éducatifs;

- distribué les publications suivantes :
 - le *Bulletin des femmes*;
 - la plaquette *Comment se protéger au travail*;
 - le manuel de formation informatique *C'est parti!* et la trousse *La formation pour demain*;
 - la publication *Prévenir la violence contre les femmes : Cadre de travail stratégique*;
 - l'ouvrage *l'Autonomie et la sécurité économique des femmes : Cadre de travail stratégique*;
 - le document *Stratégie du Manitoba en matière de santé féminine*;
 - *Women in Manitoba: A Statistical Profile (Les Manitobaines : Un profil statistique)*;
 - *Taking Action Against Violence*;
 - le document *Prévention de la violence familiale : Une initiative en milieu de travail*;
 - *Des milieux de travail conviviaux : Créer une culture organisationnelle qui permet d'attirer, de garder et de promouvoir les femmes*;
 - le document *Mesure de la violence faite aux femmes : tendances statistiques 2006*;
 - diverses publications du mois de l'histoire des femmes.

2(m) Direction générale de la condition féminine

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2006-2007	Dépenses prévues 2006-2007 ETP	Dépenses prévues 2006-2007 (\$)	Écart positif (négatif)	Note expl.
Total des salaires	426,6	7,00	437,7	(11,1)	1.
Total des autres dépenses	199,1		192,2	6,9	
Total des subventions	46,0		50,0	(4,0)	
Total des dépenses	671,7	7,00	679,9	(8,2)	

Note explicative :

1. *La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient la gestion des coûts nets de roulement du personnel, le report de l'embauche d'un étudiant en été et les économies attribuables au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par les augmentations salariales générales que l'affectation de fonds des crédits autorisés n'a pas épongées directement, par la reclassification d'un employé, par les coûts en heures supplémentaires, par la rémunération des employés ayant une affectation intérimaire et par l'indemnité de vacances payée à un étudiant embauché en été.*

Division de l'immigration et du multiculturalisme

La Division de l'immigration et du multiculturalisme élabore des politiques et des programmes d'immigration et elle coordonne l'établissement des immigrants et des réfugiés dans la vie socio-économique du Manitoba. La Division définit 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*, la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication* ainsi que la *Loi sur le Conseil de l'immigration du Manitoba*.

La Division est constituée de la Haute direction, de la Direction de soutien de la planification stratégique et des programmes, de la Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants, de la Direction de l'établissement des immigrants et du marché du travail, de la Direction de la formation linguistique des adultes, de la Stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants et du Secrétariat des affaires multiculturelles.

Haute direction

La Haute direction dirige et soutient la gestion des programmes de la Division avec l'aide de l'équipe de gestion de la Division et de la Direction de soutien de la planification stratégique et des programmes.

Objectifs

La Haute direction et la Direction de soutien de la planification stratégique et des programmes poursuivent les objectifs suivants :

- coordonner l'établissement du budget, la responsabilisation financière et la soumission des rapports pertinents et la gestion des ressources humaines de la Division;
- faire des recherches et coordonner les renseignements et les analyses qui serviront à la prise de décisions efficaces, à l'élaboration d'options stratégiques et à la mise en œuvre et à l'évaluation de programmes;
- soutenir les objectifs d'intégration et d'immigration du Manitoba au moyen de négociations et de groupes de travail fédéraux-provinciaux-territoriaux (FPT), ainsi que la coordination de la participation provinciale, les propositions concernant les lois et les programmes, la planification stratégique, la surveillance des tendances, les communications, la coordination du site Web et la gestion de la technologie.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, la Division de l'immigration et du multiculturalisme a :

- aidé le Manitoba à atteindre son objectif d'accueillir 10 000 immigrants, ce qui constitue une augmentation de 24 % par rapport à 2005 et le nombre le plus élevé en 50 ans, correspondant à 4 % de l'immigration totale au Canada;
- soutenu la participation du Manitoba à la réunion FPT de juin 2006 des ministres responsables de l'immigration, ainsi qu'aux réunions bilatérales de septembre 2006 et février 2007 avec la ministre de Citoyenneté et Immigration Canada;
- participé aux travaux de nombreux groupes de travail FPT, dont la table de consultation pour la planification de l'immigration, qui était coprésidée par le Manitoba, ainsi qu'aux réunions de planification du sous-ministre et du sous-ministre adjoint;
- coordonné la première consultation annuelle des intervenants responsables de la planification pluriannuelle de l'immigration fédérale et provinciale;

- fait des analyses et des recherches à l'échelle de la Division ainsi que des comptes rendus sur les priorités et les tendances en matière d'immigration et d'intégration;
- tenu et appuyé les séances de planification stratégique de la Division et de la Direction;
- conseillé et soutenu les organisateurs de la conférence du Business Council of Manitoba portant sur l'immigration « Pioneers 2006 »;
- appuyé la recherche sur les réfugiés parrainés par des organismes du secteur privé et la Banque de données longitudinales sur les immigrants au chapitre des tendances en matière d'établissement des immigrants;
- assuré la coordination du programme Fonds de perspectives économiques du Manitoba avec Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce Manitoba, afin de soutenir les projets mis sur pied par ce ministère, par Travail et Immigration et par les autres ministères qui favorisent l'intégration économique des immigrants;
- coordonné un atelier communautaire d'une durée de deux jours sur l'immigration et l'établissement à l'intention des collectivités régionales et rédigé trois nouveaux guides de ressources à ce sujet;
- participé à la Phase 1 du projet de recherche sur l'immigration rurale dans les Prairies visant à augmenter l'immigration et le maintien des immigrants dans les régions rurales de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Manitoba;
- organisé le lancement du *Plan stratégique pour favoriser l'immigration dans les communautés francophones en situation minoritaire* et appuyé les missions de recrutement en France, en Belgique et en Afrique;
- animé des séances d'information à l'intention de fonctionnaires provinciaux de l'Ontario, de Terre-Neuve et de l'Alberta;
- coordonné la mise en œuvre du projet de loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées;
- fourni un soutien administratif et un soutien à la recherche au Conseil de l'immigration du Manitoba;
- facilité la communication et la création d'un site Web dans la Division, ce qui comprenait la rédaction du rapport annuel « *Données factuelles sur l'immigration au Manitoba* »;
- mis à jour les renseignements et les ressources indiquées dans les sites Web www.immigratemanitoba.com et www.immigraumanitoba.com, avec l'aide du Portail sur l'immigration de Citoyenneté et Immigration Canada;
- appuyé les directives du Plan de développement durable en matière d'approvisionnement, y compris « l'approvisionnement écologique », le recyclage et la promotion de fournisseurs des communautés immigrantes et 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 doit promouvoir la province comme destination de choix pour les immigrants qualifiés, traiter les demandes des travailleurs compétents en vertu du programme Candidats du Manitoba et accorder la résidence permanente au Canada à des personnes et aux membres de leur famille en fonction des besoins en main-d'œuvre et de développement économique actuels et futurs de la province.

Objectifs

La Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants poursuit les objectifs suivants :

- sensibiliser davantage les immigrants éventuels aux avantages uniques du Manitoba comme endroit où s'établir, travailler et élever une famille, au moyen d'activités de recrutement ciblées à l'étranger;
- augmenter l'immigration de façon à combler les besoins du marché du travail et des entreprises de la province, au moyen du programme Candidats du Manitoba;
- consolider les partenariats avec les collectivités, les entreprises, les organismes à caractère éducatif et professionnel et les instances gouvernementales du Manitoba pour attirer des immigrants qualifiés dans la province conjointement avec les initiatives du marché du travail.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, la Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants a :

- fait passer l'immigration, au moyen du programme Candidats du Manitoba, à 6 661 candidats, en plus des membres de leurs familles, ce qui représentait une augmentation de 44 % par rapport à 2005 (4 619) et 66 % de l'ensemble des immigrants qui ont choisi le Manitoba (10 051). Une proportion de 70,4 % des Candidats du Manitoba se sont établis à Winnipeg et 29,6 % sont allés dans des centres régionaux du Manitoba. Les principales destinations étaient Winnipeg, avec 4 691 personnes (70,4 %) Winkler, avec 790 personnes (11,9 %), Steinbach, avec 356 personnes (5,3 %), Morden, avec 149 personnes (2,2 %), Brandon, avec 114 personnes (1,7 %), Thompson, avec 41 personnes (0,6 %), Virden, avec 38 personnes (0,6 %), Teulon, avec 30 personnes (0,5 %), Altona, avec 25 personnes (0,4 %) et Sainte-Anne, avec 22 personnes (0,3 %);
- aidé à l'administration d'un volet entreprises du programme Candidats du Manitoba conjointement avec le ministère de la Compétitivité, de la Formation professionnelle et du Commerce, ce qui a entraîné l'approbation de 120 entreprises en date du 31 décembre 2006;
- aidé plus de 400 employeurs du Manitoba dans leurs activités de recrutement ou de maintien en poste, en plus de les orienter vers des organismes fédéraux aux fins de traitement des dossiers des travailleurs saisonniers étrangers ou dans le cadre du processus accéléré d'intégration au marché du travail;
- participé, en partenariat avec des collectivités, des employeurs et d'autres intervenants à trois campagnes de recrutement et de promotion stratégique à l'étranger pour consolider les relations avec les bureaux des visas et accroître l'intérêt envers l'immigration dans la province;
- participé, en partenariat avec des représentants de collectivités régionales, à des missions de recrutement en Angleterre, en Écosse et aux Pays-Bas afin de présenter le Manitoba et ses collectivités comme destinations de choix des immigrants éventuels;
- coordonné la participation du Manitoba aux salons de l'emploi du Canada 2007 qui se sont tenus à Essen et à Berlin, en Allemagne, et qui ont fait leurs preuves comme moyen de contribuer à atténuer la pénurie de main-d'œuvre au Manitoba en recrutant à l'étranger des travailleurs temporaires, avec la participation active de onze employeurs du Manitoba qui cherchent à recruter directement des travailleurs spécialisés;
- participé, en coopération avec CIC, des homologues provinciaux et des représentants de la collectivité, à des activités de promotion et de recrutement en France et en Belgique, activités soutenues par un protocole d'entente avec CIC visant la hausse de l'immigration francophone et la poursuite de la mise en œuvre de stratégies et de documents cherchant à promouvoir le Manitoba comme destination de choix des immigrants francophones éventuels;

- entretenu des contacts directs avec des agents d'immigration de plus de 40 ambassades canadiennes, hauts-commissariats et consulats afin de faciliter le traitement des demandes, ce qui a aussi permis au Manitoba de véhiculer des renseignements exacts en matière de promotion et de recrutement dans la province et de fournir des renseignements sur ses stratégies actuelles de développement de l'économie et du marché du travail;
- organisé des forums directs à l'intention des employeurs sur les avantages du programme Candidats du Manitoba comme forme de recrutement complétant l'embauche de nouveaux arrivants qualifiés déjà présents au Manitoba, qui réunissaient des employeurs et des représentants de collectivités régionales à Portage-la-Prairie, Steinbach, Winnipeg et Thompson;
- participé à des groupes de travail FPT sur les Candidats du Manitoba et les gens d'affaires immigrants afin de livrer le point de vue du Manitoba à propos des lois et règlements fédéraux sur l'immigration, et de s'assurer que les bénéfices tirés de l'immigration sont répartis parmi les régions conformément à la politique fédérale sur l'immigration qu'on a élaborée et mise en œuvre en ce qui concerne les candidats des provinces, les travailleurs qualifiés immigrants et les gens d'affaires immigrants;
- amélioré le service à la clientèle en continuant de fournir des renseignements dans son site Web et fait augmenter la participation des intervenants. Plus de 11 000 requêtes d'immigrants éventuels sont parvenues à l'adresse de courriel principale et le site Web continue de croître afin de répondre aux demandes de renseignements d'immigrants qui songent à s'établir au 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 socio-économique des immigrants au Manitoba et permet aux nouveaux arrivants de mieux contribuer au marché du travail de la province et de mieux y participer en élaborant, en coordonnant, en soutenant, en fournissant et finançant des programmes et des services reliés à l'établissement des immigrants.

Objectifs

La Direction de l'établissement des immigrants et du marché du travail poursuit les objectifs suivants :

- veiller à ce que les services d'établissement des immigrants répondent efficacement aux besoins des nouveaux arrivants au Manitoba;
- améliorer la qualité et les normes des services d'établissement et d'emploi des immigrants;
- veiller à coordonner et à faire connaître les activités d'établissement parmi les fournisseurs de services et les intervenants concernés partout au Manitoba;
- veiller à la mise en œuvre d'initiatives entraînant la participation des intervenants concernés pour mieux surmonter les obstacles à l'établissement et à l'intégration des nouveaux arrivants au Manitoba.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, la Direction de l'établissement des immigrants et du marché du travail a :

- continué, en collaboration avec la Direction de la formation linguistique des adultes, à administrer le Programme manitobain d'intégration des immigrants (PMII), qui regroupe des fonds fédéraux et provinciaux pour appuyer les services d'établissement et de formation linguistique des nouveaux arrivants. On a financé 67 projets totalisant 4,45 millions de dollars en vertu du volet des services d'établissement des immigrants du PMII, projets qui touchaient des services d'établissement à Winnipeg et dans diverses régions du Manitoba, notamment le développement communautaire, l'emploi, le mieux-être des familles d'immigrants, la reconnaissance des compétences, les nouvelles

initiatives, la recherche, l'évaluation des besoins et le soutien aux services principaux afin de mieux répondre aux besoins des nouveaux arrivants;

- dirigé la planification de l'établissement, qui comprenait une série de groupes de discussion et de consultations avec des nouveaux arrivants, des dirigeants de communautés ethnoculturelles, des fournisseurs de services et d'autres groupes travaillant auprès de nouveaux arrivants, dans le but d'évaluer l'efficacité des services d'établissement offerts aux nouveaux arrivants et de mieux répondre à la croissance de l'immigration et à l'engagement de maintenir cette croissance;
- élaboré la nouvelle Stratégie manitobaine d'établissement, qui comprend dix services phares ainsi que des programmes et des fonctions qui tiennent compte de la rétroaction et de l'apport fournis par les nouveaux arrivants, les dirigeants des communautés ethnoculturelles, les fournisseurs de services et d'autres groupes travaillant auprès des nouveaux arrivants;
- poursuivi son engagement et sa collaboration avec les fournisseurs de services au sein de groupes variés formés de divers intervenants pour qu'ils demeurent au courant des nouveaux services d'établissement et d'intégration et prennent part à l'élaboration d'autres services du genre;
- rédigé d'autres documents d'information et d'orientation à l'intention des nouveaux arrivants, en collaboration avec trois communautés ethnoculturelles (africaine, philippine et sud-asiatique), et préparé des répertoires sur les ressources et les services communautaires afférents afin d'accélérer l'intégration des nouveaux arrivants issus de ces communautés;
- soutenu et coordonné, conjointement avec la Direction de la formation linguistique des adultes, la prestation du programme ENTRY, un programme d'orientation et d'introduction à l'anglais de quatre semaines, à environ 1 650 nouveaux arrivants;
- coordonné des services régionaux supplémentaires de soutien à l'établissement des nouveaux arrivants en dehors de Winnipeg, notamment des services de soutien direct à l'emploi fournis par Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce Manitoba, offerts à environ 1 000 nouveaux arrivants établis à l'extérieur de Winnipeg, comme à Winkler, Steinbach, Brandon, la région des Parcs, Portage-la-Prairie et Thompson;
- accru le soutien accordé aux réseaux de quartiers à Winnipeg afin que les nouveaux arrivants habitant dans ces quartiers aient droit à plus de renseignements, de conseils, de services d'orientation et d'activités communautaires;
- aidé 420 immigrants hautement qualifiés à l'égard des coûts des droits d'évaluation et d'examen, des cours et des documents nécessaires pour obtenir l'agrément, et fourni une aide salariale à 20 nouveaux arrivants en vue de leur placement permanent dans leur domaine d'expertise;
- fourni des rapports de compétence scolaire et des services d'orientation aux fins d'agrément à 843 immigrants formés à l'étranger;
- continué à diriger la mise en œuvre de la Stratégie de reconnaissance des acquis, pour assurer la reconnaissance des titres des immigrants formés à l'étranger, notamment en mettant la dernière main au document sur les pratiques équitables du Manitoba en matière d'évaluation et de reconnaissance des immigrants formés à l'étranger, qui vise à orienter les organismes de réglementation dans leurs pratiques à cet égard;
- contribué à l'élaboration du projet de loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées, qui vise à s'assurer que les professions réglementées et les particuliers demandant à être inscrits soient régis par des pratiques d'inscription qui sont transparentes, objectives, impartiales et équitables;
- continué de collaborer étroitement à l'élaboration de projets de démonstration novateurs avec les autorités de réglementation, les établissements d'enseignement postsecondaire, les employeurs et le gouvernement, projets qui peuvent faciliter et accélérer la reconnaissance des personnes formées à l'étranger ainsi que leur intégration dans le marché du travail, notamment les ingénieurs, les

enseignants, les comptables, les éducateurs de la petite enfance, les agronomes, les techniciens et technologues en génie et les représentants des services à la clientèle des institutions financières;

- continué à travailler avec Santé Manitoba et d'autres intervenants clés à l'initiative visant les professionnels de la santé formés à l'étranger pour améliorer les formalités d'agrément de ces professionnels de la santé, notamment les pharmaciens, les infirmières et les médecins;
- travaillé étroitement avec la Régie régionale de la santé de Winnipeg aux travaux d'élaboration, de mise en œuvre et de coordination nécessaires à l'augmentation de la capacité linguistique (autre que le français et l'anglais) pour les personnes qui reçoivent des services dans le système de santé;
- poursuivi sa participation aux activités de la Stratégie d'intégration des immigrants au marché du travail visant à appuyer l'amélioration des services, la reconnaissance des acquis et l'intégration des immigrants au marché du travail;
- continué d'appuyer les organismes d'établissement d'envergure et les centres communautaires travaillant auprès de familles de nouveaux arrivants touchés par la guerre et de faire des recherches à ce sujet, afin d'empêcher les jeunes à risque de se joindre à un gang;
- présenté de nombreuses conférences, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Manitoba, qui portaient sur les services d'immigration et d'établissement ainsi que sur les possibilités de collaboration afin d'assurer l'efficacité des services offerts aux nouveaux arrivants;
- participé aux travaux du groupe de travail FPT sur l'établissement et l'intégration de l'Alliance des services d'évaluation et d'autres organismes nationaux pour mieux partager des renseignements sur les modèles et les activités d'établissement au Manitoba.

Direction de la formation linguistique des adultes

La Direction de la formation linguistique des adultes coordonne la formation des adultes en anglais langue additionnelle (ALA) offerte par des fournisseurs de services partout au Manitoba.

Objectifs

La Direction de la formation linguistique des adultes poursuit les objectifs suivants :

- coordonner et financer les programmes de formation des adultes en ALA partout au Manitoba pour aider les immigrants à perfectionner leurs compétences linguistiques en anglais et à obtenir rapidement les renseignements nécessaires sur l'établissement afin qu'ils puissent atteindre leurs objectifs personnels, éducatifs et professionnels, et vivre dignement au Canada;
- soutenir la mise sur pied de projets conjoints de divers fournisseurs de services et autres partenaires;
- offrir des programmes d'ALA dans le cadre des programmes scolaires et collégiaux, des cours de formation linguistique dans la collectivité, des cours d'anglais au travail, des cours d'anglais à des fins précises et des programmes d'ALA aux adultes dans les régions rurales, afin de répondre aux besoins divers des nouveaux arrivants.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, la Direction de la formation linguistique des adultes a :

- consacré sept millions de dollars à l'enseignement de l'ALA aux adultes dans le cadre du Programme manitobain d'intégration des immigrants (PMII), qui se divise en sept volets : le programme ENTRY, l'ALA pour adultes dans les écoles et les collèges, les cours de formation linguistique dans la collectivité, le cours d'anglais au travail, le cours de perfectionnement de l'anglais à des fins d'emploi, les programmes régionaux et les ressources et projets spéciaux;

- financé, dans le cadre du PIIM, 60 projets d'ALA aux adultes comprenant environ 5 660 places, en mettant en œuvre un éventail de modèles de programmes et de projets de soutien tenant compte des besoins et des horaires des apprenants;
- financé, dans le cadre de l'Initiative des cours de langue de niveau avancé de CIC, la mise sur pied et la prestation de huit programmes de formation linguistique propres à des professions et programmes ruraux, dont le soutien en ligne des enseignants de l'ALA aux adultes dans les régions;
- effectué 3 246 évaluations des Niveaux de compétence linguistique canadiens de la connaissance de l'anglais en assurant l'administration du centre d'évaluation et d'aiguillage;
- offert des services de formation, de coordination et de soutien à plus de 500 bénévoles de programmes d'enseignement de l'ALA aux adultes;
- mis à jour la section d'apprentissage de l'anglais du site www.immigratemanitoba.com et continué d'assurer l'accès aux ressources aux enseignants de l'ALA aux adultes;
- fourni son expertise et ses connaissances approfondies de l'enseignement de l'ALA aux adultes en participant à divers projets réalisés par d'autres provinces et ministères, comme la Direction de l'apprentissage et de l'alphabétisation des adultes d'Enseignement postsecondaire et Apprentissage Manitoba, la Direction de l'apprentissage de Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce Manitoba, ainsi que l'équipe chargée de l'élaboration du programme d'ALA M-S4 et de l'initiative de cheminement d'Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba;
- fait partie du groupe de travail FPT sur l'établissement et l'intégration et du Centre des niveaux de compétences linguistiques canadiens;
- continué d'animer le Groupe de coordination de l'ALA aux adultes, qui est formé de représentants d'organismes offrant des services, d'autres ministères et d'intervenants, et qui est chargé de fournir des recommandations à la Direction, de définir les besoins, de sensibiliser la collectivité, de coordonner les activités et de favoriser la communication entre les participants;
- offert des possibilités de perfectionnement professionnel aux enseignants de l'ALA du Manitoba en donnant un atelier d'une durée de six mois portant sur la prononciation, qui a permis à dix enseignants de l'ALA d'acquérir un savoir-faire au niveau des programmes et de prendre l'initiative dans le domaine; en organisant un atelier de perfectionnement professionnel d'envergure provinciale portant sur l'enseignement de la prononciation, qui comptait 150 participants; en finançant le Providence College pour qu'il puisse offrir sur place son programme de formation des maîtres TESOL menant à un certificat à 15 enseignants de l'ALA de la vallée du Pembina; en aidant TEAL Manitoba à organiser la conférence nationale des enseignants de l'anglais langue seconde d'octobre 2006, qui a réuni environ 700 participants du Canada et d'ailleurs; en étant conférencier du programme menant à un certificat d'enseignant de l'ALA de l'Université de Winnipeg et de l'Université du Manitoba; et en animant plusieurs ateliers de formation et exposés dans le cadre de divers programmes d'ALA aux adultes, à la Division scolaire de Fort Garry et au Winnipeg Technical College;
- contribué à mettre en œuvre l'initiative de lutte contre le racisme au Manitoba en coordonnant la mise en œuvre et la prestation d'un programme de formation de spécialistes des questions ethnoculturelles;
- amélioré la prestation et l'offre de programmes d'ALA en ligne en créant un site Web sur l'anglais parlé au Canada à l'intention des professionnels;
- lancé le programme d'ALA et d'emploi *Work Start*, qui propose une nouvelle façon d'aider les apprenants de l'ALA à la recherche d'un emploi de débutant.

Stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants

La Stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants se veut un plan d'action conjoint permettant d'établir des relations de travail officielles entre Travail et Immigration, Enseignement postsecondaire et Alphabétisation, et Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce, dans le but de coordonner et d'améliorer les services, et d'assurer une plus grande reconnaissance des acquis et intégration des immigrants dans le marché du travail.

Objectif

La Stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants poursuit les objectifs suivants :

- élaborer et adopter une stratégie permettant aux immigrants de trouver plus rapidement et facilement un emploi pertinent et de le garder;
- soutenir le travail de chaque ministère en travaillant en collaboration, de façon à tirer le maximum des ressources et à accroître la visibilité des immigrants qui ont intégré le marché du travail avec succès;
- accroître la capacité du Manitoba à travailler avec le gouvernement fédéral et d'autres intervenants à l'avancement des stratégies du marché du travail et de reconnaissance des acquis dans la province;
- soutenir les activités qui répondent aux besoins du marché du travail partout au Manitoba;
- travailler de concert avec les secteurs industriel et commercial du Manitoba pour assurer le recrutement, la formation et le maintien en poste des employés immigrants.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, la Stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants a :

- établi un comité de coordination interministériel et mis la dernière main à la stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants en vue d'orienter l'initiative;
- administré un accord de contribution avec Ressources humaines et Développement social Canada (RHDS) d'une valeur totale de 2,6 millions de dollars répartis sur trois ans pour soutenir l'initiative;
- coordonné l'élaboration et la mise sur pied de 16 projets interministériels et groupes de travail formés d'intervenants, auxquels 479,0 \$ ont été accordés, et qui se consacrent à la mise en œuvre d'outils, de ressources et de processus visant à améliorer les résultats des immigrants sur le plan professionnel au Manitoba;
- mis au point des outils d'évaluation de l'anglais langue additionnelle (ALA) pour favoriser l'intégration et la formation en milieu de travail, la planification de carrière et la préparation pour devenir entrepreneur; soutenu l'intégration d'un cours de RCR/premiers soins et d'un cours d'introduction à l'industrie de la construction au programme destiné aux apprenants de l'ALA; et établi des profils professionnels visant à informer les immigrants sur des métiers en particulier dans le cadre des processus de cheminement de carrière et de reconnaissance des acquis au Manitoba;
- offert, à titre de projet pilote, une formation des débutants à seize immigrants des minorités visibles afin de les préparer aux emplois qu'ils occuperont dans l'industrie de la construction, en collaboration avec la Commission du canal de dérivation de Winnipeg;
- créé un projet pilote de stages en milieu de travail avec les ressources nécessaires aux stages de formation, au mentorat et au perfectionnement professionnel afin d'aider les immigrants formés à l'étranger pratiquant des professions non réglementées de reprendre leur carrière au Manitoba, qui a permis à seize immigrants pratiquant des professions dans les domaines de l'informatique, des finances, de l'administration et de la technologie industrielle d'entreprendre un stage en 2006-2007;

- élaboré et mis à l'essai des documents et des processus de formation en milieu de travail afin d'aider les petites et moyennes entreprises à acquérir la capacité de recruter, de sélectionner, de former et de maintenir en place des immigrants;
- soutenu les employeurs du Manitoba dans leurs efforts visant à améliorer leur capacité à prévoir les besoins en main-d'œuvre en créant un outil de prévision des besoins en ressources humaines, et aidé le secteur de la technologie de l'information à définir les aptitudes exigées pour assurer l'intégration des immigrants qualifiés;
- terminé la recherche initiale en vue d'orienter la mise au point d'une base de données du profil des compétences des immigrants;
- terminé l'inventaire des services aux employeurs assurés par trois ministères dans le cadre d'une stratégie coordonnée d'engagement auprès des employeurs.

3(a) Immigration

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2006-2007	Dépenses prévues 2006-2007		Écart positif (négatif)	Note expl.
		ETP	(\$)		
Total des salaires	3 090,9	45,00	3 093,8	(2,9)	1.
Total des autres dépenses	1 042,7		1 138,1	(95,4)	2.
Total de l'aide financière	13 499,0		13 468,2	30,8	3.
Total des dépenses	17 632,6	45,00	17 700,1	(67,5)	

Notes explicatives :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la nécessité de maintenir un effectif complet pour satisfaire aux priorités gouvernementales en matière de recrutement et de maintien en poste des immigrants. Les dépenses salariales moins élevées que prévu comprennent celles liées au volet Entreprise du programme Candidats du Manitoba (PCM), qui servent à financer les programmes du ministère à l'interne visant à soutenir la stratégie « La croissance grâce à l'immigration », en raison du détachement de deux postes (analyste de recherche principal et secrétaire administrative) de la Division de la gestion du travail (DGT) chargés d'appuyer la gestion, la politique et la recherche. La sous-utilisation des crédits au chapitre des salaires comprend aussi le retard à combler le poste de coordonnateur de la reconnaissance des crédits et dans la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient trois employées en congé de maternité ou congé sans solde, un poste à temps partiel laissé vacant créé en réponse à l'augmentation du nombre d'heures de travail associées à trois postes, au détachement d'un employé à Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce et aux économies réalisées grâce au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Cette sous-utilisation des crédits est compensée en partie par le dépassement des crédits lié au détachement de trois employés (directeur et assistante administrative provenant de Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce, et coordonnateur de projet provenant de Justice) pour combler les postes affectés à la Stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants (SMTI) dans le cadre de l'entente conclue avec Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) concernant le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers. D'autres dépassements au chapitre des salaires comprennent le paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à un employé qui a pris sa retraite, les augmentations salariales générales que l'affectation de fonds des crédits autorisés n'a pas épongées directement, la création non prévue de trois postes de durée déterminée pour remplacer des employés en congé (congé de maternité, congé sans solde et vacances), l'augmentation des heures de travail de trois employés, la création non prévue d'un poste de durée déterminée afin de réduire l'arriéré dans le traitement des dossiers, la création non prévue d'un poste de durée déterminée pour remplacer un employé détaché à Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce, la création non prévue d'un poste de durée déterminée pour remplacer un employé ayant une affectation intérimaire, la rémunération des employés ayant une affectation intérimaire, la reclassification d'un employé et les augmentations au mérite.

2. *La sous-utilisation des crédits est due aux coûts de fonctionnement moins élevés que prévu de la SMTI, de l'Initiative Accueil francophone (financée par Citoyenneté et Immigration Canada), du Conseil de l'immigration du Manitoba et de la Stratégie de reconnaissance des acquis, dont la mise en œuvre a été retardée. D'autres stratégies de gestion des dépenses ont entraîné une rationalisation des frais d'impression et de publicité, le report de déplacements à l'extérieur de la province ainsi qu'une réduction des achats de publications, des locations de matériel, des plans de formation, des coûts d'entretien, des coûts d'expédition et des contrats d'achat de service, en raison de l'exécution du travail à l'interne. La sous-utilisation des crédits est compensée en partie par les dépenses liées au volet Entreprise du PCM, comme les honoraires professionnels pour les services de recherche et d'évaluation, par le financement non récurrent des coûts d'achat de meubles en réponse aux besoins accrus en fait de locaux, par le financement des coûts de fonctionnement liés au détachement de deux postes provenant de la DGT, par la facturation des services de technologie de l'information et des communications provenant de Sciences, Technologie, Énergie et Mines en vue de la mise au point d'une interface centrale à point d'accès unique, par les coûts d'impression des documents et par l'élaboration d'une stratégie de communication. Elle est également compensée en partie par le dépassement des coûts de mise en œuvre du Portail sur l'immigration au Manitoba (financé par CIC), par l'imputation des coûts de fonctionnement (pour les services d'administration centrale et les services financiers, le Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes et le Forum des politiques publiques), par l'augmentation des frais liés à l'informatique et par les frais de réception.*
3. *Le dépassement des crédits est dû aux dépenses afférentes au Fonds de perspectives économiques du Manitoba pour les projets de développement économique approuvés dans le cadre de la stratégie « La croissance grâce à l'immigration ». Il est compensé en partie par les dépenses moins élevées que prévu au chapitre des honoraires professionnels payés à des tiers pour la prestation de services en vertu de la SMTI, qui s'expliquent par le report de la mise en œuvre du programme de reconnaissance des crédits et de ses coûts liés à l'évaluation et à l'examen, aux cours et aux documents permettant d'obtenir l'agrément et à l'aide salariale assurant le placement permanent des immigrants.*

Secrétariat des affaires multiculturelles

Le Secrétariat des affaires multiculturelles coordonne la mise en oeuvre de la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba* et de la politique à cet égard en définissant les priorités des ministères et organismes gouvernementaux intégrant les principes de multiculturalisme dans leurs politiques, leurs programmes et leurs services. Le Secrétariat appuie aussi les projets dans les communautés ethnoculturelles en proposant des initiatives de formation et de perfectionnement professionnel et en administrant le programme de soutien communautaire ethnoculturel. Le Secrétariat conseille la ministre et la haute direction au sujet des dossiers touchant le multiculturalisme et fournit un soutien administratif au Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication.

Objectifs

Le Secrétariat des affaires multiculturelles poursuit les objectifs suivants :

- travailler avec les ministères et les organismes gouvernementaux pour définir, favoriser et mettre en oeuvre des mesures qui contribueront à une société multiculturelle harmonieuse au Manitoba;
- travailler avec la collectivité dans son ensemble à sensibiliser davantage la population aux besoins et aux préoccupations des collectivités culturelles du Manitoba;
- encourager et améliorer les relations entre les collectivités culturelles et les aider à atteindre des objectifs communs;
- travailler conjointement avec les entreprises, les syndicats et d'autres intervenants à la promotion du respect et de l'appréciation de la diversité culturelle du Manitoba, à l'encouragement d'une pleine participation des membres de toutes les collectivités culturelles à tous les aspects de la société et à la reconnaissance des avantages d'une société multilingue et multiculturelle;
- encourager l'utilisation de langues qui contribuent au patrimoine multiculturel du Manitoba;
- exécuter les autres tâches et fonctions relatives au multiculturalisme que peut lui confier la ministre ou le sous-ministre.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, le Secrétariat des affaires multiculturelles a :

- fourni des services de soutien, de formation et de perfectionnement des compétences à bon nombre des quelque 500 organismes ethnoculturels du Manitoba;
- élaboré, grâce au Fonds de perspectives économiques du Manitoba, une stratégie d'apprentissage coordonnée dans le but de permettre au conseil d'administration, au personnel et aux bénévoles d'organismes ethnoculturels du Manitoba d'augmenter leurs connaissances et leurs compétences dans le domaine du développement économique communautaire, ce qui a permis au Réseau canadien de développement économique communautaire d'organiser quatre activités d'apprentissage à l'intention de 61 participants représentant 28 organismes. Le Réseau canadien a préparé un rapport détaillé qui rend compte des résultats des ateliers d'apprentissage et qui recommande des possibilités de financement et de mise en oeuvre pour l'exercice 2007-2008;
- organisé, en collaboration avec le Comité des célébrations du Canada, la toute première Journée canadienne du multiculturalisme au Manitoba, dont le thème était « Plusieurs vagues, une mer ». On estime à plus de 10 000 le nombre de visiteurs ayant participé à cette fête tenue le 24 juin 2006, qui comprenait une exposition et des démonstrations interactives favorisant les échanges culturels et l'apprentissage;
- coordonné une activité de formation à l'intention du personnel du ministère afin de le sensibiliser à la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, soulignée tous les ans le

21 mars. Cette année, la journée commémorait le bicentenaire de la *Loi portant sur l'abolition de l'esclavage* et le rôle du Canada dans l'abolition de l'esclavage;

- préparé et distribué des documents sur le racisme, la citoyenneté et le multiculturalisme aux écoles et à d'autres organismes;
- effectué des recherches et des analyses pour le compte du Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication (CEMCR), en plus de coordonner et d'appuyer six réunions du Conseil et cinq réunions des comités permanents. Le Secrétariat a en outre coordonné la séance de planification stratégique du CEMCR, trois séances sur la participation des jeunes et la participation de membres du Conseil à 40 activités communautaires;
- continué de fournir des conseils aux responsables des Programmes Infrastructures Canada-Manitoba en évaluant les demandes concernant le développement de l'infrastructure et les communautés multiculturelles;
- prêté main-forte à la coordination de la première réunion des responsables des programmes de multiculturalisme des provinces de l'Ouest, à laquelle il a aussi participé, et qui visait à mieux faire connaître les programmes, les ressources et les pratiques exemplaires en place dans les provinces de l'Ouest;
- prêté main-forte à la coordination de la première réunion des responsables des programmes de multiculturalisme FPT, à laquelle il a aussi participé, qui portait sur des questions liées au multiculturalisme et aux programmes ethnoculturels au Canada;
- coordonné l'initiative de lutte contre le racisme au Manitoba grâce au financement accordé par Citoyenneté et Immigration Canada à même le fonds de l'Initiative de développement de collectivités accueillantes. Cette initiative comprend plusieurs projets visant à promouvoir et à accroître la participation des nouveaux immigrants dans la société civile et à rendre les collectivités ouvertes et accueillantes à l'endroit de ces nouveaux arrivants;
- établir un partenariat avec le Programme du multiculturalisme de Patrimoine canadien, dans le but d'offrir une formation sur la gestion financière et la gouvernance d'un organisme ainsi que des possibilités de perfectionnement des compétences aux membres des organismes ethnoculturels du Manitoba, par l'entremise de Bénévoles Manitoba. En 2006-2007, 5 séances de formation à l'intention de 66 représentants de 29 organismes ethnoculturels se sont tenues au Manitoba;
- analysé les demandes de subventions au Fonds de soutien aux communautés ethnoculturelles et fait des recommandations au gouvernement du Manitoba quant à l'attribution des fonds de loteries aux communautés culturelles. En 2006-2007, on a procédé au traitement de 114 demandes de subventions dont 98 ont été approuvées, ce qui a permis d'amasser 207 500 \$ en espèces et 306 900 \$ au moyens de bingos (par le biais de la Corporation manitobaine des loteries).

3(b) Secrétariat des affaires multiculturelles

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2006-2007	Dépenses prévues 2006-2007		Écart positif (négatif)	Note expl.
		ETP	(\$)		
Total des salaires	185,8	3,00	188,1	(2,3)	1.
Total des autres dépenses	91,3		87,2	4,1	2.
Total de l'aide financière	323,3		327,7	(4,4)	3.
Total des dépenses	600,4	3,00	603,0	(2,6)	

Notes explicatives :

- 1. La sous-utilisation des crédits est due aux économies nettes liées à une employée en congé de maternité et est compensée en partie par la création non prévue de deux postes de durée déterminée pour la remplacer.*
- 2. Le dépassement des crédits est dû aux augmentations des frais juridiques, des frais d'adhésion et d'inscription à des conférences, des honoraires professionnels, des frais liés à l'informatique, des achats de biens matériels et des frais de déplacement, ainsi qu'à l'attribution centralisée des frais de courtage. Il est compensé en partie par la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses incluant une réduction des coûts liés aux approvisionnements en aliments au Bureau de la citoyenneté, des frais de réunion, des coûts d'impression, des frais d'expédition et des coûts liés aux activités de sensibilisation du Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication, qui comprennent la publication et la distribution d'un bulletin et d'une brochure, une journée portes ouvertes à l'intention de groupes des communautés ethnoculturelles et la participation aux activités de ces groupes.*
- 3. La sous-utilisation des crédits est due aux paiements moins élevés que prévu versés aux tiers à qui l'on a confié l'organisation des activités de lutte contre le racisme dans le cadre du Plan d'action canadien contre le racisme, d'une durée de cinq jours (financé par Citoyenneté et Immigration Canada), en raison du report de leur mise en œuvre.*

Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication

C'est en 2001 qu'on a établi le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication, en vertu de la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication*, pour qu'il formule des revendications au nom des communautés ethnoculturelles du Manitoba et fournisse des conseils au gouvernement sur les dossiers ayant de l'importance pour elles. Le Conseil est composé de 21 membres, dont 16 sont élus par leur communauté et 5 sont nommés par la ministre. Le CEMCR a également mis sur pied six comités permanents de surveillance des enjeux dans les domaines de la lutte contre le racisme, de l'éducation, de l'immigration et l'emploi, de la diversité culturelle et linguistique, du rayonnement, et de la jeunesse.

Objectif

L'objectif du Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication consiste à fournir au gouvernement des conseils sur les dossiers ayant de l'importance pour la communauté ethnoculturelle.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication a :

- organisé et tenu trois séances d'information (« Let's Talk ») visant à accroître la sensibilisation des jeunes et leur participation au sein de leurs communautés ethnoculturelles respectives, qui ont réuni des représentants de 36 organismes ethnoculturels;
- participé à un certain nombre de consultations et de tables rondes, dont une consultation mixte avec les services de police du Manitoba et les membres des communautés « racialisées », qui a eu lieu à l'Université du Manitoba et qui portait sur le programme mis à l'essai à l'intention des enseignants formés à l'étranger, et une consultation sur la législation afférente à la reconnaissance des acquis proposée par le gouvernement;
- participé à la séance de discussion sur la politique régionale de la Fondation canadienne des relations raciales, qui cherchait à obtenir une rétroaction concernant l'élaboration de politiques nationales de lutte contre le racisme, la collecte de statistiques fondées sur la race, le profilage racial ainsi que l'intégration des concepts de race et de lutte contre le racisme dans le domaine de l'éducation et de la formation;
- tenu une séance de planification en vue d'établir les priorités et les stratégies du Conseil en 2007-2008;
- encouragé la collaboration et le partage d'information avec le Citizen Equity Committee de la Ville de Winnipeg à propos de questions liées au multiculturalisme et aux organismes ethnoculturels de Winnipeg;
- favorisé les liens et la communication entre les organismes ethnoculturels en participant à 40 activités communautaires et en tenant des réunions avec le conseil d'administration d'organismes ethnoculturels dans le cadre des réunions ordinaires du Conseil.

Conseil de l'immigration du Manitoba

Le Conseil de l'immigration du Manitoba a été créé en juin 2004, en vertu de la *Loi sur le Conseil de l'immigration du Manitoba*, qui prévoit la nomination, pour un mandat de trois ans, de 12 membres représentant le secteur des affaires, le domaine syndical, les régions et le secteur multiculturel.

Objectif

Le Conseil de l'immigration du Manitoba poursuit l'objectif de fournir à la ministre responsable de l'immigration des renseignements et des conseils au sujet des mesures pouvant attirer les immigrants, des services fournis aux nouveaux immigrants et des initiatives que le gouvernement et d'autres devraient lancer et soutenir pour s'assurer que les immigrants demeurent au Manitoba.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, le Conseil de l'immigration du Manitoba a :

- tenu des réunions pour discuter de divers dossiers touchant l'immigration dont la capacité d'action des organismes d'établissement, la migration interprovinciale, l'intégration des étudiants réfugiés dans les écoles du Manitoba, les réfugiés parrainés par des organismes du secteur privé, le programme fédéral à l'intention des travailleurs qualifiés, les objectifs en matière d'immigration, la stratégie du Manitoba en matière d'établissement et la législation proposée concernant la reconnaissance des acquis;
- soumis des recommandations concernant la façon de renverser la tendance à quitter le Manitoba, de rattraper le retard dans le traitement des dossiers des réfugiés parrainés par des organismes du secteur privé, de modifier le programme fédéral à l'intention des travailleurs qualifiés et d'établir de nouveaux objectifs en matière d'immigration pour le Manitoba.

Bureau du commissaire aux incendies

Le Bureau du commissaire aux incendies (BCI) joue, à titre d'organisme de service spécial, un rôle vital dans le maintien du réseau de sécurité publique du Manitoba. L'organisme assure l'éducation et la formation, une consultation en matière de sécurité publique, l'administration des codes, les enquêtes sur les incendies et l'intervention d'urgence dans le cas des incidents pour lesquels les ressources municipales sont incapables de répondre. Le principal rôle du BCI consiste à fournir aux citoyens du Manitoba divers services de sécurité publique répondant aux besoins existants et nouveaux de la province. Le BCI dispense ces services en vertu 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*.

Objectifs

Le Bureau du commissaire aux incendies poursuit les objectifs suivants :

- fournir un soutien technique et administratif aux services d'incendie et aux conseils municipaux partout dans la province;
- assurer l'éducation et la formation sur la gestion des catastrophes et l'intervention d'urgence;
- assurer la sécurité publique en veillant au respect de tous les codes et normes de construction;
- assurer une intervention d'urgence partout dans la province lorsque les incidents sont trop importants ou complexes à gérer pour les ressources d'intervention d'urgence locales.

Sommaire des réalisations

En 2006-2007, le Bureau du commissaire aux incendies a :

- fourni un soutien technique aux services de protection contre les incendies municipaux par l'entremise d'un réseau intégré d'agents de services d'urgence;
- répondu à 30 situations d'urgence et demandes de recherche à l'échelle provinciale;
- remis plus de 4 200 certificats en gestion des catastrophes et intervention d'urgence au Collège de formation des secouristes du Manitoba de Brandon;
- élaboré, en partenariat avec Affaires autochtones et du Nord, une stratégie de protection contre les incendies visant à améliorer les services de protection contre les incendies dans les collectivités éloignées et du Nord par l'éducation et la formation de plus de 70 membres du personnel local dans 5 de ces collectivités;
- examiné des plans de bâtiments, délivré des permis de construction et assuré des services de mise en application et de consultation relatifs à divers codes;
- affiché une formation sur le commandement des interventions en ligne à l'intention de tous les organismes d'intervention d'urgence, et ce, gratuitement;
- mis sur pied puis appuyé des équipes hautement spécialisées dans les domaines de la recherche et du sauvetage en milieu urbain, de l'intervention en cas d'incident mettant en cause les matières dangereuses, de la recherche et du sauvetage au sol, de l'intervention vis-à-vis des laboratoires de méthamphétamines, et du soutien de la lutte contre les incendies de forêts;
- amélioré et modernisé la *Loi sur la prévention des incendies et les interventions d'urgence* en vue d'améliorer les services de prévention des incendies et d'enquête, l'intervention d'urgence et la formation.

Amélioration constante

- continuer à assurer un enseignement et une formation de qualité au personnel des services d'urgence à l'échelle provinciale, nationale et internationale;
- continuer à travailler de concert avec les municipalités et à les appuyer dans la mise en place d'un système d'intervention d'urgence leur permettant de répondre aux menaces et situations d'urgence à l'échelle locale ;
- continuer à se préparer à répondre aux situations d'urgence pouvant survenir dans la province et ayant trop d'ampleur ou étant trop complexes pour le réseau d'entraide municipal à l'échelle locale.

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

Ministère du Travail et de l'Immigration

État de rapprochement (en milliers de dollars)

Détails	Prévisions 2006- 2007
Budget des dépenses principal de 2006-2007 imprimé	35 267,8 \$
Affectation de fonds provenant des sources suivantes :	
- réforme interne, réaménagement des effectifs et augmentations salariales générales	335,5 2 086,2
- Crédits d'autorisation	
Budget des dépenses de 2006-2007 (rajusté)	37 689,5 \$

Ministère du Travail et de l'Immigration

Sommaire des dépenses (en milliers de dollars)

pour l'exercice terminé le 31 mars 2007 et comparaison avec l'exercice précédent

Prévisions 2006-2007	Poste	Dépenses réelles 2006-2007	Dépenses réelles 2005-2006	Écart positif (négatif)	Note expl.
	11-1 HAUTE DIRECTION				
30,4	a) Traitement de la ministre	30,4	29,8	0,6	
	b) Soutien à la haute direction				
645,3	1. Salaires	665,2	615,0	50,2	1., 3.
67,7	2. Autres dépenses	47,3	64,6	(17,3)	4.
743,4	Total 11-1	742,9	709,4	33,5	
	11-2 PROGRAMMES - TRAVAIL				
	a) Services de gestion				
1 275,3	1. Salaires	1 162,8	1 403,2	(240,4)	1., 5.
312,4	2. Autres dépenses	367,3	342,7	24,6	2., 6.
	b) Mécanique et technique				
1 937,7	1. Salaires	2 046,9	1 947,2	99,7	1., 7.
559,5	2. Autres dépenses	604,4	668,3	(63,9)	2., 8.
	c) Conciliation, médiation et contrôle de l'égalité des salaires				
539,6	1. Salaires	532,5	517,2	15,3	1.
117,6	2. Autres dépenses	112,6	111,9	0,7	2.
	d) Commission des pensions				
354,5	1. Salaires	382,4	345,1	37,3	1., 9.
117,9	2. Autres dépenses	118,2	104,5	13,7	2., 10.
	e) Commission du travail du Mb				
1 308,5	1. Salaires	1 205,6	1 264,2	(58,6)	1., 11.
367,0	2. Autres dépenses	455,3	343,5	111,8	2., 12.
	f) Sécurité et hygiène du travail				
3 769,9	1. Salaires	3 761,1	3 720,0	41,1	1., 13.
1 336,5	2. Autres dépenses	1 280,3	1 073,4	206,9	2., 14.
	g) Santé professionnelle				
279,3	1. Salaires	294,6	281,0	13,6	1.
30,7	2. Autres dépenses	25,9	25,7	0,2	2.

Prévisions 2006-2007	Poste	Dépenses réelles 2006-2007	Dépenses réelles 2005-2006	Écart positif (négatif)	Note expl.
	h) Sécurité dans les mines				
683,3	1. Salaires	668,2	678,1	(9,9)	1.
186,2	2. Autres dépenses	189,2	192,1	(2,9)	2.
	i) Normes d'emploi				
2 304,5	1. Salaires	2 163,1	2 122,2	40,9	1., 15.
530,1	2. Autres dépenses	668,6	642,7	25,9	2., 16.
	j) Bur. des conseillers des travailleurs				
697,7	1. Salaires	650,2	625,5	24,7	1., 17.
155,4	2. Autres dépenses	134,1	131,3	2,8	2.
0,0	k) Bur. du commissaire aux incendies	0,0	0,0	0,0	
	l) Conseil consultatif des femmes du Mb				
219,3	1. Salaires	224,5	205,8	18,7	1., 18.
104,1	2. Autres dépenses	92,7	106,3	(13,6)	2., 19.
	m) Dir. générale de la condition féminine				
437,7	1. Salaires	426,6	403,5	23,1	1., 20.
192,2	2. Autres dépenses	199,1	174,4	24,7	2., 21.
50,0	3. Subventions	46,0	48,5	(2,5)	
17 866,9	Total 11-2	17 812,2	17 478,3	333,9	
	11-3 IMMIGRATION ET MULTICULTURALISME				
	a) Immigration				
3 093,8	1. Salaires	3 090,9	2 702,9	388,0	1., 22.
1 138,1	2. Autres dépenses	1 042,7	838,6	204,1	23.
13 468,2	3. Aide financière et subventions	13 499,0	9 339,6	4 159,4	24.
	b) Secrétariat des affaires multiculturelles				
188,1	1. Salaires	185,8	190,5	(4,7)	1.
87,2	2. Autres dépenses	91,3	86,3	5,0	2.
327,7	3. Aide financière et subventions	323,3	107,5	215,8	25.
18 303,1	Total 11-3	18 233,0	13 265,4	4 967,6	
	11-4 AMORTISSEMENT DES IMMOBILISATIONS				
776,1	Amortissement des immobilisations	775,8	803,8	(28,0)	26.
776,1	Total 11-4	775,8	803,8	(28,0)	
37 689,5	TOTAL DES DÉPENSES	37 563,9	32 256,9	5 307,0	

Notes explicatives :

1. L'écart est dû aux augmentations salariales générales reliées à la convention collective signée avec la Manitoba Government Employees' Union et aux rajustements salariaux normaux.
2. L'écart est dû à l'incidence de l'augmentation des taux de recouvrement des coûts des locaux imposée par Infrastructure et Transports Manitoba sur les frais de location immobilière et aux changements des besoins en fait de locaux.
3. L'augmentation est due à la création d'un poste de durée déterminée pour remplacer une employée en congé de maternité.
4. La diminution est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses visant à compenser le dépassement des crédits au chapitre des salaires, qui comprenaient une réduction des frais de déplacement et de réunion.
5. La diminution est due au détachement de deux employés (analyste principal de la recherche et secrétaire administrative) à la Direction de l'immigration afin d'appuyer la stratégie « La croissance grâce à l'immigration », au paiement d'indemnités de départ et de vacances en 2005-2006, au recouvrement provenant de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail pour les améliorations et l'entretien du système LINK, au transfert de trois programmeurs-analystes à Sciences, Technologie, Énergie et Mines en 2006-2007, à la réduction des indemnités quotidiennes aux membres du Comité d'études des relations syndicales-patronales et de la Commission du salaire minimum et à l'augmentation du recouvrement provenant du Bureau du commissaire aux incendies pour des services liés à l'administration, aux finances, à l'information, à la politique et à la recherche. Cette diminution au chapitre des salaires est compensée en partie par une programmeuse-analyste ayant pris un congé de maternité en 2005-2006, par la création d'un poste de durée déterminée pour remplacer un employé en congé de maladie, par l'embauche d'une programmeuse-analyste nommée pour une période déterminée en remplacement d'une employée en congé de maternité, et par l'embauche d'un stagiaire en gestion des finances et d'un étudiant en été.
6. L'augmentation est due au remplacement de postes de travail comme prévu et aux coûts liés à la tenue de la conférence de 2007 de l'Association canadienne des administrateurs de la gestion ouvrière. Elle est compensée en partie par le moins grand nombre d'achats de matériel informatique, par la réduction des frais de publicité et de réunion de la Commission du salaire minimum et par la diminution des frais de réception.
7. L'augmentation est due au paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances, à la reclassification de trois employés, à la création d'un poste de durée déterminée pour remplacer un employé en congé de maladie, et aux coûts en heures supplémentaires.
8. La diminution est due aux dépenses liées à la modernisation du logiciel des chaudières et des ascenseurs effectuées en 2005-2006. Elle est compensée en partie par les coûts triennaux à déboursier pour être agréé par la American Society of Mechanical Engineers.
9. L'augmentation est due à l'embauche de deux employés nommés pour une période déterminée (un employé à la retraite qu'on a réembauché et qui a démissionné par la suite et un autre employé qu'on a embauché pour le remplacer) afin de contribuer à réduire l'arriéré de demandes de déblocage d'actif immobilisé.
10. L'augmentation est due aux frais juridiques liés à l'appel à l'encontre d'une ordonnance du surintendant, au remplacement du comptoir du bureau d'accueil comme prévu, au plus grand nombre d'achats de matériel informatique et au remplacement de postes de travail comme prévu. Elle est compensée en partie par les coûts de la campagne d'éducation publique se rapportant à la Loi modifiant la Loi sur les prestations de pension, payés en 2005-2006.
11. La diminution est due au paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances au président en 2005-2006 et aux économies nettes liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par le fait que le vice-président à temps plein était en congé parental en 2005-2006 et par l'augmentation des indemnités quotidiennes aux membres de la Commission.

12. *L'augmentation est due à l'achat de matériel informatique et de postes de travail en vue de la réinstallation de la Commission du travail du Manitoba dans de nouveaux locaux et aux coûts des services de technologie de l'information et des communications facturés par STEM pour la conception et la mise en œuvre du système de gestion des cas. Elle est compensée en partie par la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses ayant entraîné une réduction des honoraires d'avocat en raison d'un nombre moins élevé d'appels, des coûts de formation, des frais liés à l'informatique, des frais de publicité et des frais d'impression.*
13. *L'augmentation est due à l'embauche de deux secrétaires administratives nommées pour une période déterminée en remplacement d'employés en congé de maladie, à l'augmentation des coûts liés aux étudiants embauchés en été, à la reclassification d'un employé, à l'augmentation des demandes d'indemnisation d'accidents du travail et aux coûts nets de roulement du personnel. Elle est compensée en partie par le transfert d'un poste à la Division de la gestion du travail (DGT), par le paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à la retraite, par deux secrétaires administratives en congé de maladie, par un agent de la santé et de l'hygiène du travail dont le détachement auprès de la Direction de la sécurité dans les mines a pris fin, par deux employés qui ont obtenu un congé sans solde, par une employée en congé de maternité, par l'embauche non prévue d'une secrétaire administrative nommée pour une période déterminée en remplacement d'une employée ayant une affectation intérimaire en 2005-2006, par une diminution des heures supplémentaires et des mises en disponibilité, par une réduction des indemnités quotidiennes au Comité consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail et par une réduction des primes d'éloignement.*
14. *L'augmentation est due aux frais de communication pour la production de bulletins, de guides et de codes et aux frais de déplacement et de formation liés aux efforts de sensibilisation visant à promouvoir les activités de prévention. À cela s'ajoutent les coûts des services de technologie de l'information et des communications facturés par STEM pour les améliorations et l'entretien du système LINK, l'augmentation des frais de déplacement des agents de sécurité et d'hygiène, les enquêtes sur les incidents, les achats d'équipement de mesure et de matériel audiovisuel, le remplacement comme prévu de postes de travail et de matériel informatique comme des imprimantes laser, et la hausse des frais liés à l'informatique. L'augmentation est compensée en partie par le report de l'enquête sur la Hudson Bay Mining and Smelting, par la diminution des frais juridiques, par la réduction des frais de location de matériel informatique et par les achats de matériel dus à l'expiration des baux.*
15. *L'augmentation est due à trois employées qui étaient en congé de maternité en 2005-2006 et à l'embauche accrue d'agents des normes d'emploi et de préposés à l'accueil aux fins d'établissement d'un effectif complet comme prévu pour les activités d'éducation publique et pour l'exécution proactive de la législation, de la réglementation et des grilles de salaires afférentes au Code des normes d'emploi et à la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction. Cette augmentation est compensée en partie par le paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à la retraite, par le détachement d'un employé provenant du Bureau des conseillers des travailleurs chargé de la rédaction législative pendant la révision du Code des normes d'emploi en 2005-2006, par les coûts liés au modérateur embauché en 2005-2006 dans le cadre de la révision du Code des normes d'emploi, par un employé en congé de maladie et par la réduction des heures de travail de trois employés.*
16. *L'augmentation est due aux frais de déplacement, d'avocat, d'impression, de publicité et de conception de pages Web liés à la révision du Code des normes d'emploi et de la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction ainsi que de la législation et de la réglementation afférentes, au rétablissement de la publicité concernant le jour du Souvenir, au remplacement d'écrans d'ordinateur comme prévu, aux déplacements des agents des normes d'emploi, aux cours de formation du personnel et à l'augmentation des recherches en ligne. Cette augmentation est compensée en partie par les travaux d'amélioration de la sécurité effectués à Brandon en 2005-2006, par le remplacement de postes de travail et*

d'imprimantes laser effectué comme prévu en 2005-2006, par la diminution des frais juridiques en raison d'un nombre moins élevé d'appels ainsi que des coûts liés à un séminaire sur la résolution des différends.

17. *L'augmentation est due au détachement d'un employé à la Direction des normes d'emploi chargé de la rédaction législative pendant la révision du Code des normes d'emploi en 2005-2006 et aux économies nettes réalisées au chapitre des salaires grâce au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par le choix du moment où des stagiaires en gestion ont été détachés auprès de la Direction des normes d'emploi, par les indemnités de vacances nettes et par l'attribution d'un congé sans solde à un employé en 2005-2006.*
18. *L'augmentation est due aux coûts nets de roulement du personnel à la suite du transfert d'un poste de secrétaire administrative de la Division de la gestion du travail et du transfert d'un poste d'adjointe administrative à cette division, ainsi qu'à l'embauche d'un analyste des politiques à un niveau inférieur.*
19. *La diminution est due aux frais d'impression et d'expédition de la septième édition de « Quand on est parent unique » en 2005-2006 qui ne se sont pas répétés en 2006-2007, à la réduction des indemnités quotidiennes à la présidente, à la rationalisation des frais d'expédition et à la diminution des frais relatifs à l'informatique. Cette diminution est compensée en partie par l'augmentation des frais de déplacement des membres du Conseil consultatif et de sa présidente.*
20. *L'augmentation est due à l'embauche d'un étudiant en été et aux coûts nets de roulement du personnel pour combler des postes d'analyste des politiques. Elle est compensée en partie par le détachement d'un employé transféré par la suite au Soutien à la haute direction en 2005-2006.*
21. *L'augmentation est due à l'expansion du programme de formation « C'est parti! » dans le nord du Manitoba, à l'impression de la publication « Comment se protéger au travail », à la production des documents de la campagne de prévention de la violence conjugale à l'intention des Francophones, aux frais non récurrents liés à la promotion « Trade Up to Your Future », à une contribution non récurrente pour la préparation du rapport intitulé « Stolen Sisters », à la hausse des coûts de formation et à l'augmentation des frais de réception. L'augmentation est compensée en partie par une réduction des coûts liés au profil statistique fédéral, provincial et territorial, au remplacement comme prévu d'une imprimante laser en 2005-2006 et à la diminution des frais liés à l'informatique.*
22. *L'augmentation est due aux dépenses liées au volet Entreprise du programme Candidats du Manitoba (PCM), qui servent à financer les programmes du ministère à l'interne visant à soutenir la stratégie « La croissance grâce à l'immigration », en raison du détachement de deux postes (analyste de recherche principal et secrétaire administrative) de la Division de la gestion du travail (DGT) chargés d'appuyer la gestion, la politique et la recherche. Elle est attribuable aussi au détachement de trois employés (directeur et assistante administrative provenant de Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce, et coordonnateur de projet provenant de Justice) pour combler les postes affectés à la Stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants (SMTI) dans le cadre de l'entente conclue avec Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) concernant le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers. Parmi les autres facteurs, mentionnons l'embauche du coordonnateur de la reconnaissance des acquis, le congé de maternité d'une agente de l'immigration en 2005-2006, le congé sans solde de deux employés en 2005-2006, le détachement d'une secrétaire administrative à Santé Manitoba en 2005-2006, la création de deux postes de durée déterminée pour remplacer des employées en congé de maternité, la reclassification d'un employé et la création d'un poste de durée déterminée pour remplacer des employés en vacances. Cette augmentation est compensée en partie par l'affectation intérimaire de deux employés pour remplacer un employé en congé sans solde en 2005-2006, par un employé ayant obtenu un congé sans solde, par un poste à temps partiel laissé vacant pour contrebalancer l'augmentation des heures de travail d'autres postes en vue de réduire le retard pris dans le traitement des demandes du PCM, par la création d'un poste de durée déterminée pour remplacer un employé détaché à Santé Manitoba en 2005-2006, par une employée en congé de maternité, par le*

paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à la retraite, par la hausse du salaire d'un stagiaire en gestion en 2005-2006 et par les économies nettes au chapitre des salaires grâce au programme volontaire de réduction de la semaine de travail.

- 23. L'augmentation est due aux dépenses nettes liées au volet Entreprise du programme Candidats du Manitoba (PCM), qui servent à financer les programmes du ministère à l'interne visant à soutenir la stratégie « La croissance grâce à l'immigration », aux coûts de mise en œuvre des initiatives de recrutement et de maintien en poste des immigrants de Citoyenneté et Immigration Canada et de RHDSC (SMTI, Accueil francophone et conception du Portail sur l'immigration au Manitoba), aux coûts liés à la Stratégie de reconnaissance des acquis et aux frais afférents aux contrats de travail des enseignants de l'anglais langue additionnelle (ALA). D'autres facteurs comprennent le recouvrement des coûts de fonctionnement (pour les services administratifs et financiers centralisés, le Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes et le Forum des politiques publiques), l'augmentation des frais de déplacement à l'extérieur de la province liés aux activités de promotion et de recrutement ainsi qu'aux réunions FPT, la hausse des frais de téléphone, les achats de biens matériels, les frais d'impression, les honoraires des experts-conseils et les frais juridiques. Cette augmentation est compensée en partie par les dépenses liées au Fonds de perspectives économiques du Manitoba (FPEM) effectuées en 2005-2006, et par une réduction des frais de location immobilière et des frais de réception.*
- 24. L'augmentation est due aux crédits de financement de base de CIC accordés en vertu de l'Entente Canada-Manitoba sur le remaniement des responsabilités concernant les services d'établissement offerts aux immigrants, à l'augmentation des dépenses liées au FPEM pour les projets de développement économique approuvés dans le cadre de la stratégie « La croissance grâce à l'immigration », et aux honoraires professionnels versés à des tiers pour la prestation de services en vertu de la SMTI. Elle est compensée en partie par une réduction des paiements aux employeurs et aux employés dans le cadre du Programme de reconnaissance des acquis pour payer les frais d'évaluation et d'examen, les cours et les documents aux fins d'obtention de l'agrément, ainsi que de l'aide salariale visant le placement permanent des immigrants.*
- 25. L'augmentation est due au financement approuvé par CIC pour les activités de lutte contre le racisme menées dans le cadre du Plan d'action canadien contre le racisme, d'une durée de cinq ans, et au financement accordé par la Province au programme de soutien aux communautés ethnoculturelles.*
- 26. La diminution est due à une réduction de l'amortissement et des frais d'intérêts imposés sur la part revenant au ministère des biens et des applications mises au point dans le cadre de l'initiative Amélioration des systèmes, selon la méthode d'amortissement dégressif.*

Ministère du Travail et de l'Immigration

Sommaire des revenus par source (en milliers de dollars) Pour l'exercice terminé le 31 mars 2007 et comparaison avec l'exercice précédent

Recettes réelles 2005-2006	Recettes réelles 2006-2007	Écart positif (négatif)	Source	Recettes réelles 2006-2007	Recettes prévues 2006-2007	Écart positif (négatif)	Note expl.
Autres sources de revenu							
7 000,0	7 280,0	280,0	(a) Commission des accidents du travail	7 280,0	7 280,0	0,0	1.
3 788,5	3 775,9	(12,6)	(b) Frais	3 775,9	3 719,7	56,2	2.
76,7	66,3	(10,4)	(c) Divers	66,3	75,0	(8,7)	
10 865,2	11 122,2	257,0	Total partiel	11 122,2	11 074,7	47,5	
Gouvernement du Canada							
85,1	86,1	1,0	(a) Inspection des chaudières et des ascenseurs	86,1	92,2	(6,1)	
184,9	184,9	0,0	(b) Entente sur l'inspection de Flin Flon	184,9	196,5	(11,6)	
8 196,2	11 985,6	3 789,4	(c) Services d'établissement des immigrants	11 985,6	10 223,7	1 761,9	3.
80,5	686,1	605,6	(d) Reconnaissance des crédits à l'étranger	686,1	1 377,2	(691,1)	4.
8 546,7	12 942,7	4 396,0	Total partiel	12 942,7	11 889,6	1 053,1	
19 411,9	24 064,9	4 653,0	Total des recettes	24 064,9	22 964,3	1 100,6	

Notes explicatives :

1. Commission des accidents du travail

- L'augmentation d'une année à l'autre s'explique par une augmentation de l'allocation versée par la Commission, à l'issue des négociations entre le ministre du Travail et de l'Immigration et la Commission des accidents du travail. Le montant maximal de l'allocation était 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, en vertu d'un plan de financement préétabli, reliés à la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail et au Bureau des conseillers des travailleurs. En 2006-2007, le taux plafond de financement flottant est demeuré à 7 000,0 \$ en vertu du plan de financement préétabli, mais un montant additionnel de 280,0 \$ a été affecté aux initiatives de prévention.

2. Frais

- L'écart par rapport aux prévisions s'explique par une sous-évaluation des projections à la suite d'une hausse du nombre de permis d'installation d'appareils à gaz et à mazout, des nouveaux droits imposés pour le renouvellement de quatre ans des permis d'installation d'appareils à gaz et à mazout (les droits sont passés de 100 \$ à 120 \$) et de la hausse des droits imposés pour les examens s'y rapportant (les droits sont passés de 25 \$ à 50 \$), qui ont pris effet le 4 août 2005 suivant l'approbation du décret en conseil et des règlements s'y rapportant; par les permis autorisant le fonctionnement d'un ascenseur dans le cadre de la mise en œuvre en cours de la stratégie visant à réduire le retard accumulé touchant les inspections d'ascenseur et par la hausse de 25 % des droits imposés à ces permis, qui a pris effet le 27 juillet 2005 suivant l'approbation du décret en conseil et des règlements s'y rapportant; par le nombre de renouvellements plus élevé que prévu des divers permis d'électricien d'une durée de quatre ans; par la hausse du nombre d'homologations de conception et d'inspections d'ateliers à la suite de l'arrivée d'un ingénieur concepteur au sein du personnel; et par le nombre plus élevé que prévu de renouvellements de licences d'opérateur de chaudière ou de compresseur d'une durée de quatre ans qui devaient être renouvelées en décembre 2006. Cet écart est compensé en partie par une surévaluation des projections à la suite d'une baisse du nombre d'inspections des chaudières des soupapes de pression et des appareils de réfrigération en raison de vacances (un inspecteur de chaudières était en congé de maladie, un autre avait une affectation intérimaire et un troisième a reçu l'autorisation d'occuper les fonctions d'agent examinateur des soudeurs en remplacement du titulaire en congé de maladie, un poste était laissé vacant après un départ à la retraite et deux postes ont été laissés vacants pour contrebalancer la provision relative au roulement du personnel et pour permettre à la Commission des pensions de créer un poste de durée déterminée dans le but d'aider à réduire l'arriéré de demandes de déblocage d'actif immobilisé) et par un nombre d'enregistrements de régimes de retraite et d'états annuels moins élevé que prévu.

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

- L'augmentation d'une année à l'autre est due à l'annonce, par CIC, de fonds supplémentaires en reconnaissance de la hausse des revenus à frais partagés avec le gouvernement fédéral. Cette hausse est compensée directement par les dépenses afférentes effectuées en 2006-2007 : 3 617,2 \$ pour la prestation de services d'établissement (3 274,8 \$ pour l'allocation de base du Manitoba, 231,3 \$ pour le transfert du volet administratif et 111,1 \$ pour la formation linguistique améliorée), 115,8 \$ pour les activités de lutte contre le racisme en vertu du nouveau Plan d'action canadien contre le racisme, d'une durée de cinq ans, 43,4 \$ pour la mise au point du Portail sur l'immigration du Manitoba, 8,0 \$ pour l'initiative Accueil francophone en vertu d'un protocole d'entente avec CIC, dans le but d'accroître l'immigration francophone, et 5,0 \$ pour la promotion des langues officielles en vertu de la nouvelle Entente Canada-Manitoba relative aux services en français.
- L'écart par rapport aux prévisions est dû à l'annonce, par CIC, de fonds supplémentaires en reconnaissance de la hausse des revenus à frais partagés avec le gouvernement fédéral. Cette hausse est compensée directement par les dépenses afférentes effectuées en 2006-2007 : 1 621,7 \$ pour la prestation de services d'établissement (1 279,3 \$ pour l'allocation de base du Manitoba, 231,3 \$ pour le transfert du volet administratif et 111,1 \$ pour la formation linguistique améliorée), 115,8 \$ pour les activités de lutte contre le racisme en vertu du nouveau Plan d'action canadien contre le racisme, d'une durée de cinq ans, 23,4 \$ pour la mise au point du Portail sur l'immigration du Manitoba et 5,0 \$ pour la promotion des langues officielles en vertu de la nouvelle Entente Canada-Manitoba relative aux services en français. L'écart est compensé en partie par une sous-utilisation des dépenses de 4,0 \$ liées à l'initiative Accueil francophone.

4. Gouvernement du Canada – Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers

- L'augmentation d'une année à l'autre s'explique par la hausse des revenus à frais partagés avec le gouvernement fédéral provenant de Ressources humaines et développement social Canada (RHDSC) pour la mise en œuvre de la Stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants (SMTI) en vertu de l'entente de contribution relative au Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers, en vue d'améliorer le service, la reconnaissance des acquis et l'intégration des immigrants dans le marché du travail.
- L'écart par rapport aux prévisions s'explique par la réduction des honoraires professionnels versés à des tiers pour assurer la prestation de services en raison du retard pris dans la mise en œuvre de la SMTI.

Ministère du Travail et de l'Immigration

Sommaire des dépenses et de l'effectif des cinq dernières années

Pour les exercices terminés entre le 31 mars 2003 et le 31 mars 2007 (en milliers de dollars)

Affectation	Dépenses réelles et rajustées*									
	2002-2003		2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007	
	ETP	\$	ETP	\$	ETP	\$	ETP	\$	ETP	\$
11-1 Direction du travail	11,00	642,4	11,00	797,4	11,00	694,0	11,00	709,4	11,00	742,9
11-2 Programmes du travail	220,75	16 001,8	221,75	16 663,3	217,25	16 620,8	213,25	17 478,3	213,25	17 812,2
11-3 Immigration et multiculturalisme	43,00	9 540,0	45,00	10 813,3	47,00	11 964,1	48,00	13 265,4	48,00	18 233,0
11-4 Amortissement des immobilisations	-	1 043,4	-	862,1	-	833,1	-	803,8	-	775,8
Total	274,75	27 227,6	277,75	29 136,1	275,25	30 112,0	272,25	32 256,9	272,25	37 563,9

* Les chiffres rajustés correspondent aux données historiques comparables des affectations touchées par une restructuration au cours des exercices visés.

REMARQUES :

1. L'exercice 2002-2003 a constitué le premier exercice au cours duquel des frais d'amortissement et d'intérêts ont été engagés dans le cadre de l'initiative Amélioration des systèmes.
2. En avril 2003, un montant de 34,7 \$ d'amortissement lié aux services des bureaux électroniques a été viré au ministère des Sciences, de la Technologie, de l'Énergie et des Mines. Les chiffres des exercices précédents ont été rajustés en fonction de ce changement.
3. En avril 2004, on a transféré la responsabilité de la condition féminine au ministère du Travail et de l'Immigration. Les chiffres des exercices précédents ont été rajustés en fonction de ce changement.
4. En avril 2006, la subvention de 15,0 \$ accordée au Community Unemployed Help Centre a été transférée au ministère des Services à la famille et du Logement, la contribution annuelle de 0,3 \$ visant à soutenir le Programme d'entraînement parental positif Triple P a été transférée à Enfants en santé Manitoba, et 1,00 ETP a été transféré au ministère des Sciences, de la Technologie, de l'Énergie et des Mines dans le cadre d'une restructuration des technologies de l'information et des communications dans tout l'appareil gouvernemental. Les chiffres des exercices précédents ont été rajustés en fonction de ce changement.

Ministère du Travail et de l'Immigration

Indicateurs de rendement : Mesures du rendement ou des progrès accomplis

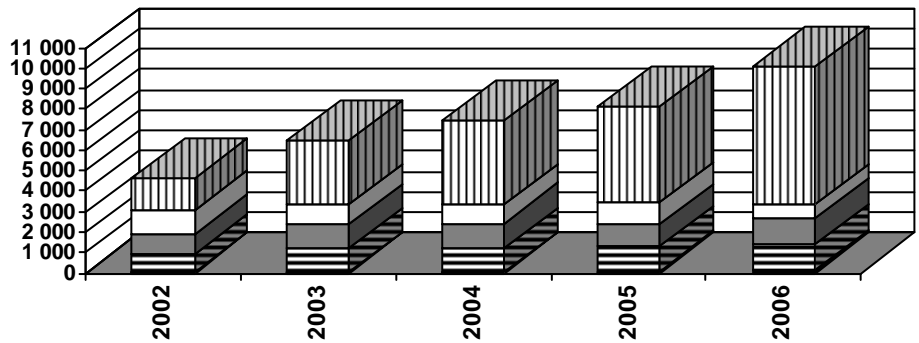
La section ci-dessous fournit des renseignements sur des mesures clés du rendement pour le ministère se rapportant à l'exercice 2006-2007. Il s'agit de la deuxième année où les ministères du gouvernement du Manitoba insèrent dans leurs rapports annuels une section sur les mesures du rendement dans un format normalisé. Ce processus a été amorcé en 2005 avec la publication du Rapport aux Manitobains sur le rendement – Document de travail 2005, qui se trouve sur l'Internet, à l'adresse suivante : www.gov.mb.ca/finance/mbperformance.

Les indicateurs de rendement se trouvant dans les rapports annuels des ministères se veulent un complément aux résultats financiers et fournissent aux Manitobains et aux Manitobaines des renseignements importants et utiles sur les activités gouvernementales et leurs effets sur la province et sa population.

Nous accordons beaucoup d'importance à vos commentaires et questions concernant les mesures de rendement. Vous pouvez nous les faire parvenir en nous écrivant à l'adresse suivante : mbperformance@gov.mb.ca.

81

Que mesurons-nous et à l'aide de quel indicateur?	Pourquoi est-ce important de mesurer cet aspect?	Quelle est la mesure de référence utilisée?	Quel est le résultat pour l'exercice en cours (2006-2007) ou quelle est la donnée la plus récente?	Quelle est la tendance au fil du temps?	Commentaires, mesures récentes, liens avec le rapport annuel
1. Nous mesurons notre succès à attirer des immigrants au Manitoba en examinant le nombre annuel d'immigrants qui s'établissent.	L'immigration constitue une composante clé de l'approche de notre gouvernement par rapport au marché du travail et au développement économique; elle fait partie intégrante de la prospérité et de la croissance démographique du	La mesure de référence remonte à 1998 lorsque le Manitoba a accueilli 2 993 immigrants et pris la responsabilité d'attirer et de désigner des candidats dans le cadre du Programme Candidats du Manitoba (PCM).	Le Manitoba a accueilli 10 051 nouveaux arrivants en 2006.	De 1998 à 2006, le nombre d'immigrants au Manitoba a plus que triplé (passant de 2 993 à 10 051). Le changement le plus marqué s'est produit de 2002 à 2003, où l'on a enregistré une hausse de 40 %.	La tranche la plus importante de l'immigration au Manitoba provient du PCM, qui permet à la Province de proposer des candidats au statut de résident permanent en fonction de la vraisemblance qu'ils s'établissent avec succès comme travailleurs qualifiés ou entrepreneurs. En 2006, 66 % de l'immigration au Manitoba entrait dans cette catégorie. Depuis 2002, le nombre d'arrivées au Manitoba s'y rapportant a quadruplé et le Manitoba a reçu plus de 50 % des arrivants issus des Programmes des candidats des provinces.

Que mesurons-nous et à l'aide de quel indicateur?	Pourquoi est-ce important de mesurer cet aspect?	Quelle est la mesure de référence utilisée?	Quel est le résultat pour l'exercice en cours (2006-2007) ou quelle est la donnée la plus récente?	Quelle est la tendance au fil du temps?	Commentaires, mesures récentes, liens avec le rapport annuel																																										
	<p>Manitoba.</p> <p>Il est important aussi de suivre les progrès au chapitre de l'engagement du gouvernement à attirer 10 000 immigrants, qui remonte à 2006, et de l'objectif de 20 000 immigrants par an au cours de la prochaine décennie, établi en 2007.</p>				<p>L'Accord Canada-Manitoba en matière d'immigration (ACMI) permet au Manitoba d'adopter une approche proactive pour attirer les immigrants et les inciter à s'établir. L'Accord prévoit notamment une détermination conjointe du nombre de participants au PCM et un engagement à collaborer dans les domaines de la régionalisation, de l'immigration francophone, du partage de l'information et de la planification.</p> <p>La tendance vers une hausse du nombre d'immigrants à s'établir à l'extérieur de Winnipeg va à l'encontre de la tendance générale au Canada, favorisant la concentration dans les grands centres urbains. En 2006, 30 % des candidats du Manitoba et 13 % des autres immigrants se sont établis à l'extérieur de Winnipeg. En 2006, Steinbach et Winkler étaient les principales destinations régionales, avec une croissance de 20 et de 15 % respectivement.</p> <p>Pour en savoir plus, consulter les pages 49 et 52 du rapport annuel.</p>																																										
<p style="text-align: center;">Immigration au Manitoba de 2002 à 2006</p>  <table border="1" data-bbox="378 933 1291 1274"> <caption>Immigration au Manitoba de 2002 à 2006 (estimations basées sur le graphique)</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Autres</th> <th>Réfugiés</th> <th>Candidats provinciaux</th> <th>Catégorie de la famille</th> <th>Immigration économique (fédérale)</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2002</td> <td>1 000</td> <td>1 000</td> <td>1 000</td> <td>1 000</td> <td>1 500</td> <td>6 500</td> </tr> <tr> <td>2003</td> <td>1 000</td> <td>1 000</td> <td>1 000</td> <td>1 000</td> <td>1 500</td> <td>7 500</td> </tr> <tr> <td>2004</td> <td>1 000</td> <td>1 000</td> <td>1 000</td> <td>1 000</td> <td>1 500</td> <td>8 500</td> </tr> <tr> <td>2005</td> <td>1 000</td> <td>1 000</td> <td>1 000</td> <td>1 000</td> <td>1 500</td> <td>9 500</td> </tr> <tr> <td>2006</td> <td>1 000</td> <td>1 000</td> <td>1 000</td> <td>1 000</td> <td>1 500</td> <td>10 500</td> </tr> </tbody> </table> <p>■ Autres ■ Catégorie de la famille ■ Réfugiés □ Immigration économique (fédérale) ■ Candidats provinciaux</p>						Année	Autres	Réfugiés	Candidats provinciaux	Catégorie de la famille	Immigration économique (fédérale)	Total	2002	1 000	1 000	1 000	1 000	1 500	6 500	2003	1 000	1 000	1 000	1 000	1 500	7 500	2004	1 000	1 000	1 000	1 000	1 500	8 500	2005	1 000	1 000	1 000	1 000	1 500	9 500	2006	1 000	1 000	1 000	1 000	1 500	10 500
Année	Autres	Réfugiés	Candidats provinciaux	Catégorie de la famille	Immigration économique (fédérale)	Total																																									
2002	1 000	1 000	1 000	1 000	1 500	6 500																																									
2003	1 000	1 000	1 000	1 000	1 500	7 500																																									
2004	1 000	1 000	1 000	1 000	1 500	8 500																																									
2005	1 000	1 000	1 000	1 000	1 500	9 500																																									
2006	1 000	1 000	1 000	1 000	1 500	10 500																																									

Que mesurons-nous et à l'aide de quel indicateur?	Pourquoi est-ce important de mesurer cet aspect?	Quelle est la mesure de référence utilisée?	Quel est le résultat pour l'exercice en cours (2006-2007) ou quelle est la donnée la plus récente?	Quelle est la tendance au fil du temps?	Commentaires, mesures récentes, liens avec le rapport annuel
<p>2. Nous mesurons le niveau d'activité visant à promouvoir le respect des exigences législatives et réglementaires en matière de sécurité et d'hygiène du travail.</p>	<p>Ce respect est essentiel à la sécurité et à la santé des travailleurs, à l'établissement de règles du jeu équitables pour les employeurs, et à la promotion d'une culture axée sur la sécurité et la santé dans les lieux de travail.</p>	<p>La mesure de référence est de 1 600 inspections de lieux de travail effectuées en 1999-2000.</p>	<p>En 2006-2007, 6 182 inspections de lieux de travail ont été effectuées.</p>	<p>Le nombre d'inspections a plus que triplé, passant d'environ 1 600 en 1999-2000 à plus de 6 000 en 2006-2007.</p>	<p>Les facteurs contribuant à la hausse du nombre d'inspections de lieux de travail comprennent l'augmentation du nombre d'agents de la sécurité et de l'hygiène du travail, les efforts de la Division en vue de maximiser l'efficacité administrative et la priorité que le gouvernement accorde à la sécurité et à l'hygiène du travail.</p> <p>Ces dernières années, les inspections étaient axées sur des secteurs et des groupes de travailleurs exposés à plus de risque de blessure que la moyenne.</p> <p>Pour en savoir plus, consulter les pages 29 et 30 du rapport annuel.</p>
<p>3. Nous mesurons l'efficacité de nos programmes de sécurité et d'hygiène du travail en examinant le taux de fréquence des accidents avec perte de temps.</p>	<p>Les accidents avec perte de temps entraînent des souffrances personnelles pour les travailleurs et leurs familles, tout en réduisant la productivité des entreprises.</p>	<p>La mesure de référence est de 5,8 accidents avec perte de temps par tranche de 100 travailleurs, établie en 1999-2000.</p>	<p>Le taux de fréquence des accidents avec perte de temps était de 4,5 par tranche de 100 travailleurs en 2006-2007.</p>	<p>De 1999-2000 à 2006-2007, le taux de fréquence des accidents avec perte de temps a diminué d'environ 20 %.</p>	<p>Les taux reposent sur les demandes d'indemnités de manque à gagner prises en compte par la Commission des accidents du travail. Même si le taux d'accident global a diminué sensiblement, il reste toujours place à l'amélioration. Les mécanismes d'application et les activités de sensibilisation prendront plus d'ampleur, notamment dans les secteurs nécessitant une attention particulière. L'engagement récent du gouvernement à accroître le nombre d'agents de la sécurité et de l'hygiène du travail facilitera nos efforts.</p> <p>Pour en savoir plus, consulter les pages 28 et 29 du rapport annuel.</p>

Que mesurons-nous et à l'aide de quel indicateur?	Pourquoi est-ce important de mesurer cet aspect?	Quelle est la mesure de référence utilisée?	Quel est le résultat pour l'exercice en cours (2006-2007) ou quelle est la donnée la plus récente?	Quelle est la tendance au fil du temps?	Commentaires, mesures récentes, liens avec le rapport annuel
<p>4. Nous mesurons la stabilité du climat des relations de travail en examinant le nombre de jours-personnes non travaillés dû à des grèves et à des lockouts.</p>	<p>Le nombre de jours-personnes non travaillés dû à des grèves et à des lockouts nuit à l'économie et peut décourager les investissements dans la province.</p>	<p>La mesure de référence est de 7 199 jours-personnes non travaillés en moyenne par mois, établie en 1999-2000.</p>	<p>En 2006, le nombre de jours-personnes non travaillés en moyenne par mois s'établissait à 1 076.</p>	<p>Ces sept dernières années, le nombre de jours-personnes non travaillés en moyenne par mois dû à des arrêts de travail a diminué d'environ 85 %; les taux d'arrêts de travail du Manitoba sont parmi les moins élevés au Canada.</p>	<p>En 2006-2007, la Direction des services de conciliation et de médiation a mené à bien 97 % de ses interventions de conciliation sans arrêt de travail. La Direction a également enregistré un taux de succès de 94 % dans ses interventions de médiation de griefs conjoints et un taux de succès de 87 % dans ses cas de médiation accélérée des griefs.</p> <p>Pour en savoir plus, consulter les pages 20 et 21 du rapport annuel.</p>
<p>5. Nous mesurons la rapidité de notre mécanisme de traitement des réclamations relatives aux normes d'emploi en suivant le nombre moyen de jours nécessaires pour résoudre chaque cas.</p>	<p>Il est essentiel que la Division résolve rapidement les problèmes pour protéger les droits des employés, en particulier ceux des travailleurs vulnérables, et pour mener des enquêtes efficaces et efficaces.</p>	<p>La mesure de référence est une moyenne de 175 jours requis pour résoudre une réclamation, établie en 1999-2000.</p>	<p>En 2006-2007, il fallait 82 jours en moyenne pour résoudre une réclamation.</p>	<p>Le nombre moyen de jours requis pour résoudre une réclamation n'a cessé de diminuer ces dernières années : il est passé de 175 jours en 1999-2000 à 110 jours en 2002-2003, puis à 82 jours en 2005-2006.</p>	<p>Pour en savoir plus, consulter les pages 40 et 41 du rapport annuel.</p>