
Manitoba



Rapport annuel 2001 - 2002*

Travail et immigration

*Pour l'exercice clos le 31 mars 2002

Publication autorisée par l'Assemblée législative
Winnipeg (Manitoba)

Son Honneur l'honorable Peter Liba
Lieutenant-Gouverneur du Manitoba

Monsieur le Lieutenant-Gouverneur,

J'ai l'honneur de vous soumettre le Rapport annuel du ministère du Travail et de l'Immigration pour la période du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002, qui comprend l'application de la Loi sur le multiculturalisme au Manitoba et les activités du Secrétariat des affaires multiculturelles.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Lieutenant-Gouverneur, l'expression de ma haute considération.

Becky Barrett
Ministre du Travail et de l'Immigration

Madame Becky Barrett
Ministre du Travail et de l'Immigration

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le Rapport annuel du ministère du Travail et de l'Immigration pour l'exercice clos le 31 mars 2002, qui comprend également le rapport annuel du Secrétariat des affaires multiculturelles.

Le ministère est responsable d'une vaste gamme de programmes et de services qui contribuent à la sécurité et au bien-être des travailleurs et du public, ainsi qu'à la croissance économique et au développement de la province.

Le gouvernement du Manitoba a inscrit au nombre de ses grandes priorités la réduction du nombre de décès et d'accidents du travail. En 2001, un comité d'examen tripartite, constitué de membres du Conseil consultatif du ministre sur la sécurité et l'hygiène au travail, a mené un important examen public de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail* et des programmes connexes. Le comité a émis 62 recommandations qui ont été soumises au gouvernement du Manitoba en janvier 2002.

La Commission du salaire minimum a également mené des consultations publiques élaborées pendant sa révision du salaire minimum provincial, à l'issue desquelles le gouvernement a adopté les recommandations des employeurs et des employés concernant l'augmentation du salaire minimum à 6,50 \$, à compter du 1^{er} avril 2002, ainsi que celle de 6,75 \$ à compter du 1^{er} avril 2003.

Le Programme Candidats du Manitoba, grâce au recrutement de travailleurs spécialisés, demeure une composante essentielle de la stratégie économique de la province. L'an dernier, 979 travailleurs immigrants et leurs familles se sont installés au Manitoba sur un total de 4 576 immigrants arrivés dans la province. Le Programme d'intégration des immigrants du Manitoba a fourni des services d'aide à l'établissement et de formation linguistique afin de faciliter l'adaptation des nouveaux arrivants à la vie au Manitoba. Selon une évaluation du programme, 90 % des candidats arrivés initialement au Manitoba y demeurent encore. Le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication a été établi au cours de 2001-2002 afin de fournir au gouvernement des services de conseil et de représentation sur les questions importantes pour la communauté ethnoculturelle.

Je voudrais souligner l'excellent travail réalisé par les divisions, directions et agences gouvernementales, ainsi que le dévouement et l'engagement des employés du ministère qui, jour après jour, fournissent des services de qualité, et remercier également les comités consultatifs externes pour les conseils éclairés et constructifs qu'ils fournissent aux pouvoirs publics.

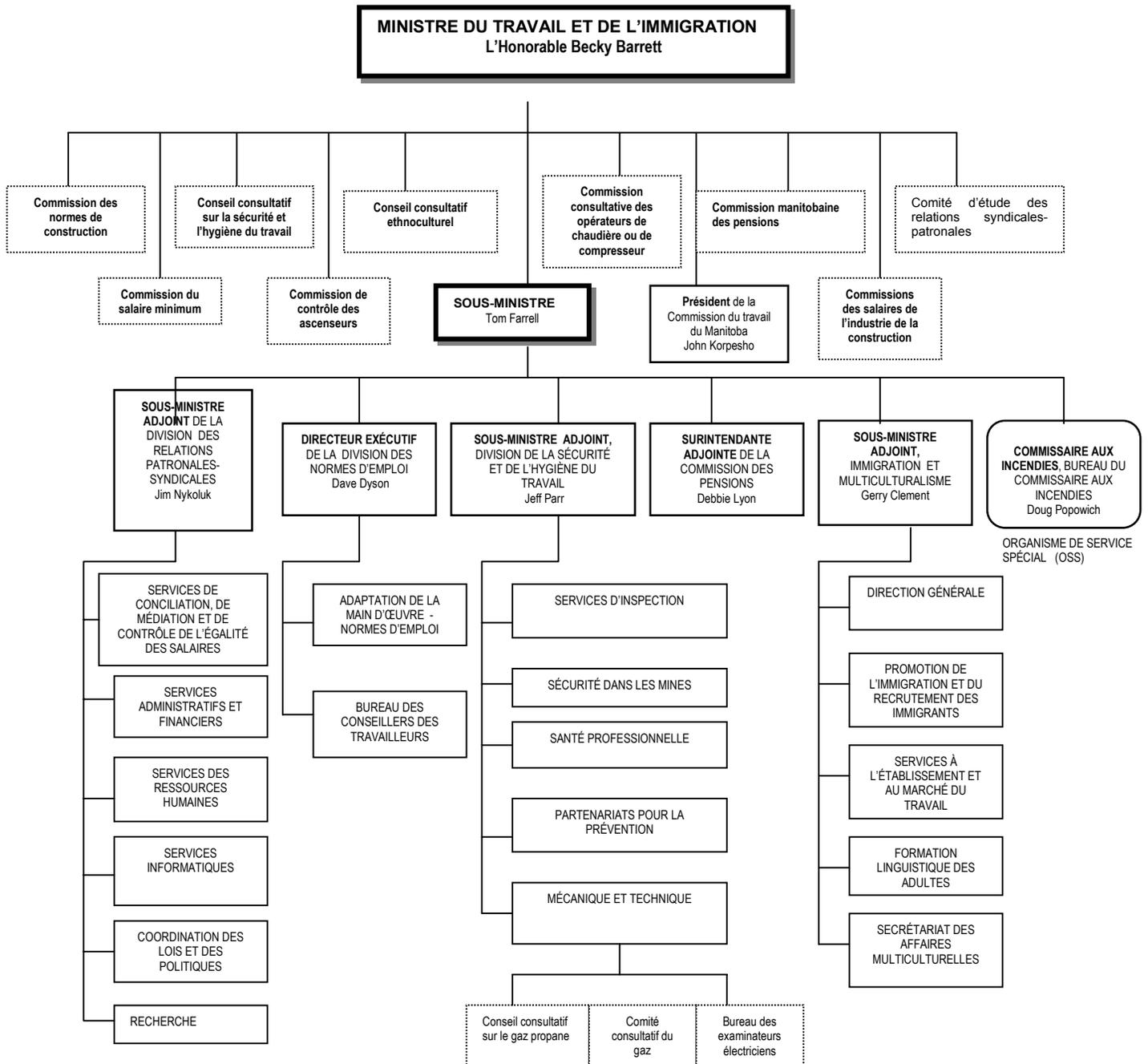
Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de ma haute considération.

Tom Farrell
Sous-ministre du Travail et de l'Immigration

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Lettre d'accompagnement de la ministre	3
Lettre d'accompagnement du sous-ministre	5
Table des matières	7
Organigramme	9
Vision, mission et principes directeurs	10
Vue d'ensemble	11
Champ d'activités	13
Traitement de la ministre - Soutien à la haute direction	14
Division des relations patronales-syndicales	15
Services des ressources humaines	16
Services administratifs et financiers	17
Direction de la recherche	17
Direction de la coordination des lois et des politiques	18
Services informatiques	20
Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires	22
Commission des pensions	25
Commission du travail du Manitoba	28
Division de la santé et de l'hygiène du travail	31
Bureau du sous-ministre adjoint	
Direction des services d'inspection	32
Section de la sécurité dans les mines	34
Section de la santé professionnelle	35
Section des partenariats pour la prévention	36
Direction de la mécanique et de la technique	38
Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail	40
Division des normes d'emploi	42
Direction des normes d'emploi	42
Bureau des conseillers des travailleurs	46
Division de l'immigration et du multiculturalisme	48
Haute direction	48
Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants	49
Direction de l'établissement et des services au marché du travail	50
Direction de la formation linguistique des adultes	52
Secrétariat des affaires multiculturelles	54
Fonds de soutien aux communautés ethnoculturelles	55
Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication	55
Bureau du commissaire aux incendies	58
Rapport de rapprochement	59
État sommaire des dépenses	60
État sommaire des recettes	63
Relevé des dépenses et de la dotation par affectation sur cinq ans	64

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'IMMIGRATION ORGANIGRAMME 2001-2002



VISION, MISSION ET PRINCIPES DIRECTEURS

Vision

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

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

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

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

Principes directeurs

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

VUE D'ENSEMBLE DES RÉALISATIONS POUR L'EXERCICE 2001-2002

Le ministère du Travail et de l'Immigration a pour objectifs de promouvoir des lieux de travail sûrs et sains, ainsi que des conditions de travail justes et équitables, d'encourager des relations de travail stables, de promouvoir l'immigration et les principes du multiculturalisme et d'améliorer la sécurité du public. En retour, ces objectifs contribuent à réaliser les priorités essentielles du gouvernement, notamment en ce qui a trait au développement de l'économie et de la collectivité, à l'investissement social et à la sécurité du public. Au cours de l'exercice 2001-2002, le ministère a rempli sa mission de la façon suivante :

- Un comité de révision tripartite, constitué de membres du Conseil consultatif du ministre sur la sécurité et l'hygiène au travail, a mené un important examen public de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail* et des programmes connexes. Le rapport du consensus et les recommandations du comité de révision transmis au ministre en janvier 2002 constituent la base d'une importante initiative du gouvernement en vue d'améliorer la santé et la sécurité au travail.
- Pendant l'exercice 2001-2002, 96 % des cas de conciliation traités sous le régime de la *Loi sur les relations de travail* ont été résolus sans arrêt de travail.
- À la suite des audiences publiques menées par la Commission du salaire minimum, le *Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail* a été modifié en vue d'augmenter le salaire horaire minimum à 6,50 \$, à compter du 1^{er} avril 2002, et à 6,75 \$ à compter du 1^{er} avril 2003. Ces modifications vont dans le sens des recommandations émises par les parties patronales et syndicales.
- Le programme Candidats du Manitoba comble les attentes en favorisant l'immigration de travailleurs qualifiés au Manitoba afin de répondre aux besoins du marché du travail. En 2001, 972 personnes choisies en vertu du programme sont arrivées au Manitoba, et parmi elles plus de 40 infirmières accréditées et 35 infirmières auxiliaires. Une évaluation du programme a démontré que 90 % des candidats arrivés initialement au Manitoba y demeurent encore.
- Le volet du programme Candidats du Manitoba réservé aux gens d'affaires a permis d'approuver 67 demandes au 31 décembre 2001. En plus de contribuer à l'économie de la province, ces candidats représentent un potentiel de création de 212 emplois à plein temps.

Pour remplir ses responsabilités, le ministère entend d'abord offrir des services d'une manière efficiente et efficace afin de répondre aux besoins des clients et du public. Parmi les activités qui ont contribué à l'amélioration des services et du fonctionnement, citons :

- La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a créé une Section des partenariats pour la prévention, responsable de la planification en collaboration avec la Commission des accidents du travail, et chargée de participer à des campagnes de sensibilisation du public en vue de promouvoir la sécurité, et d'encourager des partenariats pour la prévention avec des organismes externes.
- Le site Web de la Commission des pensions a été agrandi pour inclure quatre nouvelles publications informant les répondants des régimes et le secteur des pensions des récentes modifications et dispositions législatives. Cinq documents d'information supplémentaires sont maintenant disponibles en français.
- LINK, le réseau de données sur le travail, a été amélioré afin d'intégrer les processus d'inscription et d'accréditation de la Direction de la mécanique et de la technique.
- Pendant l'exercice 2001-2002, 50 % des demandes traitées par la Division des normes d'emploi ont été réglées à l'aide du processus de règlement rapide et sans qu'il soit nécessaire de procéder à de longues enquêtes sur place.

- Le règlement extrajudiciaire des conflits utilisé pour résoudre les litiges en matière de normes d'emploi sans devoir se reporter à la Commission du travail du Manitoba a atteint un taux de réussite de 93 %, et cette méthode a permis de traiter 62 % des appels sans recourir à une audience formelle devant la Commission du travail.
- Le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication a été mis sur pied afin de fournir au gouvernement des services de conseil et de représentation sur les questions importantes pour la communauté ethnoculturelle.
- Trois groupes de travail ont été formés afin de repérer les possibilités d'amélioration dans les domaines des ressources humaines, des communications internes et externes ainsi que pour améliorer la capacité d'élaboration des politiques et offrir des recommandations à la haute direction.

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

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

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

Traitement du ministre

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

1(a) Traitement du ministre

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart (pos./ (nég.))	Note expl.
Total des salaires	28,0	1,00	28,1	(0,1)	

Soutien à la haute direction

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

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

1(b) Soutien à la haute direction

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart (pos./ (nég.))	Note expl.
Total des salaires	548,1	10,00	548,8	(0,7)	
Autres dépenses	78,7		79,7	(1,0)	
Total des dépenses	626,8	10,00	628,5	(1,7)	

Division des relations patronales-syndicales

La Division des relations patronales-syndicales est responsable de :

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

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

La Division des relations patronales-syndicales fournit des services de soutien administratif et d'aide à la recherche à plusieurs conseils et comités consultatifs externes, ainsi que des services de coordination ministérielle en matière de normes de travail en ce qui a trait aux ententes commerciales interprovinciales et internationales. Pendant l'exercice 2001-2002, la Division a aidé la Commission du salaire minimum à examiner les règlements sur le salaire minimum dans la province. La Division, conjointement avec les directions des programmes, a participé à l'élaboration et à l'adoption de diverses dispositions législatives.

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

La Division a collaboré aux activités ministérielles et coordonné la planification stratégique, la gestion du rendement et l'établissement de rapports annuels au sein du ministère. En mai 2001, la tenue d'une séance de planification stratégique a permis de définir les questions à résoudre, les possibilités à exploiter et les défis que le ministère doit relever. Elle a été suivie d'une deuxième séance en juin 2001 au cours de laquelle les options permettant de résoudre les problèmes en émergence ont été examinées. En conséquence, trois groupes de travail ont été créés en 2002 en vue d'élaborer des propositions à soumettre à la haute direction :

- **Ressources humaines et perfectionnement du personnel** (recruter et fidéliser les employés, planifier la relève, élaborer un programme de reconnaissance des employés et une politique de formation et de perfectionnement professionnel pour tous les employés).
- **Communications internes et externes** (renforcer la communication et la coordination entre les divisions et directions, créer un bulletin ministériel, améliorer le site Web interne et tenir à jour le contenu diffusé par Internet, améliorer les communications externes avec les clients, les partenaires et le public).

- **Capacités et connaissances en matière de politiques** (coordonner les ressources en matière de politiques et de recherche, identifier le personnel des politiques et de la recherche ayant les compétences et responsabilités nécessaires, partager les compétences et les connaissances selon des principes de gestion du savoir, former et perfectionner le personnel chargé d'élaborer les politiques).

L'un des premiers résultats a été le lancement d'un bulletin ministériel en mars 2002. Les groupes de travail transmettront leurs propositions à la haute direction qui les approuvera pour le prochain exercice.

La Division des relations patronales-syndicales offre également des services de consultation et d'assistance technique tant en matière d'amélioration continue, que de refonte du processus ou des projets de développement des systèmes d'information.

Développement durable

Le ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba veille à ce que les activités du ministère soient conformes aux principes de développement durable et soutiennent la mise en œuvre d'un cadre de travail gouvernemental. En 2001, la Division des relations patronales-syndicales a fourni de l'information au groupe de travail COSDI (consultation sur la mise en œuvre du développement durable) en ce qui concerne la protection des employés qui appliquent ou cherchent à appliquer les lois ou exigences relatives au développement durable.

Par ailleurs, le directeur des services financiers fait partie du Conseil de l'approvisionnement depuis sa création en septembre 2000. Enfin, des représentants de toutes les divisions du ministère ont été nommés pour former une « équipe verte » ministérielle qui se réunira en vue d'élaborer un plan d'activités visant à réaliser les objectifs de développement durable.

Services des ressources humaines

Objectifs

L'unité des services regroupés des ressources humaines, composée de quatre ministères (Éducation, Formation professionnelle et Jeunesse; Enseignement supérieur; Travail et Immigration et Consommation et Corporations) et de sept organismes de services spéciaux, fournit une gamme complète de services au ministère du Travail et de l'Immigration et au Bureau du commissaire aux incendies. L'objectif de l'Unité est de veiller à ce que les groupes d'exécution des programmes disposent de personnel hautement qualifié, fiable, formé et rémunéré en conséquence.

Résumé de rendement

Pendant l'exercice 2001-2002, l'Unité des services regroupés des ressources humaines a fourni les services suivants :

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

Amélioration continue

- Poursuivre l'élaboration de politiques et de procédures ministérielles régissant des configurations de travail diversifiées et mobiles.

Services administratifs et financiers

Objectifs

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

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

Résumé de rendement

Pendant l'exercice 2001-2002, la Direction a participé activement à la mise en œuvre du nouveau système provincial de comptabilité et de gestion des ressources humaines (système SAP) et à la généralisation de son utilisation. Le directeur et le superviseur des services de comptabilité ont tous deux fourni des services de coordination et de conseil aux employés du ministère qui utilisent le système. En ce qui concerne le traitement des comptes fournisseurs, le système SAP s'est avéré rapide et efficace. Toutefois, le personnel a éprouvé des difficultés à produire, à partir du système, les rapports financiers destinés aux directeurs de programmes et à la direction du ministère.

Concernant les recettes de l'exercice 2001-2002, la Direction a traité plus de 40 700 opérations dont 2 060 se rapportaient aux activités de l'organisme de service spécial du Bureau du commissaire aux incendies. Pendant l'exercice, le ministère du Travail et de l'Immigration a perçu au total 14 520 000 \$ en recettes, une augmentation de 1,1 % par rapport au montant de 14 359 300 \$ perçu pendant l'exercice 2000-2001. Ces chiffres comprennent les sommes recouvrées auprès du gouvernement du Canada au titre des services d'établissement des immigrants fournis par la Division de la citoyenneté et du multiculturalisme qui fait partie du ministère depuis octobre 1999.

Amélioration continue

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

Direction de la recherche

La Direction de la recherche conduit et coordonne la recherche et l'analyse des politiques pour le ministère, fournit des services de soutien à différents conseils et comités consultatifs externes, procure des renseignements aux travailleurs, aux employés et au public, ainsi que des services de coordination

ministérielle en matière de normes de travail relatives aux ententes commerciales interprovinciales et internationales.

Objectifs

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

Résumé de rendement

- Pendant l'exercice 2001-2002, la Direction de la recherche a fourni une assistance en matière de recherche et d'administration à des comités consultatifs externes, notamment au Comité d'étude des relations syndicales-patronales et à la Commission du salaire minimum. La Direction a joué un rôle clé en aidant la Commission du salaire minimum pendant l'examen public du salaire minimum. Le gouvernement provincial a adopté les recommandations des représentants des parties patronales et syndicales au sein de la Commission en augmentant le salaire horaire minimum à 6,50 \$, à compter du 1^{er} avril 2002, et à 6,75 \$, à compter du 1^{er} avril 2003.
- La Direction a recueilli, élaboré et diffusé des renseignements et des données statistiques concernant, par exemple, les arrêts de travail, les dispositions négociées des conventions collectives, les dates d'expiration, les syndicats, l'affiliation syndicale, les règlements négociés et les taux des salaires.
- La Direction a traité plus de 350 demandes de renseignements provenant des syndicats, des employeurs, des spécialistes des relations de travail, du public, des universités, du ministre ou de la direction du ministère et d'autres directions, ministères et gouvernements.
- La Direction a également aidé le ministère lors des discussions avec le gouvernement du Canada et les provinces sur les projets de coopération avec le Costa Rica et quatre états d'Amérique centrale en matière de main d'œuvre.

Amélioration continue

- Examiner les systèmes utilisés actuellement par la Direction et étudier les possibilités d'améliorer les bases de données et les autres services.

Direction de la coordination des lois et des politiques

Objectifs

L'objectif général de la Direction de la coordination des lois et des politiques est de coordonner les initiatives du ministère en matière de législation et de réglementation, en collaboration avec les autres directions opérationnelles. La Direction veille également à la conformité des procédures et des lignes directrices établies par le ministère et le gouvernement en ce qui a trait à l'adoption de lois. La Direction poursuit également l'objectif de fournir à la haute direction et aux autres représentants du gouvernement l'information législative précise, susceptible de faciliter la prise de décisions stratégiques.

Résumé de rendement

Pendant l'exercice 2001-2002, la Direction, en collaboration avec les directions opérationnelles concernées et les groupes externes, a coordonné la préparation et la mise en application des textes législatifs suivants :

- La mise en application de la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication* qui a créé le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication chargé de fournir au gouvernement des services de conseil et de représentation sur les questions importantes pour la communauté ethnoculturelle.
- Les modifications à la *Loi sur les prestations de pension* relatives à la reconnaissance des conjoints de même sexe.
- Les modifications à la *Loi sur la ville de Winnipeg* relatives à l'utilisation des fonds excédentaires du régime de retraite des employés de la Ville de Winnipeg.

La Direction, en coopération avec les ministères concernés et les groupes externes, a également participé à l'élaboration des modifications proposées aux textes législatifs suivants:

- Les modifications à la *Loi sur la prévention des incendies* en ce qui concerne la coordination des services d'intervention d'urgence, la formation en gestion du stress à la suite d'un incident critique et les pouvoirs du Commissaire aux incendies dans les situations d'urgence.
- Les modifications à la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* relatives à des questions telles que les obligations des employeurs, entrepreneurs et propriétaires, la formation des travailleurs en matière de sécurité et d'hygiène, la mise en œuvre de programmes de sécurité et d'hygiène dans les lieux de travail, la création de comités pour la sécurité et la santé des travailleurs et la définition de leurs attributions.
- Les modifications à la *Loi sur les ingénieurs et les géoscientifiques* en vue d'assouplir les dispositions relatives à l'obligation pour les corporations et les autres personnes juridiques œuvrant dans ces professions de souscrire une assurance responsabilité civile professionnelle.
- Les modifications à la *Loi sur les architectes* en vue d'autoriser le regroupement de corporations et d'autres formes de pratique en groupe pour exercer sous leur propre nom la profession d'architecte, d'autoriser l'Ordre des architectes (*Manitoba Association of Architects*) à émettre des permis temporaires, d'adresser à la Cour des demandes d'injonction lorsque la *Loi* est enfreinte et d'augmenter les montants des amendes.

La Direction, en collaboration avec les directions opérationnelles concernées, a coordonné les différentes étapes de la révision des règlements suivants :

- Le *Règlement sur les prestations de pension* a été modifié afin de permettre l'augmentation des droits d'enregistrement annuel des régimes de pension et pour s'adapter aux modifications législatives concernant les prestations aux conjoints de même sexe.
- Le *Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail* a été modifié, faisant passer le salaire minimum de 6,25 \$ à 6,50 \$ à compter du 1^{er} avril 2002 et à 6,75 \$ à compter du 1^{er} avril 2003.
- Le *Règlement sur les règles de procédure* de la Commission du travail du Manitoba a été modifié en ce qui concerne la communication de renseignements aux syndicats lors des demandes d'accréditation.
- Le *Règlement sur le régime de pension des députés de l'assemblée législative* a été modifié afin d'étendre certaines dispositions du régime de pension aux conjoints de même sexe.

Amélioration continue

La Direction continue de mettre l'accent sur la qualité de la prestation de services et la communication avec la clientèle. Elle examinera les systèmes internes existants et cherchera à améliorer davantage les services aux clients.

Services informatiques

Objectifs

La Direction des Services informatiques poursuit les objectifs suivants :

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

Résumé de rendement

Pendant l'exercice 2001-2002, la Direction des services informatiques a :

- apporté des réponses ou des solutions aux demandes de la clientèle dans des délais raisonnables et répondu aux demandes de service de première ligne en moins d'un jour ouvrable dans la plupart des cas;
- poursuivi l'élaboration de plusieurs nouveaux projets de développement d'applications à la demande des directions ministérielles dans au moins trois secteurs du ministère;
- réparé les programmes d'application et procédé à des améliorations et à des essais du code informatique existant;
- assuré la formation du personnel concerné, tant au sein du gouvernement qu'à l'extérieur, et fourni une assistance directe selon les besoins;
- veillé à ce que tous les systèmes soient opérationnels pendant les heures de travail et assuré le contrôle de ces systèmes jour et nuit, 7 jours par semaine, y compris par un service sur appel;
- contribué à l'élaboration et à la mise en œuvre des initiatives du gouvernement;
- poursuivi l'objectif de résoudre les problèmes de la clientèle dans les 72 heures lorsqu'une solution réalisable était possible et a presque toujours atteint cet objectif;
- élaboré des plans et des stratégies pour l'année à venir ainsi que des plans pluriannuels en matière de technologies;
- géré la partie du programme de gestion des ordinateurs qui relève du ministère.

Amélioration continue

- augmenter la disponibilité de l'information produite par les secteurs des programmes en généralisant le recours à l'information diffusée par des moyens électroniques et par Internet, et tenir à jour le contenu diffusé sur Internet;
- élaborer, utiliser et perfectionner les méthodes utilisées en développement d'applications;
- généraliser l'utilisation d'outils de gestion des installations électroniques;

- améliorer la sécurité, définir et mettre en œuvre des mesures de protection de l'information dans tous les domaines;
- poursuivre la création d'un environnement informatique intermédiaire au sein du ministère , doté de capacités de stockage et de sauvegarde améliorées (développer un réseau de stockage);
- continuer de soutenir les initiatives du gouvernement – collaborer avec les bureaux d'API;
- organiser et mettre en œuvre le regroupement des petites applications autonomes;
- élargir la portée et la précision des activités de planification technologique;
- élaborer et appliquer des méthodes de résolution des problèmes technologiques au niveau de l'organisation;
- analyser les tendances et les activités intéressantes dans le domaine technologique et les signaler;
- utiliser les nouvelles technologies et les nouveaux outils le cas échéant;
- encourager la création d'une vision et la connaissance de l'utilisation de la technologie et résumer ces réflexions dans des documents de stratégie et de planification.

2(a) Services de la Division des relations patronales-syndicales

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)		Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos./ (nég.)	Note expl.
		ETP			
Total des salaires	1 113,7	23,00	1 206,2		
Autres dépenses	325,5		318,4		
Total des dépenses	1 439,2	23,00	1 524,6	(85,4)	

Direction des services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires

Objectifs

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

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

Résumé de rendement

Pendant l'exercice 2001-2002, 173 cas de conciliation ont été traités sous le régime de la *Loi des relations de travail*. Quatre-vingt-quinze p. cent des cas traités ont été réglés sans arrêt de travail (voir tableau 1).

La Direction a facilité la prestation de services à une organisation utilisant la négociation raisonnée.

Du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002, la Direction a participé à la résolution de dix arrêts de travail. Trois d'entre eux avaient été reportés de l'exercice précédent. Un seul arrêt de travail avait débuté avant la conciliation.

Pendant l'exercice 2001-2002, la Direction s'est occupée de 210 cas de médiation de griefs, dont 62 étaient des demandes déposées en vertu de l'article 130(8) de la *Loi sur les relations de travail*. Quatre-vingt-trois p. cent de ces cas ont été réglés. Cent quarante-huit (148) demandes volontaires conjointes assorties de délais plus souples ont été déposées l'article 129(1) de la *Loi sur les relations de travail*. Quatre-vingt-trois p. cent de ces demandes ont été réglées. Le tableau 3 présente la répartition détaillée des cas de médiation de griefs.

Il faut noter que l'article 130(1) de la *Loi sur les relations de travail* a été modifié afin de permettre de recourir plus souvent à l'arbitrage accéléré. Cette modification rend un plus grand nombre de dossiers admissibles aux services de médiation de griefs. En conséquence, le nombre de griefs déposés en vertu de cet article de la loi a augmenté.

Amélioration continue

La Direction continue de participer aux conférences de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière. Elle peut ainsi échanger de l'information avec les autres instances et avoir la

possibilité d'assister à des séminaires sur les nouvelles approches en matière de médiation préventive et de conciliation.

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

Tableau 1
Statistiques sur les services de conciliation et de médiation
en vertu de la Loi sur les relations de travail
1^{er} avril 2000 - 31 mars 2002

	2000-2001	2001-2002
Demandes reportées de l'exercice précédent	84	66
Demandes reçues pendant l'exercice visé	87	73
Demandes de première convention collective	0	29
Demandes de négociation raisonnée	2	1
Demandes de médiation préventive	1	0
Demandes relatives à la <i>Loi sur les écoles publiques</i>	0	4
Total des demandes en cours pendant l'exercice visé	174	173
Demandes traitées pendant l'exercice visé		
(a) règlement en conciliation sans arrêt de travail	89	61
(b) règlement après un arrêt de travail	11	*9
(d) conciliation suspendue	0	0
(e) arbitrage en vertu de la <i>Loi sur les écoles publiques</i>	0	0
(f) décision imposée par la Commission du travail pour première convention collective	8	7
*1 grève en cours avant la conciliation		
Total	108	77
Demandes toujours en cours de traitement à la fin de l'exercice visé	66	96
Pourcentage des cas traités sans arrêt de travail	94 %	95 %

Table 2
Médiation des griefs
1^{er} avril 2000 - 31 mars 2002

En vertu de l'article 129(1) (demande conjointe)	2000-2001	2001-2002
Cas reportés	121	55
Total des cas attribués	92	93
Cas réglés	*142	39
Cas non réglés	*16	8
Cas en attente de médiation	55	101
% de règlements	90 %	83 %
En vertu de l'article 130(8) (processus accéléré)	2000-2001	2001-2002
Cas reportés	2	10
Total des cas attribués	32	52
Cas réglés	23	33
Cas non réglés	1	7
Directement en arbitrage	0	2
Cas en attente de médiation	10	20
% de règlements	96 %	83 %

*chiffre modifié depuis le dernier rapport annuel

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

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos./ (nég.)	Note expl.
Total des salaires	391,1	6,00	381,2	9,9	
Autres dépenses	108,3		95,3	13,0	
Total des dépenses	499,4	6,00	476,5	22,9	

Commission des pensions

Objectifs

Administrer et appliquer les dispositions législatives qui fixent les normes minimales en matière de prestations de pension - admissibilité, acquisition des droits aux prestations, immobilisation, prestations de survivant et divulgation – et de gestion et d'investissement des actifs des régimes.

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

Résumé de rendement

Pour atteindre ces objectifs la Commission des pensions :

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

La Commission des pensions traite généralement environ 3 600 demandes de renseignements par téléphone portant sur les lois sur les pensions et près de 1 400 demandes concernant la conformité de régimes de pension particuliers. En 2001-2002, le personnel de la Commission a produit plus de 500 écrits administratifs concernant la conformité à la réglementation. Plus de 195 modifications à des régimes de pension ont été examinées afin d'en vérifier la conformité. Par ailleurs, la conformité de 207 contrats de CRIF, de FRV et de FRRI a été vérifiée. La Commission a procédé à sept enregistrements de régimes de pension, 19 liquidations de régimes de retraite et cinq liquidations partielles.

Pendant l'exercice, le personnel a examiné 383 rapports d'information annuels afin d'en vérifier la conformité. Les rapports d'information annuels indiquent le détail des contributions à un régime de pension pendant l'exercice visé. De plus, la conformité de 40 rapports d'évaluation actuarielle a été vérifiée. Le rapport d'évaluation indique la valeur ou la solvabilité d'un régime de pension donné à la date de l'évaluation actuarielle.

Le personnel de la Commission a effectué la vérification administrative de six régimes de pension afin d'évaluer si leurs systèmes et usages administratifs suffisaient à en assurer la conformité. Dans le but d'améliorer le processus de vérification, la portée des vérifications administratives a été élargie pour intégrer l'examen sur place des pratiques et systèmes administratifs des répondants des régimes, en plus de ceux du tiers administrateur. Le personnel de la Commission prépare un rapport indiquant les pratiques et systèmes administratifs qui doivent être modifiés pour atteindre la conformité, et ce rapport est envoyé au répondant du régime et au tiers administrateur. Les problèmes indiqués dans le rapport font l'objet d'un suivi.

Le personnel de la Commission a procédé à la vérification administrative des systèmes administratifs de 53 émetteurs financiers offrant des régimes de retraite avec immobilisation des fonds (CRIF, FRV et FRRI) afin de déterminer si leurs pratiques et systèmes administratifs étaient conformes à la législation. Le personnel de la Commission communique aux émetteurs financiers la rétroaction sur les modifications à apporter aux pratiques et systèmes administratifs en vue d'assurer la conformité, puis il effectue le suivi.

Le site Web de la Commission des pensions a reçu 64 243 visites en 2001-2002, soit une augmentation d'environ 22 % par rapport à l'exercice précédent.

En 2001-2002, le personnel de la Commission des pensions a participé à 21 séances d'information destinées à divers organismes concernés par les régimes de retraite, ou organisées par eux, lesquelles présentaient les différents aspects de la législation établie, les projets de législation et l'information générale sur le secteur des pensions.

Indicateurs de rendement

Mesures de rendement	Prévisions 2001-2002	Rendement réel 2001-2002
Conformité législative		
- Pourcentage des documents de régimes reçus conformes à la législation	95 %	97 %
- Pourcentage des cessations de régimes de pension reçues et conformes à la législation	100 %	100 %
- Pourcentage de rapports de vérifications indiquant que l'administration du régime était pleinement conforme à la législation	83 %	100 %
- Pourcentage de vérifications d'émetteurs de CRIF-FRV-FRRI effectuées où l'administration du contrat était pleinement conforme à la législation	93 %	100 %
2. Financement des prestations prévues au titre des régimes de pension		
- Pourcentage des rapports de vérification administrative examinés et conformes à la législation	98 %	95 %
- Pourcentage des évaluations actuarielles examinées et conformes à la législation	95 %	100 %
- Pourcentage des régimes de retraite entièrement capitalisés	90 %	94 %
- Nombre de régimes fermés sans que les participants reçoivent la totalité des prestations	<3	0
- Réduction moyenne des prestations aux participants à la cessation du régime lorsque la capitalisation était inférieure à 100 %	<10 %	0
3. Interprétation des normes	97 %	100 %
- Pourcentage des demandes de renseignements par téléphone ayant obtenu une réponse dans les 24 heures	97 %	94 %
- Pourcentage des demandes écrites reçues et traitées dans les 30 jours		
4. Promotion des régimes de pension	47 %	47 %
- Pourcentage des travailleurs manitobains inscrits à un régime de pension	2	0*
- Augmentation du nombre d'employeurs participant à des régimes de retraite simplifiés		

* La différence s'explique par la réaction plus lente que prévue des parties intéressées au régime de retraite simplifié.

Réalisations

Le projet de loi 41 (*Act to comply with the Supreme Court Decision in M.v.H.*) a obtenu la sanction royale le 6 juillet 2001 et la loi est entrée en vigueur le 1^{er} janvier. Elle modifie la *Loi sur les prestations de pension* afin d'étendre aux conjoints de même sexe les obligations et avantages de conjoints.

Grâce aux liens que la Commission entretient avec les différents organismes du secteur des pensions, elle a pu informer les émetteurs financiers au sujet des dispositions législatives concernant les CRIF, FRV et FRRRI en donnant 7 séances d'information.

Le 24 septembre 2001, la Commission a accueilli la 61^e réunion de l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (CAPSA). Cette association de compétence nationale a pour mission de faciliter l'efficacité et l'efficience du système de réglementation des régimes de pension au Canada.

Quatre nouveaux documents d'information ont été ajoutés au site Web de la Commission. Ces publications apportent aux promoteurs de régimes et au secteur des pensions l'information concernant l'interprétation des récentes modifications des lois. En outre, cinq publications supplémentaires sont maintenant disponibles en français.

Amélioration continue

- Développer les techniques de gestion efficace des ressources en mettant l'accent sur l'examen administratif sur place en tant qu'outil de vérification de la conformité des régimes de pension.
- Poursuivre l'analyse des systèmes actuels de la Commission des pensions en fonction des systèmes de gestion administrative et de gestion du risque, et apporter des modifications et améliorations justifiées pour faciliter le processus de vérification administrative.
- Remodeler et développer la base d'information du site Web de la Commission en l'axant sur les rubriques les plus consultées, établir des liens avec d'autres sites du secteur des pensions et créer un site en français.
- Augmenter le nombre de documents accessibles à la clientèle.
- Poursuivre les mises à jour et développer le système d'information sur l'interprétation afin que le personnel puisse y accéder et répondre rapidement et adéquatement aux demandes de la clientèle et des parties intéressées.
- Étudier des façons de développer les différents supports d'information destinée à la clientèle de la Commission et aux parties intéressées sur les questions de législation afin de mieux informer le public.
- Rechercher les occasions de fournir une formation continue dans les domaines exigeant des connaissances et des compétences spécialisées en offrant l'accès aux ressources disponibles.

2(d) Commission des pensions

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos.(nég.)	Note expl.
Total des salaires	278,2	5,00	288,1	(9,9)	
Autres dépenses	93,2		120,0	(26,8)	
Total des dépenses	371,4	5,00	408,1	(36,7)	

Commission du travail du Manitoba

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

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

Objectifs

La Commission du travail poursuit les objectifs suivants :

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

Résumé de rendement

La Commission est chargée d'appliquer la *Loi sur les relations de travail* en ce qui concerne certaines questions comme les demandes d'accréditation, les retraits d'accréditation, les pratiques déloyales de travail, les premières conventions collectives et les conventions collectives subséquentes, l'arbitrage accéléré, le règlement des griefs par voie d'arbitrage et diverses décisions de la Commission, et prend des décisions en vertu de cette loi. Elle se prononce également dans certains litiges en vertu de 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 *Déclaration des droits des victimes* et de la *Loi électorale*. La Commission prend des décisions dans des conflits de travail portés à son attention en vertu des différentes lois du travail et elle offre un processus de médiation afin de faciliter la résolution des conflits.

Le cadre décisionnel de la Commission se compose d'un président à plein temps, d'un vice-président à plein temps et d'un vice-président à temps partiel nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil. À la fin de l'exercice visé, deux personnes se partageaient le poste de vice-président à plein temps et le poste de vice-président à temps partiel était vacant. La Commission compte également 26 membres à temps partiel qui représentent de manière égale les employeurs et les employés. Ils sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et rémunérés en fonction du nombre de réunions et d'audiences tenues au cours de l'année. La Commission tient des audiences officielles à Winnipeg et se déplace au besoin dans les centres ruraux. Elle publie également divers documents.

La Commission traite également les plaintes qui lui sont soumises par la Division des normes d'emploi sur les questions relatives aux salaires, à la rémunération des jours fériés, aux congés payés et aux indemnités de préavis, notamment en ce qui concerne les dispositions en application de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et de la *Loi sur le jour du Souvenir*. En outre, la Commission

reçoit et traite les demandes d'exemption adressées en vertu du *Code des normes d'emploi*, relatives à la durée de travail et au repos hebdomadaire.

Le bureau de la Commission compte quatorze employés à temps plein et un employé à temps partiel. La Commission n'a pas de conseiller juridique parmi son personnel; toutefois, les services juridiques sont fournis par le ministère de la Justice.

Tableau 1
Demandes soumises à la Commission du travail du Manitoba
1^{er} avril 2000 – 31 mars 2002

Lois	2000-2001	2001-2002
<i>Loi sur les relations de travail</i>	643	375
<i>Loi sur le paiement des salaires</i>	22	2
<i>Code des normes d'emploi</i>	358	364
<i>Loi sur l'égalité des salaires</i>	0	0
<i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i>	10	19
<i>Loi sur les services essentiels</i>	1	0
TOTAL	1 034	760

Tableau 2
Mesure du rendement des programmes de la Commission du travail du Manitoba
1^{er} avril 2000 – 31 mars 2002

Indicateur	Rendement réel 2000-2001	Rendement réel 2001-2002
Pourcentage des cas tranchés	76 %	87 %
Nombre de cas soumis à la Commission	37	31
Pourcentage réglé	68 %	45 %
Nombre de votes	63	22
Durée de traitement moyenne (en jours civils) :		
Accréditations	18	15
Retraits d'accréditation	50	33
Pratique déloyale de travail	79	110
Devoir de juste représentation	71	53
Arbitrage accéléré	16	53
Décisions de la Commission	167	201
Certificats modifiés	167	127
Premiers contrats	63	63
Santé et hygiène du travail	45	62
Renvois à la Division des normes d'emploi	84	106
Exemptions concernant les heures de travail	5	6

Réalisations

- Amélioration et développement de la page d'accueil du site Web qui donne accès à divers documents, notamment aux formulaires de demande, aux bulletins d'information et au rapport annuel dans les deux langues officielles.
- Publication de documents en vue d'améliorer la communication et de diffuser l'information, entre autres, le rapport trimestriel sur les activités de la Commission du travail du Manitoba et les mises à jour de l'index des motifs écrits des décisions.

- Développement de la base de données interne afin d'augmenter les capacités de recherche et de générer des données statistiques.
- Recrutement pour un nouveau poste au sein du bureau de la Commission afin de faciliter le traitement de l'arbitrage accéléré et des demandes et renvois en vertu du *Code des normes d'emploi*.

Amélioration continue – Priorités pour l'exercice 2002-2003

- Augmenter le nombre de règlements par médiation.
- Réduire le temps moyen de traitement des demandes.
- Poursuivre la restructuration des unités de négociation dans le secteur urbain des soins de santé.
- Examiner et délivrer des certificats pour le secteur des écoles publiques.
- Mettre en place un système d'information automatisé (gestion des cas).
- Transférer les bureaux de la Commission dans des locaux mieux adaptés.
- Améliorer les services de communication, notamment le service à la clientèle et l'accès à l'information par le biais de publications en temps opportun et le développement du site Web de la Commission.
- Participer au perfectionnement du personnel et aux actions de formation.

2(e) Commission du travail du Manitoba

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos./ (nég.)	Note expl.
Total des salaires	959,0	15,50	950,5	8,5	
Autres dépenses	318,5		282,3	36,2	1
Total des dépenses	1 277,5	15,50	1 232,8	44,7	

Note explicative :

1. Des dépenses supérieures aux prévisions représentent en grande partie l'augmentation des dépenses de transport, les coûts d'acquisition de mobilier et de fournitures pour les bureaux des deux nouveaux vice-présidents à temps partiel et les coûts connexes à la mise en œuvre d'un système d'information automatisé.

Division de la santé et de l'hygiène du travail

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

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

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

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

- la Direction des services d'inspection
- la Section de la sécurité dans les mines
- La Section de la santé professionnelle
- la Direction de la mécanique et de la technique
- la Section des partenariats pour la prévention

Bureau du sous-ministre adjoint

Le sous-ministre adjoint, chef de la coordination stratégique, et un secrétaire administratif et juridique forment le service administratif du Bureau du sous-ministre adjoint.

Objectifs

- Le sous-ministre adjoint est directeur de la Division de la santé et de la sécurité du travail, tel qu'indiqué dans la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*.
- Il veille à ce que les lois et règlements sous sa responsabilité soient appliqués comme il se doit.
- Il assure la gestion globale et l'orientation des cinq directions de la Division : Mécanique et technique, Santé professionnelle, Services d'inspection, Sécurité dans les mines et Partenariats pour la prévention.
- Il supervise la gestion financière de la division, l'établissement du budget, la planification stratégique, la coordination des processus de poursuites et d'appels de décision en vertu de la loi, la prestation des programmes et la coordination d'ensemble.

Amélioration continue

En août 2001, le ministre du Travail et de l'Immigration a annoncé la mise en œuvre d'une stratégie de prévention comportant six objectifs : réduction de 15 % sur quatre ans du nombre d'accidents du travail qui entraînent une perte de temps; prévention des accidents chez les jeunes travailleurs; renforcement de la prévention des maladies professionnelles; application de la réglementation; amélioration de la sécurité et de l'hygiène du travail à la ferme, et révision de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*.

À l'automne 2001, le Comité de révision de la sécurité et de l'hygiène du travail a mené des audiences publiques sur la stratégie. Le Comité a tenu 19 consultations publiques à travers la province et reçu plus

de 180 présentations. Le Comité de révision a soumis son rapport de consensus au ministre à la fin janvier 2002.

Le gouvernement a adopté la recommandation fondamentale du Comité de révision à l'effet que le gouvernement, avec la collaboration de la Commission des accidents du travail, dirige une initiative provinciale soutenue qui vise à créer au Manitoba une culture solide de la sécurité et de l'hygiène du travail. Cette initiative s'appuiera sur différentes mesures dans quatre domaines prioritaires : l'information et la sensibilisation du public, la formation des employeurs, des travailleurs et de leurs superviseurs, des mesures et des normes de prévention et des systèmes de responsabilité interne et externe.

À long terme, le plan du gouvernement comprend : de nouvelles initiatives en matière de programmes et de politiques, des modifications de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et un processus de consultation et de révision visant à modifier et à clarifier la réglementation provinciale sur la santé et l'hygiène du travail.

Remarque : les salaires et dépenses du Bureau du sous-ministre adjoint pour l'exercice 2001-2002 sont indiqués sous la rubrique 2(f) Inspection Services d'inspection.

Direction des services d'inspection

Objectifs

La Direction poursuit les objectifs suivants :

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

Résumé des activités

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

Enquêtes sur les plaintes et les accidents

Enquêtes sur les plaintes – La Direction mène des enquêtes sur les plaintes relatives aux conditions de travail dangereuses ou aux violations de la loi et des règlements que la Direction est chargée d'appliquer. Dans la mesure du possible, l'anonymat du plaignant est toujours respecté. En 2001-2002, la Direction des services d'inspection et la Section de la sécurité dans les mines ont traité 582 plaintes de ce type.

Enquêtes sur les accidents graves - La Direction enquête sur les accidents graves et les accidents mortels afin d'en déterminer les causes et de recommander les mesures correctives qui empêcheront que des accidents semblables ne se reproduisent. La Direction possède également un système de réponse d'urgence qui fonctionne nuit et jour, sept jours sur sept. Dans certains cas, des poursuites sont intentées. En 2001-2002, la Direction des services d'inspection et la Section de la sécurité dans les mines ont mené 306 enquêtes sur des accidents graves et 14 poursuites judiciaires ont été engagées.

Inspections des lieux de travail

La Direction des services d'inspection inspecte les exploitations minières mais aussi les autres installations industrielles afin de veiller à leur conformité avec les dispositions législatives et d'assurer qu'elles adoptent des pratiques sécuritaires. En 2001-2002, la Direction a procédé à 3 242 inspections et émis 4 694 ordres d'amélioration. (Quinze agents de sécurité et d'hygiène ont obtenu leur qualification en 2001-2002.) La Division continuera à encourager les agents de sécurité et d'hygiène à obtenir leur certification comme professionnel en sécurité agréé du Canada.

Hygiène, génie de la sécurité et ergonomie

La Direction des services d'inspection offre des services d'inspection technique et ergonomique et de soutien à la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail :

- des conseils et une aide technique et ergonomique aux clients et au personnel interne;
- des enquêtes dans les lieux de travail et la rédaction de rapports techniques spécialisés sur les dangers et les stratégies de contrôle des risques dans les lieux de travail;
- l'inspection et l'évaluation des risques liés aux lieux de travail;
- l'examen des projets, des installations et des processus avant leur mise en œuvre, et
- la préparation et la prestation de programmes de formation technique spécialisée au personnel de la Division et aux clients externes.

Programme dans le secteur agricole

Le personnel de la Direction des services d'inspection inspecte les fermes, particulièrement les lieux où il y a des relations de travail, et fournit des services de soutien au secteur agricole, notamment par le biais de cours de connaissance et de contrôle des risques, d'actions de promotion de la sécurité et de l'hygiène et de sessions conjointes d'enquête sur les accidents avec la G.R.C. La Division entretient des rapports avec plusieurs ministères et organismes gouvernementaux et continue de faire partie d'un réseau national et international sur les questions de sécurité et d'hygiène agricoles.

Tableau 1

Indicateurs de rendement - Direction des services d'inspection

1^{er} avril 2000 – 31 mars 2002

Mesures d'efficacité	2000-2001	2001-2002
Nombre de plaintes (<i>Section de la sécurité dans les mines comprise</i>)	524	582
Nombre d'inspections	2 225	3 242
Nombre d'enquêtes (<i>Section de la sécurité dans les mines comprise</i>)	191	306
Nombre d'ordres d'amélioration	2 847	4 694

2(f) Services d'inspection

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos./ (nég.)	Note expl.
Total des salaires	3 314,0	62,00	3 494,2	(180,2)	1.
Autres dépenses	1 349,4		992,2	357,2	2.
Total des dépenses	4 663,4	62,00	4 486,4	177,0	

Note explicative:

1. Des dépenses inférieures aux prévisions reflètent les stratégies de gestion des postes vacants utilisés pour répondre aux exigences de fonctionnement supplémentaires au sein de la Division.
2. Des dépenses supérieures aux prévisions reflètent l'augmentation des coûts de fonctionnement connexes à l'embauche de nouveau personnel, ainsi que les coûts de révision de la législation sur la santé et la sécurité du travail entreprise en 2001-2002; les coûts supplémentaires de réinstallation des employés; le financement du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, et les frais de consultation et de formation

Remarque : La Section des partenariats pour la prévention et le Bureau du sous-ministre adjoint sont inclus dans le tableau des salaires et dépenses des Services d'inspection.

Section de la sécurité dans les mines

Objectifs

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

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

Résumé des activités

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

Formation et information

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

Évaluations techniques, autorisation et homologation

La Section de la sécurité dans les mines procède à des évaluations techniques et à des examens préalables à la mise en œuvre afin d'assurer la conformité avec la réglementation. En 2001-2002, 62 évaluations techniques préalables à la mise en œuvre ont été menées. Par ailleurs, la Section a accordé 312 autorisations et certificats pour du matériel diesel, des appareils de levage, des poudrières et des cages d'extraction.

Enquêtes sur les plaintes et accidents

Enquêtes sur les plaintes – La Section mène des enquêtes sur les plaintes relatives aux conditions de travail dangereuses ou aux violations de la loi et des règlements que la Section est chargée d'appliquer. Dans la mesure du possible, l'anonymat du plaignant est toujours respecté. En 2001-2002, la Section de la sécurité dans les mines et la Direction des services d'inspection ont traité 582 plaintes.

Enquêtes sur les accidents graves – La Section enquête sur les accidents graves et les accidents mortels afin d'en déterminer les causes et de recommander les mesures correctives qui empêcheront que des accidents semblables ne se reproduisent. La Section possède également un système de réponse d'urgence qui fonctionne nuit et jour, sept jours sur sept. Dans certains cas, des poursuites sont intentées. En 2001-2002, la Section de la sécurité dans les mines et la Direction des services d'inspection ont mené 306 enquêtes sur des accidents graves et 14 poursuites judiciaires ont été engagées.

Inspections des lieux de travail

Des inspections des sites sont menées régulièrement afin de veiller à leur conformité avec les dispositions législatives et d'assurer qu'ils adoptent des pratiques sécuritaires. Ces sites comprennent les mines souterraines, les exploitations minières à ciel ouvert et les carrières. La Section examine également les plans des nouvelles mines. En 2001-2002, la Section de la sécurité dans les mines a procédé à 515 inspections et émis 735 ordres d'amélioration.

Révision et modifications de la réglementation et des politiques

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

Tableau 1
Indicateurs de rendement – Section de la sécurité dans les mines
1^{er} avril 2000 – 31 mars 2002

Mesures d'efficacité	2000-2001	2001-2002
Nombre de plaintes (<i>Direction des services d'inspection comprise</i>)	524	582
Nombre d'inspections	535	515
Nombre d'enquêtes (<i>Direction des services d'inspection comprise</i>)	191	306
Nombre d'ordres écrits	679	784

2(h) Sécurité dans les mines

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-202 (en milliers de dollars)	Écart pos./ (nég.)	Note expl.
Total des salaires	511,9	10,00	614,3	(102,4)	1
Autres dépenses	225,4		223,0	2,4	
Total des dépenses	737,3	10,00	837,3	(100,0)	

Note explicative :

1. Des dépenses inférieures aux prévisions illustrent les stratégies de gestion des postes vacants utilisées pour répondre aux exigences de fonctionnement supplémentaires au sein de la Division.

Section de la santé professionnelle

La Section de la santé professionnelle est composée d'un médecin du travail en chef, d'un épidémiologiste, d'un hygiéniste du travail en chef et de personnel de soutien pour la maintenance et l'administration du site Web.

Objectifs

La Section de la santé professionnelle poursuit les objectifs suivants :

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

Résumé des activités

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

- Évaluation et gestion des risques
- Surveillance en matière de santé professionnelle
- Élaboration et évaluation des politiques et des procédures, y compris en matière de réglementation
- Maintenance du site Web de la Division de la santé et de la sécurité du travail
- Interaction avec les employeurs, les employés, et les professionnels de la santé et de la sécurité au sein de la Division, de la province et des autres provinces
- Collaboration étroite avec la Commission des accidents du travail du Manitoba en matière de surveillance et d'analyse des accidents.

La Section de la santé professionnelle a mis en place différents programmes de surveillance médicale. Le plus vaste est le Programme de protection de l'ouïe auquel participent 25 000 employés dont l'ouïe est évaluée chaque année. D'autres programmes sont axés sur la surveillance du taux de plomb sanguin, la surveillance de l'exposition aux insecticides et la surveillance de l'exposition aux poussières fibrogènes.

2(g) Santé professionnelle

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos./ (nég.)	Note expl.
Total des salaires	247,9	3,00	241,9	6,0	
Autres dépenses	32,9		39,8	(6,9)	
Total des dépenses	280,8	3,00	281,7	(0,9)	

Section des partenariats pour la prévention

Objectifs

La Section poursuit l'objectif suivant :

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

Résumé des activités

La Section fournit ses services dans huit domaines :

Programme de partenariats pour la prévention

La Section travaille en étroite collaboration avec la Commission des accidents du travail du Manitoba en vue d'aider à créer des associations professionnelles axées sur la sécurité et d'encourager le développement d'un solide réseau d'organismes de prévention.

Éducation et prévention auprès des jeunes

La Section des partenariats pour la prévention travaille en collaboration avec les différents ministères et organismes chargés du système éducatif en vue de sensibiliser les jeunes de la maternelle à la 12^e année et les étudiants du postsecondaire à la sécurité et à l'hygiène du travail.

Soutien administratif

Le personnel de la Section fournit des services de soutien administratif au personnel de la Division.

Ressources en sécurité et hygiène du travail

La Section administre les documents d'information comme le bulletin *WorkSafe!* et les autres bulletins, les directives, le site Web de la Division et la vidéothèque.

Programme de formation en sécurité et hygiène du travail

Le personnel de la section dispense une vaste gamme de programmes de formation d'une journée en sécurité et en hygiène professionnelle. Tous ces programmes, à l'exception du programme de dynamiteur, sont dispensés gratuitement.

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

La Section des partenariats pour la prévention offre des services de consultation aux nouveaux comités de la sécurité et de l'hygiène au travail, et aux comités existants.

Services à la clientèle

De 8h30 à 17h, du lundi au vendredi, un agent des services à la clientèle répond aux demandes d'information, enregistre les plaintes et les renseignements sur les accidents graves.

Réseau d'information sur le travail (système LINK)

L'administrateur du système LINK fournit des services de formation et de soutien technique en ce qui concerne la maintenance de l'application. Cette application fait le suivi électronique des données des enquêtes, des inspections et des procès-verbaux du Comité de la sécurité et de l'hygiène du travail. En février 2001, le système LINK a été amélioré afin d'inclure le processus d'inscription et d'accréditation de la Direction de la mécanique et de la technique.

Tableau 1

Indicateurs de rendement – Section des partenariats pour la prévention

1^{er} avril 2000 – 31 mars 2002

Mesures d'efficacité	2000-2001	2001-2002
Demandes d'information (Division)	5 965	11 839
Nombre d'interventions/formations sur place (Comité de la sécurité et de l'hygiène du travail)	55	47
Nombre d'heures de formation dispensée en sécurité	13 642	19 819
Nombre de cours de formation	275	182
Nombre de visites du site Web (Division)	319 912	484 000

Remarque :

Les chiffres concernant les salaires et dépenses de la Section des partenariats pour la prévention en 2001-2002 sont inclus sous la rubrique 2(f) Services d'inspection

Direction de la mécanique et de la technique

Objectifs

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

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

Résumé des activités

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

Services à la clientèle

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

Délivrance de permis aux gens de métier

La Direction de la mécanique et de la technique est chargée de délivrer, après examen, des permis aux travailleurs, tel que stipulé par les lois énumérées ci-dessous :

- *Loi sur les appareils sous pression et à vapeur* (754 candidats ont passé l'examen et 655 permis ont été délivrés en 2001-2002)
- *Loi sur les opérateurs de chaudière ou de compresseur* (668 personnes ont passé l'examen et 224 permis ont été délivrés)
- *Loi sur le permis d'électricien* (102 personnes ont passé l'examen et 381 permis ont été délivrés)
- *Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout* (173 installateurs ont été contrôlés et 2 068 permis ont été délivrés)

La section des permis et examens a fait passer 1 697 examens ou épreuves pratiques de soudure et délivré ou renouvelé 3 328 permis en 2001-2002.

Évaluations techniques, autorisation et homologation

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

Pendant l'exercice 2001-2002, 489 conceptions techniques ont été examinées et homologuées et 168 affidavits de fabrication ont été traités et enregistrés. Par ailleurs, 87 nouveaux procédés d'appareils et tuyaux sous pression ont été homologués.

Programmes d'inspection de la Direction

- Inspections en vertu de la *Loi sur les divertissements (Partie II) et de ses règlements* : en 2001-2002, la Direction a procédé à 156 inspections de manèges dans la province. Aucun ordre d'arrêt n'a été émis.
- Inspections en vertu de la *Loi sur le permis d'électricien et de ses règlements* : en 2001-2002 il y a eu 3 718 inspections de matériel électrique non homologué, 169 vérifications ponctuelles de matériel et 66 inspections ponctuelles d'électriciens travaillant sur le terrain.
- Inspections en vertu de la *Loi sur les ascenseurs et de ses règlements* : au total, 2 051 inspections pour le renouvellement des permis ont été effectuées et les inspecteurs ont émis 1 405 ordres écrits pour différentes infractions aux normes.
- Inspections en vertu de la *Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout et de ses règlements* : en 2001-2002, la Direction a procédé à 1 813 inspections de matériel nouvellement installé, 9 enquêtes sur des accidents, 289 examens de plans d'installation, 213 inspections de matériel non approuvé par un organisme reconnu et elle a accordé au total 21 427 permis.
- Inspections en vertu de la *Loi sur les appareils sous pression et à vapeur et de ses règlements* : la Direction a procédé à 8 173 inspections pour la délivrance ou le renouvellement de permis, et émis plus de 1 033 ordres.

Tableau 1

Indicateurs de rendement – Direction de la mécanique et de la technique

1^{er} avril 2000 – 31 mars 2002

Mesures d'efficacité	2000-2001	2001-2002
Inspections de manèges	232	156
Inspections de matériel et d'installations électriques	5 514	3 953
Inspections d'ascenseurs	1 969	2 051
- Nombre d'ordres émis par les inspecteurs	1 355	1 405
Inspections de brûleurs à gaz et à mazout	3 543	2 026
Inspection d'appareils sous pression et à vapeur	8 176	8 173
- Nombre d'ordres émis par les inspecteurs	1 297	1 033

2(b) Mécanique et technique

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos./ (nég.)	Note expl.
Total des salaires	1 664,4	34,00	1 745,0	(78,6)	1.
Autres dépenses	551,4		473,0	78,4	2.
Total des dépenses	2 215,8	34,00	2 218,0	(0,2)	

Notes explicatives :

1. Des dépenses inférieures aux prévisions reflètent les économies de salaire dues aux postes vacants.
2. Des dépenses supérieures aux prévisions reflètent les coûts additionnels relatifs au transport et aux communications, et les frais accrus de matériel informatique et de logiciels.

Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail

Le Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail a été créé en 1977 en vertu des dispositions de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*. Le Conseil relève directement du ministre du Travail et de l'Immigration. Du soutien technique, administratif et financier lui est offert par la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail. Les membres reçoivent une rétribution assortie d'un remboursement de leurs frais.

Le Conseil offre au ministre du Travail et de l'Immigration des conseils et des recommandations dans les domaines suivants :

- les questions générales de sécurité et d'hygiène du travail;
- la protection des travailleurs dans des situations particulières;
- la nomination des consultants et des conseillers;
- toute autre question qui porte sur la sécurité et l'hygiène du travail et sur laquelle le ministre demande l'avis du Conseil.

Les membres du Conseil sont nommés par le lieutenant gouverneur en conseil en veillant à maintenir une représentation égale des travailleurs, des employeurs et des organismes professionnels.

Pendant l'exercice 2001-2002, les membres du Conseil étaient les personnes suivantes :

Président

- Wally Fox-Decent

Représentants des organismes professionnels

- Irving Gusdal, American Association of Industrial Hygiene
- Ilana Warner, Association des infirmières du Manitoba
- Catherine Stewart, ingénieure agréée, Association of Professional Engineers and Geoscientists of the Province of Manitoba
- Sheila Braidek, Manitoba Federation of Labour, Occupational Health Centre Inc. (a démissionné en juin, 2001)
- Carol Loveridge, Manitoba Federation of Labour, Occupational Health Centre Inc. (nommée en octobre 2001)

Représentants des employeurs

- Chris Lorenc, Manitoba Heavy Construction Association
- Rolly Simard, Mining Association of Manitoba Inc.
- Stephen Copen, Manitoba Employers Council
- Ronald Hambley, Winnipeg Construction Association

Représentants des travailleurs

- Pete Walker, Manitoba Federation of Labour
- Harry Mesman, Manitoba Federation of Labour
- Debbie Jamerson, Manitoba Government Employees Union
- James Murphy, Operating Engineers of Manitoba (a démissionné en septembre 2001)
- David Martin, Manitoba Building and Construction Trades Council (nommé en novembre 2001)

Le Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail forme les comités dont il a besoin pour se faire conseiller sur des questions précises qui portent sur la sécurité et l'hygiène au travail. Au cours de l'exercice 2001-2002, les comités suivants ont été actifs :

- le Comité de la sécurité et de l'hygiène du secteur agricole
- le Comité de révision des règlements sur l'exploitation minière

En août 2001, le ministre du Travail et de l'Immigration a annoncé la mise en œuvre d'une stratégie visant à réduire le nombre d'accidents du travail. À la suite de cette annonce, un comité de révision composé de membres du Conseil a été chargé de mener des audiences publiques sur la stratégie et d'en rendre compte au ministre en janvier 2002. Le Comité de révision était composé de :

- Wally Fox-Decent, président
- Chris Lorenc, représentant des employeurs
- Pete Walker, représentant des travailleurs
- Ilana Warner, représentante des organismes professionnels

Le Comité de révision a tenu 19 consultations publiques à travers le Manitoba (entre octobre et décembre 2001) et soumis son rapport de consensus au ministre en janvier 2002.

Pendant l'exercice 2001-2002, le Conseil a également soumis deux recommandations au ministre du Travail et de l'Immigration. La première concernait une proposition de règlement sur l'ergonomie et la seconde une proposition de modification des normes en matière de valeur limites d'exposition et des définitions connexes.

Remarque : Il est à noter que les dépenses du Conseil par affectation budgétaire font partie de celles de la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail.

Division des normes d'emploi

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

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

Direction des normes d'emploi

Objectifs

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

La Direction des normes d'emploi a reçu 3 533 demandes d'indemnisation et recouvré plus d'un million quatre cents mille dollars de salaire en 2001-2002. Elle a également reçu environ 140 000 appels téléphoniques et approximativement 10 000 visites en personne au cours de ce même exercice. La Direction des normes d'emploi a offert des services à ces clients grâce à trois programmes différents, soit les services demandés par les clients, les services proactifs et les services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre.

1. Services demandés par les clients

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

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

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

En 2001-2002, 50 % des demandes (soit 1 800 demandes) ont été réglées à l'aide du processus de règlement rapide. L'importance que représente ce processus pour les clients est que les problèmes peuvent être réglés rapidement (la période moyenne de traitement d'une demande était de 27 jours civils) et sans la nécessité d'une longue enquête sur place.

- **Enquête sur place** : le service responsable des enquêtes sur place est composé de quatre équipes, qui s'occupent chacune de secteurs d'activité particuliers. Ces équipes divisées par secteur permettent aux agents de partager les renseignements et de mieux comprendre les questions qui touchent particulièrement leurs secteurs. Chaque équipe a la responsabilité d'identifier les entreprises qui présentent des risques relativement élevés de non-respect des lois et de proposer des moyens de s'attaquer à ces situations, parmi lesquels on peut compter les vérifications, des tests de conformité, des campagnes de sensibilisation ou des associations avec des organisations professionnelles. Le fait d'axer ainsi les ressources existantes sur les entreprises qui présentent des risques élevés, plutôt que de seulement traiter les plaintes de façon individuelle, augmente le nombre des personnes qui se conforment aux lois.

En plus de leurs activités d'évaluation du risque, les agents itinérants ont enquêté sur environ 1500 demandes d'indemnisation au cours de l'exercice 2001-2002. Après avoir enquêté sur des problèmes et avoir donné de l'information aux parties concernées à propos des lois sur les normes d'emploi, les agents sont arrivés à faciliter un règlement volontaire des demandes dans environ 85 % des cas. Pour ce qui est des autres 15 %, des ordonnances formelles ont été rendues.

- **Règlement extrajudiciaire des conflits (REC)** : la Direction continue d'offrir le REC comme une méthode « facile » si l'une ou l'autre des parties désire faire appel d'un ordre officiel. Le REC a atteint un taux de réussite élevé de résolution des conflits. Il permet donc de réduire le nombre d'appels qui doivent être reportés à la Commission du travail du Manitoba pour résolution. Au cours de l'exercice 2001-2002, le REC a permis de résoudre 41 des 44 appels qui lui avaient été soumis.
- **Jugements et recouvrements** : ce service fonctionnel permet de récupérer les salaires jugés dus aux employés suite aux décisions de la Direction des normes d'emploi ou aux ordonnances de la Commission du travail du Manitoba. En 2001-2002, environ 140 000 \$ ont été recouvrés grâce à des mesures officielles.

Tableau de rendement des services demandés par les clients :

	Prévisions 2001-2002	Données réelles 2001-2002
Pourcentage des demandes traitées au :		
niveau du règlement rapide	33	55
niveau de l'enquête sur place	57	42
niveau du règlement extrajudiciaire des conflits	4	1
niveau de la Commission du travail du Manitoba	1	1
niveau des jugements et recouvrements	4	1

2. Services proactifs

En plus des services demandés par les clients, la Direction offre des services proactifs afin d'informer les travailleurs et les employeurs de leurs droits et responsabilités découlant des lois.

- **Centre de service à la clientèle** : le centre de service à la clientèle s'occupe de tous les appels téléphoniques, il reçoit toutes les demandes d'indemnisation faites auprès de la Direction et en effectue le triage, il entre les données de la plupart des demandes dans une base de données, il enquête et tente de trouver un règlement rapide pour la plupart des demandes et il émet des permis de travail pour les enfants.

Quatre employés du centre ont reçu une formation polyvalente afin d'offrir des services d'accueil et de renseignements pour le Bureau des conseillers des travailleurs. Cela permet aux deux services de partager leurs ressources et d'augmenter de manière efficace le nombre d'employés de première ligne disponibles et formés. La formation polyvalente s'est avérée de première importance dans les bureaux à l'extérieur de Winnipeg. Par exemple, elle est actuellement mise en œuvre à Brandon, en collaboration avec la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail.

Le centre de service à la clientèle continue d'utiliser un distributeur d'appels automatisé (DAA) pour gérer les appels téléphoniques qu'il reçoit et pour aider à l'évaluation des services téléphoniques.

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

La section des services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre aide les employeurs et les travailleurs à trouver des solutions aux problèmes réels ou potentiels de réduction des effectifs qu'entraînent la fermeture d'entreprises ou les mises à pied causées par des changements économiques ou technologiques, ou par l'évolution industrielle. Cette section donne également son soutien aux comités de réaffectation des effectifs dans l'élaboration des stratégies de recyclage et de réorganisation afin d'aider les travailleurs dont les emplois pourraient disparaître ou se transformer.

Des services communautaires et consultatifs sont principalement offerts aux collectivités à vocation unique du Nord qui font face à une réduction des effectifs par leur employeur. Les employés des services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre établissent le premier contact dans les situations de réduction des effectifs potentielles et ils prennent part à l'élaboration d'un processus d'adaptation responsable et flexible.

Au cours de l'exercice 2001-2002, la section des services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre a pris part à 19 comités, aidant ainsi environ 3 500 travailleurs.

Les services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre continuent d'être les « premiers secouristes » provinciaux à limiter les réductions des effectifs dans les collectivités à vocation unique. Ils coordonnent actuellement les activités d'un groupe de travail interministériel provincial du gouvernement qui relève directement de la Société de développement économique local (SDEL) de Lynn Lake et Leaf Rapids en vue d'offrir des services efficaces et à propos.

Tableau de rendement des services d'aide à la main d'œuvre

	Prévisions 2001-2002	Données réelles 2001-2002
<i>Pourcentage des travailleurs recyclés</i>	75	79,5
<i>Nombre de situations de réduction des effectifs facilitées</i>	30	32

Réalisations :

- Quatre employés supplémentaires ont reçu une formation polyvalente afin d'offrir des services d'accueil pour la Direction des normes d'emploi et le Bureau des conseillers des travailleurs. Six autres employés ont été formés aux techniques les plus efficaces et efficaces en matière de traitement des demandes des employés concernés par les fermetures d'entreprises et les faillites.
- Le personnel de la Division a facilité la mise en œuvre de services communs avec la création de centres de services gouvernementaux bilingues qui sont maintenant ouverts dans trois localités de la province. Le personnel de la Division a contribué à l'élaboration de la description de poste, à la présélection, à la sélection et à l'embauche de personnel pour les postes de spécialiste de l'information dans les centres situés à Notre-Dame-de-Lourdes, à Saint-Boniface et à Saint-Pierre-Jolys.
- À la suite de l'annonce de la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson concernant la fermeture de la mine Ruttan dès le mois de mai 2002, la section a coordonné un groupe de travail interministériel provincial du gouvernement sur la stratégie d'aide à l'adaptation pour les collectivités de Leaf Rapids et de Lynn Lake.

Amélioration continue :

- Le centre de service à la clientèle explore activement différentes technologies et méthodes pour améliorer le service et l'accès opportun aux renseignements.
- Le perfectionnement des compétences et des connaissances dans la formation, l'encadrement, etc. des agents de la Direction des normes d'emploi demeure hautement prioritaire.
- La Direction des normes d'emploi continue de s'associer à des groupes d'intérêt pour l'élaboration de stratégies en vue d'améliorer la conformité aux lois sur les normes du travail.

2(j) Normes d'emploi

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos./(nég.)	Note expl.
Total des salaires	1 967,4	39,00	1 994,3	(26,9)	1.
Autres dépenses	595,7		635,0	(39,3)	2.
Total des dépenses	2 563,1	39,00	2 629,3	(66,2)	

Notes explicatives

1. Des dépenses inférieures aux prévisions reflètent les économies de salaire dues aux postes vacants.
2. Des dépenses supérieures aux prévisions reflètent les stratégies de gestion des dépenses qui ont entraîné la réduction des frais de télécommunications, de poste et de services juridiques.

Bureau des conseillers des travailleurs

Le Bureau des conseillers des travailleurs offre des services professionnels opportuns aux travailleurs et à leurs personnes à charge qui ont besoin d'aide relativement à leurs demandes d'indemnisation, et aux groupes d'intérêt qui constatent un besoin d'information et de formation chez leurs membres.

Objectifs

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

Réalisations

- Le Bureau des conseillers des travailleurs a poursuivi la mise en œuvre d'un programme d'information du public et présenté des ateliers aux communautés ethnoculturelles sur le système d'indemnisation des accidents du travail et sur les services qu'offre le Bureau. D'autre part, le nombre des demandes résolues pendant l'exercice 2001-2002 a augmenté de 16 % par rapport à l'exercice précédent.

	Prévisions 2001-2002	Données réelles 2001-2002
1) Règlement des demandes Nombre des demandes réglées grâce à l'intervention rapide	250	200
Nombre des demandes réglées à la Commission d'appels	500	525
2) Rapidité/réceptivité a) contact à établir avec le client par un conseiller des travailleurs désigné	95% des clients contactés dans les quatre semaines suivant la demande	95% des clients contactés dans les quatre semaines suivant la demande
3) Information du public Nombre de présentations offertes aux associations de travailleurs et aux collectivités multiculturelles	15	7

Amélioration continue

- Le Bureau des conseillers des travailleurs et la Direction des normes d'emploi continueront à offrir de la formation aux préposés à l'accueil pour répondre aux besoins du projet commun d'accueil.
- Le Bureau des conseillers des travailleurs encouragera les associations afin de développer de nouveaux projets et de nouvelles initiatives qui augmenteront la sensibilisation des travailleurs face à leur droit aux avantages sociaux et à un milieu de travail sans danger.
- Le Bureau des conseillers des travailleurs orientera la diffusion de renseignements vers des groupes d'intérêt tels que les syndicats, les médecins et les comités de sécurité et d'hygiène afin de s'assurer que les travailleurs sont conscients de leurs droits dans le système d'indemnisation des accidents du travail.

2(k) Bureau des conseillers des travailleurs

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos./ (nég.)	Note expl. 1.
Total des salaires	587,6	11,00	616,4	(28,8)	
Autres dépenses	172,2		166,0	6,2	
Total des dépenses	759,8	11,00	782,4	(22,6)	

Notes explicatives :

1. Des dépenses inférieures aux prévisions reflètent les économies de salaire dues aux postes vacants.

Division de l'immigration et du multiculturalisme

La Division de l'immigration et du multiculturalisme élabore des politiques et des programmes d'admission des immigrants et elle coordonne l'établissement et l'intégration des immigrants et des réfugiés dans la vie sociale et économique du Manitoba. Le rôle de la Division est d'identifier les éléments qui touchent la communauté multiculturelle, d'encourager les partenariats entre le gouvernement et les communautés ethniques et de s'assurer que les principes de la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba* et la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication* se reflètent dans les priorités et activités du gouvernement.

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

Haute direction

Le sous-ministre adjoint soutient et dirige la gestion des programmes de la Division avec l'aide de l'Équipe de gestion de la Division et de l'Unité de soutien de la planification stratégique et des programmes. C'est le secteur de la Haute direction qui fournit la coordination centrale de la préparation du budget, de la responsabilité comptable et des rapports pertinents, de même que de la gestion des ressources humaines de la Division. L'Unité de soutien de la planification stratégique et des programmes met au point différentes politiques devant soutenir la mise en œuvre et l'évaluation de programmes qui répondent aux besoins de l'immigration et de l'établissement des immigrants au Manitoba. Cela comprend la participation aux négociations et aux consultations fédérales-provinciales-territoriales, une analyse provinciale coordonnée, l'introduction de lois et de programmes d'immigration et de citoyenneté, une planification stratégique des activités de la Division, des stratégies internes d'élaboration et d'évaluation de programmes et la coordination des diverses technologies.

Amélioration continue

- De nouveaux postes totalisant 6,5 années personnes ont été pourvus afin de satisfaire à la demande accrue de la Division.
- La Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants a poursuivi l'élaboration d'un processus d'administration et d'élaboration de politiques pour le programme Candidats du Manitoba. Des partenariats stratégiques ont été améliorés pour répondre à des pénuries particulières de main-d'œuvre et pour suppléer au développement économique.
- La Direction de l'établissement et des services au marché du travail continue de chercher à améliorer la qualité et les normes d'établissement, ainsi que les services d'emploi offerts aux immigrants et les programmes qui tiennent compte de la reconnaissance des titres de compétences. Elle peut ainsi aider les immigrants à développer leurs aptitudes et compétences sur le marché du travail canadien et dans la société.
- La Direction de la formation linguistique des adultes a continué d'effectuer des évaluations linguistiques et des renvois vers divers programmes d'anglais langue seconde afin de satisfaire à différents besoins d'apprentissage. D'autres partenariats avec les entreprises et les industries ont permis d'accroître l'employabilité des travailleurs. La Direction continue d'appuyer un ensemble souple de mécanismes de prestation de cours d'anglais langue seconde aux adultes, y compris les programmes régionaux, l'anglais pour des besoins particuliers et le perfectionnement professionnel des enseignants. La bibliothèque de ressources pour les enseignants d'anglais langue seconde a été automatisée dans le but d'améliorer l'accessibilité et la responsabilité. Un cadre d'évaluation pour le Programme d'intégration des immigrants au Manitoba est en voie de développement.

- Le Secrétariat des affaires multiculturelles a veillé à la mise en œuvre de la nouvelle *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication* et aide le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication à régler les questions prioritaires formulées par les communautés ethnoculturelles.

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

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

Résumé de rendement

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

L'entente *Candidat d'une province*, un additif à l'*Entente Canada-Manitoba sur l'immigration*, a donné un rôle plus grand à la province dans le recrutement, la présélection et le choix des personnes qualifiées et des membres de leur famille qui répondent aux besoins du marché du travail de la province et qui pourront y immigrer de manière permanente. Depuis le début du programme en 1998 jusqu'à la fin de l'année 2001, 1 843 personnes qualifiées ont été choisies pour immigrer au Manitoba, ce qui donne un total de 6 019 immigrants, si l'on compte les personnes à la charge de ces individus. Grâce à la mise en œuvre réussie du programme et à la demande, l'attribution *Candidat d'une province* n'a cessé d'augmenter, passant de 200 demandeurs principaux la première année à 1 000 pour l'année civile 2002.

Le Manitoba a reçu 4 576 immigrants en 2001, dont 972 personnes dans le cadre du programme Candidats du Manitoba. Sur l'ensemble des immigrants arrivés au Canada en 2001 dans le cadre du programme Candidats du Manitoba, la destination de 76,36 % d'entre eux était le Manitoba.

Une relation directe est entretenue avec des agents d'immigration de plus de 48 bureaux différents (ambassades canadiennes, hauts-commissariats et consulats) afin de faciliter le traitement des demandes. Cela permet aussi au Manitoba de véhiculer des renseignements exacts sur son approche en matière de promotion et de recrutement et sur ses stratégies actuelles de développement de l'économie et du marché du travail.

Le personnel continue de participer à des campagnes de promotion et de recrutement à l'étranger. Les missions de recrutement outre-mer ont le double rôle d'entretenir les relations avec les bureaux de visas et de susciter un intérêt croissant pour l'immigration vers la province. En 2001, la Direction a participé avec la *Jewish Federation de Winnipeg* et le *Business Council* du Manitoba à des activités de recrutement en Argentine. À elle seule, cette mission a donné lieu à plus de 60 visites de prospection et 50 certificats de candidats du Manitoba ont été émis à des travailleurs qualifiés. Treize d'entre eux et leurs familles sont déjà arrivés au Manitoba et y ont trouvé du travail. La Direction a également aidé la Chambre de commerce italienne lors d'une mission en Italie, offrant son expertise en matière d'immigration et de recrutement de travailleurs qualifiés et d'étudiants.

À la fin de l'année 2001, plus de 40 infirmières accréditées et 35 infirmières auxiliaires avaient été recrutées grâce à une initiative spéciale unique du programme Candidat du Manitoba avec le concours de l'office régional de la santé, et travaillent maintenant dans diverses régions de la province. Le

personnel de la Direction a également facilité le recrutement d'infirmières accréditées détentrices d'un permis de travail temporaire afin de résoudre en partie la pénurie de personnel infirmier dans la province.

Le personnel de la Direction continue également d'établir des partenariats et de rencontrer des entreprises, des associations et des organismes à caractère éducatif ou professionnel du Manitoba afin de s'assurer qu'ils contribuent à la promotion de l'immigration de travailleurs indépendants qualifiés au Manitoba et de déterminer les besoins actuels du marché du travail. Le volet du programme Candidats du Manitoba, réservé aux gens d'affaires et géré conjointement avec Industrie, Commerce et Mines, a permis d'approuver 67 demandes au 31 décembre 2001. En plus de contribuer à l'économie de la province, ces candidats représentent un potentiel de création de 212 emplois à plein temps.

Selon une évaluation du programme Candidats du Manitoba, 90 % des candidats immigrés au Manitoba décident d'y rester. On estime qu'environ 34 % des immigrants arrivés avant le 31 octobre 2001 se sont établis à l'extérieur de Winnipeg comparativement à 15 % pour les récents immigrants ne participant pas au programme. En outre, environ 94 % des principaux candidats en vertu du programme et 44 % des membres adultes de leur famille ont trouvé un emploi.

Enfin, la Direction continue de participer aux groupes de travail fédéraux-provinciaux-territoriaux sur la promotion et le recrutement, les travailleurs qualifiés et l'immigration des gens d'affaires afin d'apporter le point de vue du Manitoba en ce qui concerne les modifications proposées aux lois fédérales sur l'immigration.

Direction de l'établissement et des services au marché du travail

La Direction de l'établissement et des services au marché du travail facilite l'intégration économique et sociale des immigrants au Manitoba et leur permet de mieux contribuer au marché du travail de la province en élaborant, coordonnant, soutenant, fournissant et finançant des programmes et services reliés à l'établissement des immigrants.

Résumé de rendement

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

Pendant l'exercice 2001-2002, vingt et un projets d'une valeur totale de 1 828 600 dollars ont été financés en vertu des services d'aide à l'établissement des immigrants du PIIM.

Les projets concernaient les domaines suivants :

Les services d'établissement initial des immigrants; les activités de développement des communautés; les normes d'établissement; le perfectionnement professionnel; la préparation à l'emploi et les services de placement; les services de placement pour travailleurs immigrants hautement qualifiés; l'élaboration et la distribution de documents; les services dans les communautés rurales et du Nord; les activités de mieux-être pour les familles d'immigrants, et la recherche de renseignements pour mettre au point d'autres activités d'aide à l'établissement et à l'intégration.

Le personnel de la Direction a participé activement à la coordination des activités avec les prestataires de services concernés, par le biais des comités de coordination suivants :

- Le Groupe d'établissement au Manitoba comprend les principaux prestataires de services d'établissement et représentants du gouvernement. Les objectifs du groupe sont de déterminer les lacunes et les problèmes actuels, d'échanger des renseignements et de préciser les domaines où une action concertée est nécessaire.

- Le Groupe de coordination des services d'emploi, auquel participent les ministères provinciaux responsables du financement et des normes et les principaux prestataires de services d'emploi aux immigrants, repère les lacunes et les sujets de préoccupation et structure les efforts de modification et d'amélioration de ces services.
- Les Parrains de réfugiés du Manitoba forment un groupe de détenteurs manitobains d'ententes de parrainage qui se réunit chaque mois pour coordonner les activités de parrainage privé de réfugiés, ainsi que les renseignements et le soutien aux parrains et aux réfugiés. La Direction fournit documents et formation aux groupes confessionnels qui parrainent des réfugiés au Manitoba. Cela comprend la coordination avec les services d'établissement et les bénévoles de la communauté, l'identification des besoins de formation, la conception de documents et la formation proprement dite.

Le Programme de reconnaissance des titres de compétences offre une aide au salaire et une aide à l'évaluation pour les immigrants hautement qualifiés afin que les diplômes et l'expérience acquis par ceux-ci à l'extérieur du Canada soient reconnus. Ce programme a enregistré 230 clients dont 29 ont reçu une aide au salaire (chaque subvention salariale étant d'environ 4 303,78 \$) et 77 ont reçu une aide à l'évaluation (chaque subvention d'évaluation étant d'environ 310,55 \$)

Un Rapport de compétences scolaires a été remis à 328 travailleurs qualifiés immigrants. Ce rapport rassemble des données relatives à l'éducation et à la formation qu'ont reçues les immigrants dans un pays autre que le Canada. En octobre 2001, le service d'évaluation des titres de scolarité étrangers a déposé une demande pour devenir membre de l'Alliance canadienne des services d'évaluation de diplômes.

La Direction a participé à des activités de reconnaissance de compétences, notamment les suivantes :

- Partenariat avec des organismes de réglementation – La Direction continue de travailler au développement de partenariats avec des organismes de réglementation afin de résoudre le problème de la reconnaissance des titres et qualités des immigrants au Manitoba. Pendant l'exercice 2001-2002, la Direction a collaboré avec l'Association des ingénieurs et des géoscientifiques du Manitoba, l'Association des ergothérapeutes du Manitoba, l'Association pharmaceutique du Manitoba et les arpenteurs-géomètres du Manitoba.
- Collaboration avec les autres ministères afin de supprimer les obstacles à la reconnaissance des compétences des immigrants du Manitoba. La Direction a travaillé en étroite collaboration avec la Direction de l'apprentissage et les Partenariats pour la formation professionnelle du ministère de l'Éducation, Formation et Jeunesse Manitoba.
- Élaboration, mise à jour et distribution de fiches de renseignements professionnels dans les deux langues officielles qui expliquent en détail les processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences de 65 professions réglementées au Manitoba. Ces fiches sont distribuées aux nouveaux arrivants, mais aussi aux prestataires de services qui travaillent avec des travailleurs immigrants hautement qualifiés.

La Direction continue d'offrir des services de soutien pour la production de documents en langage clair au sein du gouvernement, notamment pour l'adaptation de documents existants en vue de répondre aux besoins langagiers et culturels des immigrants.

Le personnel de la Direction a participé aux groupes de travail fédéraux-provinciaux-territoriaux suivants :

- Le Groupe de travail sur l'établissement et l'intégration - Ce groupe était l'organisme de consultation du gouvernement fédéral pendant l'élaboration de son nouveau modèle de financement de l'établissement.
- Le Groupe de travail sur l'accès aux professions et aux métiers – Le principal mandat de ce groupe est de diffuser aux gouvernements l'information sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers en fonction des diverses sources et la qualité de l'information disponible. Ce groupe constitue également une tribune permettant de coordonner une action conjointe fédérale-provinciale, d'aider à l'évaluation des titres de compétences, d'inciter les autres membres participants à adopter

une approche proactive et de soutenir les initiatives facilitant l'intégration des immigrants sur le marché du travail.

Direction de la formation linguistique des adultes

La principale responsabilité de la Direction est de coordonner la formation des adultes en anglais langue seconde dans l'ensemble du Manitoba. Des efforts sont déployés afin d'aider les immigrants à perfectionner leurs compétences linguistiques en anglais et à obtenir en temps voulu l'information nécessaire sur l'établissement et les services au marché du travail afin de vivre dignement au Canada.

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

Résumé de rendement

Des évaluations selon les niveaux de compétence linguistique canadiens (NCLC) en compréhension-expression, lecture et écriture, ainsi que des entrevues visant à déterminer la compétence linguistique en fonction d'objectifs à court, moyen et long terme, ont été effectuées auprès de 2 208 personnes. Ces personnes ont ensuite été dirigées vers des programmes de cours d'anglais langue seconde en fonction de leurs besoins, de leurs objectifs et de leur situation personnelle.

La Direction a fourni un soutien financier et des programmes dans quatre volets du Programme d'intégration des immigrants au Manitoba (PIIM).

Divisions scolaires et programmes collégiaux

Parmi les divisions scolaires, les prestataires ont été la *Winnipeg School Division* (41 cours à temps partiel et à inscription continue donnés le jour, le soir et les fins de semaine à environ 800 étudiants), le *Applied Linguistics Centre* (8 cours à temps plein et à inscription continue donnés le jour à inscription continue à environ 120 étudiants), la *Victor Mager Parents Association* (4 cours à temps partiel donnés le matin à environ 120 étudiants) et le *Red River College Language Training Centre* (16 cours à environ 320 étudiants offerts sur deux périodes de six mois avec possibilités de bénévolat au programme intensif d'apprentissage de l'anglais et à divers programmes d'anglais utilitaire). La *St. Vital School Division* a offert un programme à temps partiel donné le soir à 20 étudiants.

Cours de langue à la collectivité

- L'anglais pour les aînés : en collaboration avec le centre « Perspectives des aînés », le Centre des services sociaux juifs à la famille et les centres pour personnes âgées « Bon voisinage », 21 cours ont été donnés dans neuf endroits différents à Winnipeg pour 325 immigrants âgés appartenant à 17 groupes linguistiques. La garde d'enfants et le transport étaient fournis à ceux qui en avaient besoin.
- L'anglais pour les femmes : des cours ont été donnés à 10 endroits différents de Winnipeg, en collaboration avec des groupes communautaires, des églises, des écoles, la Bibliothèque centenaire de Winnipeg et des projets d'habitation, à 181 immigrantes qui manquaient de confiance. La garde d'enfants et le transport étaient fournis.
- Les femmes qui passent de la maison au marché du travail : deux cours d'anglais à temps partiel ont été donnés à 29 femmes de retour sur le marché du travail. La garde était fournie pour leurs enfants d'âge préscolaire.

Langue et communication en milieu de travail

- En collaboration avec 11 entreprises de Winnipeg, 19 cours ont été offerts pour répondre aux besoins langagiers de plus de plus de 300 employés.
- Les cours d'anglais utilitaire donnés cette année étaient :

L'anglais pour les aides soignantes – 15 étudiants; l'anglais pour les pharmaciens – 4 étudiants; l'anglais écrit pour les professionnels – 2 cours à temps partiel - 25 étudiants; la prononciation - 4 cours à temps partiel pour 54 étudiants; l'anglais pour chauffeurs de taxi - 2 trimestres; l'apprentissage de l'anglais et du logiciel AutoCAD pour ingénieurs - 26 étudiants; l'anglais pour les travailleurs de l'industrie du vêtement en collaboration avec SVTI - 30 étudiants; programme d'anglais de la TUAC - 20 étudiants et la Commission des accidents du travail - 3 étudiants.
- Des classes dirigées ont été données à des groupes de 20 personnes ou moins ayant des besoins spécifiques.
- Un programme de préparation à l'emploi en anglais comme langue seconde et en langage ASL a été offert par la *Society for Manitobans with Disabilities* à quatre nouveaux arrivants sourds.

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

Les partenaires de prestation des programmes dans les régions rurales sont :

- *Community Headway's Literacy Centre* à Portage La Prairie – un cours de soir à temps partiel
- *Pembina Valley Language Education for Adults* (quatorze cours pour environ 200 apprenants)
- *Pembina Valley Workplace Training* (cours d'anglais pour camionneurs)
- *La Interlake Adult Learning Association* (trois cours pour 28 apprenants)
- Les *Southeast Area Language and Literacy Services for Adults* ont offert onze cours en communauté et cinq cours en milieu de travail pour 170 apprenants
- Les *Westman English as Second Language Services* ont offert sept cours à Boissevain, Hamiota, Kola, Roblin, Dauphin et Brandon
- Le *Thompson Multi Cultural Centre* a offert un cours pour huit apprenants.

Autres initiatives

- La Direction a fourni des services de coordination et de soutien à plus de 200 bénévoles en formation des adultes en anglais langue seconde en œuvrant avec un groupe de coordination composé de représentants de six fournisseurs de services. La Direction a mis à jour et distribué aux bénévoles plus de 200 exemplaires du document sur l'anglais langue seconde pour adultes. Deux séries de huit cours de formation des bénévoles ont été offertes. Les modules de formation étaient partagés avec le *Centre for Diverse Visible Cultures* à Halifax.
- Afin de maintenir et de promouvoir l'excellence de la formation et de l'évaluation de l'anglais langue seconde aux adultes au Manitoba, la Direction a :
 - collaboré avec des partenaires prestataires et des organisations professionnelles pour élaborer et offrir un perfectionnement professionnel aux professeurs d'anglais langue seconde à Winnipeg et en zone rurale
 - participé à divers comités consultatifs et de coordination, y compris le Centre de Niveaux de compétence linguistique canadiens et le Comité de planification de la Conférence nationale sur l'établissement
 - pris l'initiative d'élaborer des rapports d'étape et une méthode permettant de fournir une rétroaction trimestrielle aux apprenants adultes de l'anglais langue seconde et de généraliser et d'informatiser la documentation sur les ressources d'enseignement de l'anglais langue seconde aux adultes

- développé les ressources suivantes pour les cours en salle de classe : thèmes et activités pour une communication efficace; formation linguistique en milieu de travail – manuel de l'instructeur; « un examen annuel » et « l'anglais, langue seconde pour un mode de vie sain ».
- Le personnel de la Direction a participé à la révision de la formation en anglais, langue seconde M-S4
- Des présentations ont été données à d'autres organismes sur la manière de diriger les immigrants à travers le système, les services et les cours de formation aux adultes en anglais langue seconde et sur la définition des niveaux de connaissance de la langue aux principaux organismes et aux agences d'aide aux immigrants.
- Le document *Career Resource for Prospective Adult ESL Teachers* a été placé sur le site Web et 100 exemplaires ont également été distribués.
- Un cours d'anglais utilitaire a été conçu pour les personnes offrant des soins à domicile.

3(a) Immigration

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001-2002 (en milliers de dollars)		Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos./ (nég.)	Note expl.
		ETP			
Salaires	2 042,9	40,00	2 098,2	(55,3)	
Autres dépenses	708,2		785,2	(77,0)	
Aide financière	5 832,2		5 760,3	71,9	
Total des dépenses	8 583,3	40,00	8 643,7	(60,4)	

Secrétariat des affaires multiculturelles

Le mandat du Secrétariat des affaires multiculturelles est de coordonner la mise en œuvre de la politique sur le multiculturalisme du Manitoba et la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication*. Le Secrétariat a la responsabilité de déterminer les priorités d'action des ministères et organismes gouvernementaux et de faire que ceux-ci intègrent les principes de multiculturalisme dans leurs programmes et services. Des initiatives multiculturelles, interculturelles et antiracistes sont élaborées au gouvernement, puis elles sont communiquées au public et aux différents ministères afin d'encourager leur évolution et leur exploitation. Le Secrétariat appuie aussi les projets dans les communautés ethnoculturelles par l'allocation de fonds de soutien. Le Secrétariat tient le ministre au courant des questions relatives au multiculturalisme et travaille à ce que les obligations de la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba* soient remplies en plus de fournir un soutien administratif à la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication*.

Résumé de rendement

Les activités du Secrétariat des affaires multiculturelles au cours de la dernière année comprennent :

- La coordination et la facilitation de la communication entre les citoyens du Manitoba et leur gouvernement en ce qui a trait au respect de la politique sur le multiculturalisme du Manitoba et de la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba*.
- La coordination de la participation de la province à l'encouragement du civisme et à des activités antiracistes pour renforcer la compréhension de la diversité culturelle et la mise en valeur d'un

environnement respectueux qui tient compte des différences culturelles.

- Des possibilités de formation offertes au personnel du ministère et la participation à des activités communautaires visant à faire reconnaître le 21 mars comme la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.
- La promotion de la citoyenneté par la tenue d'Audiences de citoyenneté dans le Palais législatif du Manitoba.
- La coordination de projets de communication visant à favoriser la sensibilité aux différentes cultures et la participation à des comités intergouvernementaux et communautaires de promotion de l'antiracisme, du civisme et de la compréhension de la diversité.
- La participation à des projets de rappel de l'Holocauste.
- Des consultations des collectivités ont été menées et des recommandations ont été émises en vue de fonder un Conseil ethnoculturel. En conséquence, la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication*, adoptée le 6 juillet 2001, crée un conseil multiculturel pouvant consulter le gouvernement et lui faire des suggestions concernant des problèmes importants pour la communauté ethnoculturelle. Un processus d'élection et de nomination a été mis en place et des membres du Conseil ont été élus et nommés en novembre 2001.
- La coordination des réunions du Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication et du travail des sous-comités.
- La distribution de documents sur le racisme, le civisme et le multiculturalisme aux écoles, établissements et organismes.

Fonds de soutien aux communautés ethnoculturelles

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

Le soutien accordé dépend des fonds disponibles, de la nécessité des fonds pour le demandeur et de la capacité du demandeur à faire un bon usage des fonds alloués. Les organismes admissibles peuvent demander des fonds d'exploitation et le financement de projets spéciaux. La priorité est accordée aux activités à caractère interculturel, à la mise à jour des compétences des bénévoles et du personnel en administration et en gestion et à des stratégies de mise en valeur de la communauté et de l'organisme. L'aide financière peut représenter jusqu'à 50 % du budget admissible à la réalisation du programme et être donnée sous forme d'argent ou de bingos.

Pendant l'exercice 2001-2002, quatre-vingt quinze (95) subventions totalisant 107 450 \$ en argent comptant et 305 400 \$ pour la tenue de bingos (par le biais de la Corporation manitobaine des loteries) ont été approuvées.

Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication

Dans le but de remplir l'engagement du gouvernement concernant la création d'un Conseil multiculturel, des consultations des collectivités ont été tenues à Winnipeg, à Brandon et à Thompson en 2000. Les organismes multiculturels ont eu ainsi l'occasion de consulter le gouvernement.

Les discussions dans les réunions de communautés portaient sur trois questions :

- Ce nouvel organisme devra-t-il offrir des services d'assistance judiciaire? Si oui, dans quels domaines?
- Comment cet organisme sera-t-il formé : structure, composition, relevant de qui, etc.?
- Cet organisme devrait-il offrir des subventions? Si oui, selon quels critères?

À la suite des recommandations émises lors de la consultation, le gouvernement du Manitoba a proposé la création d'un conseil. À cette fin, la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication* a été adoptée le 6 juillet 2001 afin de créer un conseil multiculturel qui pourrait intervenir auprès du gouvernement en matière de consultation et de revendication sur les questions importantes pour la communauté ethnoculturelle.

Un processus d'élection et de nomination a ensuite été élaboré et des membres du conseil ont été élus et nommés en novembre 2001. Le conseil se compose de 21 membres, dont 16 sont choisis par des organisations des groupes ethnoculturels, et cinq nommés par le gouvernement.

La première réunion du conseil, au cours laquelle le ministre a rencontré les nouveaux membres et a indiqué le rôle du conseil, a eu lieu le 13 décembre 2001. Lors de cette réunion, le Conseil a créé un comité spécial chargé d'élaborer les lignes directrices et la structure du nouveau conseil.

La première séance officielle du Conseil s'est tenue le 19 janvier 2001, suivie d'une deuxième le 2 mars 2002 au cours de laquelle les membres exécutifs ont été élus et la composition du comité permanent a été définie comme suit :

Comité exécutif

John Jack, président; Zofia De Witt, vice-présidente; Dr K.C. Asagwara, secrétaire général

Comité permanent de lutte contre le racisme

Michael Lazar, président; Graham Buckingham, Jackie Dolynchuk, Kana Mahadavan, Glenn McIvor

Comité permanent sur l'éducation

Alfina Grande, présidente; Dr K.C. Asagwara; Dr Youssef Bezzahou; Dr Romulo Magsino; Chris Reddy

Comité permanent sur l'immigration et l'emploi

Rose Tilbrook, présidente; Dr Youssef Bezzahou; Randolph Gorvie; Dr Madhu Gupta; Harjeet Kahlon; Michael Lazar; Kana Mahadavan

Comité permanent sur la diversité culturelle et linguistique

Chris Reddy, président; Afina Grande; Valerie Hoshizaki-Nordin; Christina Semaniuk

Comité permanent pour la sensibilisation du public

John Antonio Cardoso, président; Randolph Gorvie; Shirley Mar; Beatrice Watson

3(b) Secrétariat des affaires multiculturelles

Dépenses par affectation	Dépenses réelles 2001/2002 (en milliers de dollars)	ETP	Prévisions 2001-2002 (en milliers de dollars)	Écart pos./ (nég.)	Note expl.
Salaires	127,7	3,00	141,7	(14,0)	
Autres	49,5		40,5	9,0	
Aide financière	107,4		107,5	(0,1)	
Total des dépenses	284,6	3,00	289,7	(5,1)	

Bureau du commissaire aux incendies

Objectifs

Le principal objectif du Bureau du commissaire aux incendies est de protéger les personnes et les biens contre les ravages des incendies. Le Bureau du commissaire aux incendies s'appuie sur le travail de ses cinq sections : la section des enquêtes, qui établit la cause et l'origine des incendies; la section de l'éducation et de la formation, qui offre des programmes d'intervention en cas d'urgence et de sécurité; la section des services d'urgence, qui apporte un soutien pour les interventions d'urgence au niveau local et provincial; la Division des codes et des normes, qui traite les problèmes relatifs à la stabilité de structure et à la sécurité-incendie dans les édifices, et la section de l'administration qui fournit à la fois la direction et le soutien pour tous les domaines.

Résumé de rendement

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

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

Amélioration continue

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

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le Rapport annuel du Bureau du commissaire aux incendies.

Ministère du Travail et de l'Immigration

État de rapprochement (en milliers de dollars)

DÉTAILS	PRÉVISIONS 2001-2002
Budget principal des dépenses imprimé 2001-2002	24 734,4 \$
Transfert de services de :	
- Industrie, Commerce et Mines	59,4
Affectation de crédits de :	
- Financement pour la dette publique	247,1
- Sommes récupérables d'autres affectations pour la réforme interne, réaménagement des effectifs et augmentations de salaires	<u>310,4</u>
Budget des dépenses 2001-2002 (ajusté)	<u>25 351,3 \$</u>

Ministère du Travail et de l'Immigration

État sommaire des dépenses (en milliers de dollars)

pour l'exercice clos le 31 mars 2002, avec les données comparatives de l'exercice précédent

Prévisions 2001-2002	Crédits	Dép. réelles 2001-2002	Dép. réelles 2000-2001	Hausse (Baisse)	Note expl.
11-1 HAUTE DIRECTION					
28,1	a) Traitement du ministre	28,0	27,2	0,8	
	b) Soutien à la haute direction				
548,8	1. Salaires	548,1	516,3	31,8	
79,7	2. Autres dépenses	78,7	79,1	(0,4)	
656,6	Total 11-1	654,8	622,6	32,2	
11-2 PROGRAMMES					
	a) Services de main-d'œuvre et de gestion				
1 206,2	1. Salaires	1 113,7	1 073,2	40,5	
318,4	2. Autres dépenses	325,5	319,9	5,6	
	b) Mécanique et ingénierie				
1 745,0	1. Salaires	1 666,4	1 490,9	175,5	1
473,0	2. Autres dépenses	551,4	551,6	(0,2)	
	c) Services de conciliation, de médiation et d'équité salariale				
381,2	1. Salaires	391,1	382,9	8,2	
95,3	2. Autres dépenses	108,3	105,1	3,2	
	d) Commission des pensions				
288,1	1. Salaires	278,2	260,4	17,8	
120,0	2. Autres dépenses	93,2	99,7	(6,5)	
	e) Commission du travail du Manitoba				
950,5	1. Salaires	959,0	878,7	80,3	2
282,3	2. Autres dépenses	318,5	285,1	33,4	
	f) La sécurité et la santé des travailleurs				
3 494,2	1. Salaires	3 314,0	2 873,9	449,1	3
992,2	2. Autres dépenses	1 349,4	1 153,6	195,8	4

Prévisions 2001-2002	Crédits	Dép. réelles 2001-2002	Dép. réelles 2000-2001	Hausse (Baisse)	Note expl.
	g) Hygiène du travail				
241,9	1. Salaires	247,9	236,9	11,0	
39,8	2. Autres dépenses	32,9	37,7	(4,8)	
	h) Inspection des mines				
614,3	1. Salaires	511,9	511,6	0,3	
223,0	2. Autres dépenses	225,4	264,4	(39,0)	
	j) Normes d'emploi				
1 994,3	1. Salaires	1 967,4	2 035,6	(68,2)	
635,0	2. Autres dépenses	595,7	655,0	(59,3)	
	k) Bureau des conseillers des travailleurs				
616,4	1. Salaires	587,6	545,1	42,5	
166,0	2. Autres dépenses	172,2	165,5	6,7	
14 877,1	Total 11-2	14 809,7	13 926,8	882,9	
	11-3 IMMIGRATION ET MULTICULTURALISME				
	a) Citoyenneté				
2 098,2	1. Salaires	2 042,9	1 872,1	170,8	5
785,2	2. Autres dépenses	708,2	696,5	11,7	
5 760,3	3. Aide financière et subventions	5 832,2	5 893,5	(61,3)	
	b) Secrétariat des affaires multiculturelles				
141,7	1. Salaires	127,7	33,9	69,8	6
40,5	2. Autres dépenses	49,5	26,1	14,9	
107,5	c) Fonds de soutien aux communautés ethnoculturelles	107,4	206,6	(66,7)	7
8 933,4	Total 11-3	8 867,9	8 728,7	139,2	
	11-4 AMORTISSEMENT DES IMMOBILISATIONS				
407,8	Amortissement des immobilisations	389,0	392,5	(3,5)	
407,8	Total 11-4	389,0	392,5	(3,5)	
24 874,9	TOTAL DES DÉPENSES	24 721,4	23 670,6	1 050,8	

Notes explicatives :

1. *L'augmentation reflète la hausse des taux de traitement et la diminution des postes à combler pendant l'exercice 2001-2002.*
2. *L'augmentation est attribuable à la création d'un poste supplémentaire de vice-président en 2001-2002.*
3. *L'augmentation est attribuable aux salaires annuels des huit nouveaux agents de sécurité et d'hygiène à la fin de septembre 2000, tout comme à l'augmentation générale des salaires en 2001-2002, à l'augmentation du tarif des heures supplémentaires et des l'applicabilité du paiement des indemnités de disponibilité.*
4. *L'augmentation est attribuable en grande partie à la hausse des frais d'exploitation reliés à l'embauche de personnel, aux coûts occasionnés par la révision des lois et règlements qui régissent la santé et la sécurité en milieu de travail mis en vigueur en 2001-2002, aux frais supplémentaires pour la réinstallation du personnel et aux frais supplémentaires de déplacement.*
5. *L'augmentation reflète l'embauche de personnel supplémentaire en 2001-2002 ainsi que le paiement du droit de congé annuel d'un employé qui a quitté le gouvernement du Manitoba.*
6. *Cette hausse est attribuable à l'augmentation des coûts reliés au rétablissement du programme révisé, y compris la création du nouveau Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication.*
7. *La diminution est attribuable à la baisse d'affectation de fonds pour les subventions au multiculturalisme.*

Ministère du Travail et de l'Immigration

État sommaire des recettes par source (en milliers de dollars)

pour l'exercice clos le 31 mars 2001, avec les chiffres correspondants de l'exercice précédent

Rec. réelles 2000-2001	Rec. réelles 2001-2002	Hausse (Baisse)	Source	Rec. réelles 2001-2002	Prévisions 2001-2002	Écart	Note expl.
Autres recettes :							
6 009,4	6 285,0	275,6	(a) Comm. accidents du travail	6 285,0	6 933,0	(648,0)	1
3 031,9	2 863,3	(168,6)	(b) Frais	2 863,3	2 859,9	3,4	
103,3	101,0	(2,3)	(c) Divers	101,0	71,5	29,5	
9 144,6	9 249,3	104,7	Total partiel	9 249,3	9 864,4	(615,1)	
Gouvernement du Canada :							
72,8	74,1	1,3	(a) Inspection des chaudières et des ascenseurs	74,1	53,0	21,1	
160,8	168,8	8,0	(b) Entente sur l'inspection de Flin Flon	168,8	160,8	8,0	
4 981,1	5 027,8	46,7	(c) Services d'établissement des immigrants	5 027,8	4 930,5	97,3	2
5 214,7	5 270,7	56,0	Total partiel	5 270,7	5 144,3	126,4	
14 359,3	14 520,0	160,7	Total des recettes	14 520,0	15 008,7	(488,7)	

Notes explicatives :

1. Commission des accidents du travail

- La hausse sur douze mois s'explique par l'augmentation des dépenses accordées à la sécurité et l'hygiène du travail et au Bureau des conseillers des travailleurs.
- L'écart par rapport aux prévisions s'explique par le fait que le recouvrement des coûts de la Commission des accidents du travail a été restreint en raison des diminutions du coût total à la Commission d'une année sur l'autre.

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

- La hausse sur douze mois est attribuable au fait que du financement supplémentaire a été fourni en vertu de l'Entente sur les services d'établissement des immigrants.
- L'écart par rapport aux prévisions est attribuable à l'octroi de fonds supplémentaires du gouvernement du Canada pour les réfugiés du Kosovo.

Ministère du Travail et de l'Immigration

Relevé des dépenses et de la dotation par affectation (en milliers de dollars)
pour les exercices clos les 31 mars 1998 – 31 mars 2002

Crédits	1997-1998		1998-1999		Dépenses réelles / corrigées*				2001/02	
	ETP	\$	ETP	\$	ETP	\$	ETP	\$	FTE	\$
11-1 Direction du Travail	11,00	582,5	11,00	575,6	11,00	679,2	11,00	622,6	11,00	654,8
11-2 Progr. du Travail	196,70	12 160,0	195,70	12 618,7	194,20	13 180,5	202,50	13 926,8	208,50	14 809,7
11-3 Immigration et multiculturalisme	32,50	4 311,7	37,50	4 872,5	37,50	7 567,3	35,50	8 728,7	43,00	8 867,9
11-4 Amortissement des immobilisations	-	-	-	-	-	374,0	-	392,5	-	389,0
Total	240,20	17 054,2	244,20	18 066,8	242,70	21 810,0	249,00	23 670,6	262,50	24 721,4

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

REMARQUES :

1. L'exercice 1998-1999 a été le premier au cours duquel des frais ont été engagés pour la nouvelle initiative gouvernementale de gestion des bureaux électroniques.
2. En octobre 1999, la Division de la Citoyenneté et du Multiculturalisme est passée du ministère de la Culture, du Patrimoine et du Tourisme au ministère du Travail, puis a été renommée Section de l'Immigration et du Multiculturalisme.
3. L'exercice 1999-2000 a été le premier au cours duquel les coûts d'amortissement reliés à l'initiative gouvernementale de gestion des bureaux électroniques ont été transférés aux ministères.