

---

# **Rapport annuel 2007 - 2008**

## **Travail et Immigration**

---

**Exercice clos le 31 mars 2008**

**Publication autorisée par l'Assemblée législative,  
Winnipeg, Manitoba**

---





---

Minister of Labour and Immigration

Legislative Building  
Winnipeg, Manitoba, CANADA  
R3C 0V8

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

Monsieur le lieutenant-gouverneur,

J'ai l'honneur de vous soumettre le Rapport annuel du ministère du Travail et de l'Immigration pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008, qui englobe les rapports annuels du Secrétariat des affaires multiculturelles, du Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication et du Conseil de l'immigration du Manitoba.

Le tout respectueusement soumis.

Nancy Allan  
Ministre du Travail et de l'Immigration







**Deputy Minister of Labour and Immigration**

Room 311, Legislative Building  
Winnipeg, Manitoba, Canada R3C 0V8  
T 204-945-4039 F 204-948-2203  
www.manitoba.ca

**Sous-ministre, Travail et Immigration**

Palais législatif, bureau 311,  
Winnipeg (Manitoba) Canada R3C 0V8  
Tél. : 204-945-4039 Téléc. : 204-948-2203  
www.manitoba.ca

Madame Nancy Allan  
Ministre du Travail et de l'Immigration

Madame la ministre,

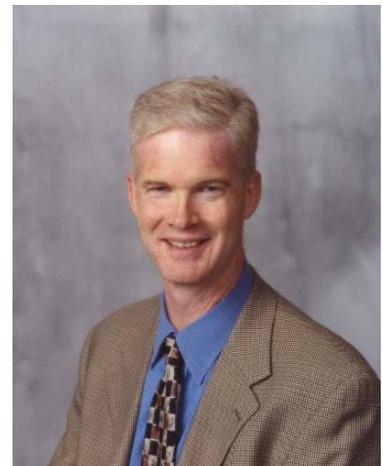
J'ai le privilège de vous soumettre le Rapport annuel du ministère du Travail et de l'Immigration pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008, qui englobe les rapports annuels du Secrétariat des affaires multiculturelles, du Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication et du Conseil de l'immigration du Manitoba.

Pendant la période de déclaration, le ministère a mis l'accent sur plusieurs grandes priorités, soit augmenter l'immigration, mieux intégrer les nouveaux arrivants dans nos collectivités et le marché du travail, protéger les travailleurs vulnérables, réduire les accidents de travail avec perte de temps et améliorer la qualité de vie des femmes. Le ministère a donc mis en œuvre plusieurs initiatives qui ont permis au Manitoba d'accueillir près de 11 000 immigrants, le plus grand nombre en 50 ans. La nouvelle Stratégie d'établissement augmente l'accès à une gamme plus étendue de services aux nouveaux arrivants et le ministère a adopté une législation prévoyant un moyen plus juste et responsable d'accorder la reconnaissance professionnelle aux personnes formées à l'étranger. Le ministère a proposé aussi plus d'activités d'éducation et mesures d'application afin de promouvoir la reconnaissance et le respect des nouvelles normes d'emploi. Pour tirer parti de la réduction des accidents de travail avec perte de temps observée ces dernières années, le ministère a présenté un plan détaillé à long terme en matière de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles et a accru le nombre d'inspecteurs chargés d'appliquer la loi et les règlements. Poursuivant nos efforts constants pour mieux servir les femmes du Manitoba, le ministère s'est penché sur les secteurs liés à la condition féminine et a élaboré des stratégies d'amélioration pour mieux répondre aux questions liées aux femmes et assurer les services de soutien.

En répondant à ces priorités et en continuant d'assurer les services relevant de son mandat, le ministère contribue de façon significative au bien-être de la société et à la viabilité de la croissance économique du Manitoba. Je tiens aussi à souligner l'excellent travail de tous nos employés, ainsi que le travail des comités consultatifs externes, qui dispensent des conseils éclairés et constructifs au gouvernement.

Le tout respectueusement soumis.

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



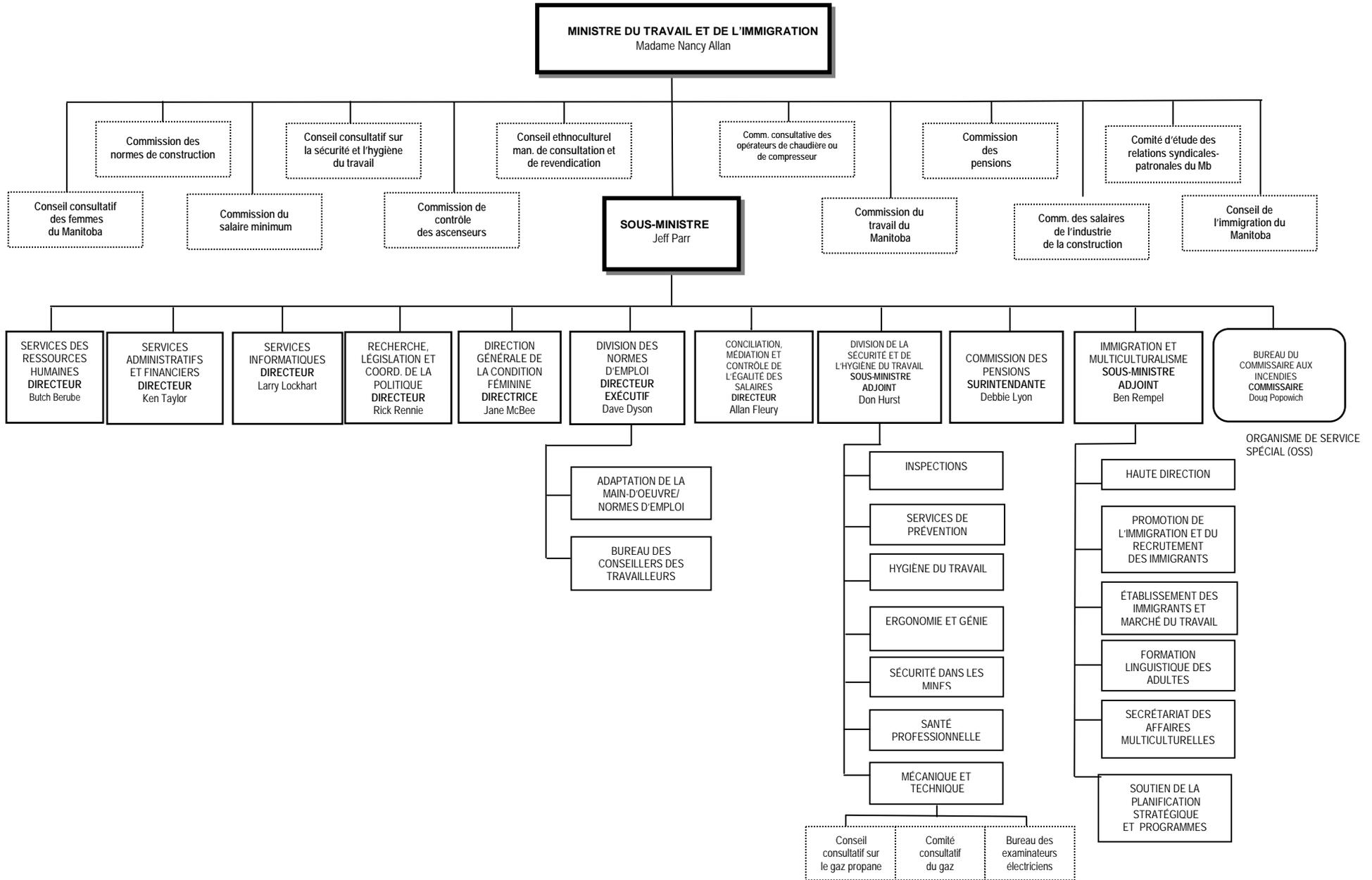


# TABLE DES MATIÈRES

	Page
<a href="#"><u>Lettre d'accompagnement de la ministre</u></a>	1
<a href="#"><u>Lettre d'accompagnement du sous-ministre</u></a>	3
<a href="#"><u>Table des matières</u></a>	5
<a href="#"><u>Organigramme</u></a>	7
<a href="#"><u>Introduction</u></a>	
Structure du rapport	8
Vision	8
Mission	8
Principes directeurs	8
Vue d'ensemble des réalisations de 2007-2008	9
Développement durable	10
<a href="#"><u>Champs d'activité</u></a>	11
<a href="#"><u>Haute direction</u></a>	12
Traitement de la ministre	12
Soutien à la haute direction	12
<a href="#"><u>Services de gestion</u></a>	13
Services administratifs et financiers	13
Recherche, législation et coordination de la politique	14
Services informatiques	16
Services des ressources humaines	17
<a href="#"><u>Conciliation, médiation et contrôle de l'égalité des salaires</u></a>	19
<a href="#"><u>Commission des pensions</u></a>	22
<a href="#"><u>Commission du travail du Manitoba</u></a>	24
<a href="#"><u>Sécurité et hygiène du travail</u></a>	27
Bureau du sous-ministre adjoint	27
Inspections	28
Sécurité dans les mines	28
Santé professionnelle	30
Ergonomie et génie	31
Hygiène du travail	32
Services de prévention	32
Mécanique et technique	34
Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail	35
<a href="#"><u>Normes d'emploi</u></a>	37
Direction des normes d'emploi	37
Bureau des conseillers des travailleurs	39
<a href="#"><u>Conseil consultatif des femmes du Manitoba</u></a>	41
<a href="#"><u>Direction générale de la condition féminine</u></a>	43
<a href="#"><u>Immigration et multiculturalisme</u></a>	45
Haute direction	45
Promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants	47
Établissement des immigrants et marché du travail	49
Formation linguistique des adultes	51
Stratégie d'aide à l'emploi pour les immigrants	53
Secrétariat des affaires multiculturelles	55
Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication	57
Conseil de l'immigration du Manitoba	58

<b><u>Bureau du commissaire aux incendies</u></b>	59
<b><u>Renseignements financiers</u></b>	61
État de rapprochement	61
Sommaire des dépenses	62
Sommaire des recettes	67
Sommaire des dépenses et de l'effectif des cinq dernières années	69
<b><u>Mesure du rendement et des progrès accomplis</u></b>	70
<b><u>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)</u></b>	75

# TRAVAIL ET IMMIGRATION MANITOBA



# INTRODUCTION

## Structure du rapport

Ce rapport annuel est organisé en fonction de la structure établie par l'Assemblée législative du Manitoba pour l'affectation des crédits budgétaires au ministère. Le rapport fournit aussi des renseignements sur les budgets principaux et les postes secondaires, en regard des objectifs du ministère et des résultats réels obtenus. Les renseignements sur le rendement financier sont accompagnés d'explications relatives aux écarts budgétaires en matière de dépenses et de recettes ainsi que d'un tableau chronologique de cinq ans redressé illustrant les dépenses et la dotation du ministère.

## Vision

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

## Mission

Promouvoir l'adoption de normes efficaces et la prestation de services de qualité en ce qui a trait à la sécurité et à l'hygiène du travail, aux relations de travail, aux prestations du régime de retraite et à la sécurité publique, ainsi qu'à la croissance de l'immigration, au multiculturalisme et à l'égalité socio-économique et politique des femmes.

## Principes directeurs

- Servir la population du Manitoba avec efficience, courtoisie et efficacité.
- Élaborer et appliquer des stratégies de prévention et d'éducation du public en vue de réaliser la mission du ministère.
- Consulter sur un pied d'égalité les travailleurs, les employeurs et les autres groupes clients.
- Travailler en collaboration avec tous les ordres de gouvernement, le secteur privé et la collectivité pour accroître l'immigration et faciliter l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants.
- Travailler en collaboration avec les femmes et les organismes qui les représentent dans le but d'améliorer la situation de la femme et de leur permettre de s'exprimer.
- Assumer un rôle de chef de file dans la promotion des partenariats, de l'innovation et du changement, conjointement avec nos intervenants de l'extérieur, y compris tous les ordres de gouvernement et les groupes communautaires.
- Encourager la réceptivité, la souplesse et l'innovation au sein du ministère.
- Favoriser l'autonomie du personnel et reconnaître qu'il constitue notre ressource la plus importante.
- Rechercher et mettre en oeuvre des stratégies visant l'amélioration continue des services, des programmes et des activités.
- Être responsable des fonds publics et rendre compte de leur utilisation.

## Vue d'ensemble des réalisations de 2007-2008

- Le climat des relations de travail au Manitoba est le plus stable en 20 ans et la province se situe au deuxième rang au chapitre du moins grand nombre d'arrêts de travail.
- Le nombre de jours-personnes non travaillées dus à des arrêts de travail en 2007 était de 12 par 1 000 travailleurs, soit moins de la moitié du nombre rapporté en 2006.
- Le taux d'accidents de travail avec perte de temps a diminué de 25 %, passant de 5,6 à 4,2 par 100 travailleurs de 2000 à 2007.
- La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a mené 5 880 inspections de lieux de travail et a délivré 5 457 ordres d'amélioration.
- La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a fait enquête sur 921 plaintes concernant des conditions de travail dangereuses ou des infractions à la législation (12 % de plus qu'en 2006-2007) et a mené 873 enquêtes sur des accidents graves (14 % de plus qu'en 2006-2007).
- La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a élaboré un plan quinquennal détaillé en matière de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles en collaboration avec la Commission des accidents du travail (CAT), plan axé sur des secteurs clés comme les jeunes travailleurs, les nouveaux arrivants, la sécurité à la ferme, la construction, les soins de santé et la fabrication.
- Fortes du soutien unanime des membres de l'Assemblée législative, les premières modifications majeures au *Code des normes d'emploi* et au règlement afférent en plus de 30 ans ont pris effet le 30 avril 2007.
- Le *Code des normes d'emploi* a fait l'objet d'autres modifications :
  - afin de permettre aux réservistes des Forces armées canadiennes de bénéficier d'une protection d'emploi lorsqu'ils doivent s'absenter pour suivre une formation ou être en service;
  - afin de faire du troisième lundi de février un jour férié appelé « journée Louis-Riel ».
- Après de longues consultations, le ministère a proposé des modifications au règlement pris en application du *Code des normes d'emploi* afin de mieux protéger les travailleurs agricoles.
- Le ministère a proposé des modifications aux taux de rémunération se trouvant dans la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*, qui s'appuyaient sur les recommandations unanimes d'un comité mixte industrie-syndicat, dans le but :
  - de rendre les taux plus comparables aux taux établis dans l'industrie;
  - de progresser vers l'intégration des taux de rémunération dans l'ensemble de la province;
  - d'être encore plus en mesure d'attirer et de maintenir en poste des travailleurs qualifiés dans l'industrie de la construction.
- Le ministère a présenté un texte législatif d'un type nouveau, la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, afin de mieux protéger les travailleurs vulnérables en édictant des règles concernant les services de placement, les représentants de jeunes talents et les recruteurs de travailleurs étrangers.
- Dans le cadre de son initiative proactive de mise en œuvre et d'extension des services, la Direction des normes d'emploi a adopté une stratégie d'information publique ciblée afin de protéger les travailleurs vulnérables et, avec l'aide de plusieurs organismes, elle a pu fournir des renseignements sur les normes d'emploi à plus de 4 000 nouveaux immigrants et 10 000 élèves du secondaire.
- Le Bureau des conseillers des travailleurs, en partenariat avec la CAT, a préparé une brochure informative dressant la liste des services du Bureau, qui sera insérée dans les lettres de décision de la CAT.

- Le Bureau du commissaire aux incendies (BCI) a préparé un Code de prévention des incendies relevant de la *Loi sur la prévention des incendies et les interventions d'urgence* afin d'assurer une uniformité en ce qui a trait aux types de bâtiments à inspecter, à la méthode employée et à la fréquence des inspections.
- Le BCI s'est associé au ministère des Affaires autochtones et du Nord pour assurer la formation de pompier et ainsi améliorer les services d'intervention d'urgence dans plusieurs collectivités du Nord.
- Le BCI a amélioré les méthodes et les ressources utilisées pour lutter contre les incendies criminels, qui sont en hausse dans les régions rurales du Manitoba.
- Le ministère a présenté une modification au règlement sur les prestations de pension, afin d'assurer une plus grande flexibilité en ce qui a trait aux régimes de retraite à cotisation déterminée.
- Le ministère a mené un examen interne des activités liées à la condition féminine et a adopté des stratégies favorisant une utilisation plus efficace et rationnelle des ressources humaines et financières accordées au Conseil consultatif des femmes du Manitoba et à la Direction générale de la condition féminine.
- La Division de l'immigration et du multiculturalisme (DIM) a aidé le Manitoba à recevoir le plus grand nombre d'immigrants en 50 ans, en accueillant près de 11 000 nouveaux venus.
- La DIM a adopté la nouvelle Stratégie d'établissement pour mieux aider les immigrants à s'installer et à prospérer au Manitoba.
- Le ministère a présenté la *Loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées*, qui s'attaque aux obstacles à la reconnaissance des qualifications, en veillant à ce que les processus d'évaluation et d'inscription des professions réglementées soient transparents, objectifs, impartiaux et équitables.
- Dans le cadre de la Stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants, on a coordonné la création de 18 projets interministériels et groupes de travail formés d'intervenants visant à améliorer la situation sur le marché du travail des immigrants.
- La DIM a facilité la signature d'un protocole d'entente avec le gouvernement des Philippines afin de simplifier le traitement des demandes d'immigration et de raffermir les liens entre les employeurs du Manitoba et les travailleurs en provenance des Philippines.
- Dans le cadre de l'Initiative de développement de collectivités accueillantes, le Secrétariat des affaires multiculturelles a soutenu financièrement dix projets antiracistes ou favorisant la diversité.
- Dans le cadre du Programme de soutien aux communautés ethnoculturelles, 83 organismes ont reçu des fonds pour leur fonctionnement ou des projets spéciaux.

## **Développement durable**

Conformément à la *Loi sur le développement durable*, le ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba veille à ce que ses activités soient conformes aux principes du développement durable.

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

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

## VUE D'ENSEMBLE DES CHAMPS D'ACTIVITÉ DU MINISTÈRE

CHAMP D'ACTIVITÉ	DIVISION/DIRECTION	LOIS ADMINISTRÉES
<b>Santé et sécurité</b>	Division de la sécurité et de l'hygiène du travail	<i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*</i>
<b>Conditions de travail justes et équitables</b>	Division des normes d'emploi	<i>Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* Code des normes d'emploi* Loi sur les services de placement Loi sur le jour du Souvenir* Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail Loi sur le ministère du Travail et de l'Immigration</i>
	Commission manitobaine des pensions	<i>Loi sur les prestations de pension</i>
	Bureau des conseillers des travailleurs	<i>Loi sur les accidents de travail (article 108)</i>
	Conseil consultatif des femmes du Manitoba	<i>Loi sur le Conseil consultatif des femmes du Manitoba</i>
<b>Sécurité du public</b>	Mécanique et technique	<i>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</i>
	Bureau du commissaire aux incendies	<i>Loi sur les bâtiments et les maisons mobiles Loi sur la prévention des incendies et les interventions d'urgence</i>
<b>Relations du travail</b>	Commission du travail du Manitoba	<i>Loi sur les relations du travail*</i>
	Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires	<i>Loi sur les relations du travail* Loi sur l'arbitrage relatif aux pompiers et aux travailleurs paramédicaux Loi sur l'égalité des salaires*</i>
<b>Immigration et multiculturalisme</b>	Division de l'Immigration et du multiculturalisme	<i>Loi sur le multiculturalisme au Manitoba Loi sur le ministère du Travail et de l'Immigration Loi sur le Jour de l'Holocauste Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication Loi sur le Conseil de l'immigration du Manitoba</i>

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

# Haute direction

## Traitement de la ministre

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

### 1(a) Traitement de la ministre

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Dépenses prévues 2007-2008 ETP (\$)	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	41.9	1.00	42.0	(0.1)	

## Soutien à la haute direction

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

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

### 1(b) Soutien à la haute direction

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Dépenses prévues 2007-2008 ETP (\$)	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	656.8	10.00	666.1	(9.3)	1
Total des autres dépenses	73.4		70.0	3.4	2
Total des dépenses	730.2	10.00	736.1	(5.9)	

#### Notes explicatives :

1. La sous-utilisation des crédits est due à une employée en congé de maternité. Elle est compensée en partie par la création d'un poste de durée déterminée pour remplacer une employée en congé de maternité et par les augmentations salariales générales.
2. Le dépassement des crédits est dû au remplacement de postes de travail comme prévu.

# Services de gestion

La Division des services de gestion assure des services financiers, administratifs et de soutien aux programmes d'une manière centralisée. Ces services comprennent la mise en œuvre et la gestion de la politique financière ministérielle, la coordination de la planification financière et de la communication de l'information financière, une gestion comptable centralisée, le maintien du système de gestion de l'information du ministère et la coordination des services informatiques. La Division dirige aussi le processus de planification du ministère, fait des recherches et des analyses, soutient la formulation des politiques, coordonne les mesures législatives du ministère, gère les communications ministérielles et fournit des services de soutien aux conseils et comités consultatifs du ministère. La Division assume les responsabilités incombant au ministère en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* et collabore avec les services des ressources humaines fusionnés à la coordination d'une gamme étendue de services de ressources humaines.

## Services administratifs et financiers

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

### Objectifs

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

- contribuer à accomplir le mandat du ministère en fournissant des services financiers et administratifs centralisés efficaces et rationnels à tous les secteurs du ministère;
- renforcer les fonctions de contrôle et respecter les exigences de direction du ministère et de l'ensemble du gouvernement en matière de rapports et de contrôle financiers en élaborant et en mettant en œuvre des pratiques et des mécanismes financiers uniformes et en veillant à ce que tous les rapports financiers du ministère soient précis, cohérents et complets;
- communiquer clairement les besoins de crédit budgétaire en coordonnant la préparation des prévisions budgétaires annuelles;
- gérer efficacement les ressources financières du ministère en procédant au traitement des recettes et des dépenses de façon précise et rapide, et en préparant les prévisions de trésorerie, les analyses des écarts et les sommaires des engagements;
- soutenir la prestation des programmes en prenant part aux projets ministériels de coordination touchant les locaux à bureaux, les véhicules gouvernementaux, les services de télécommunication, la gestion des documents, le matériel et les fournitures de bureau.

### Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction des services administratifs et financiers :

- a pris part à « l'aperçu des priorités et des stratégies » de 2008-2009 et a coordonné la préparation de la présentation relative au budget des dépenses et au budget supplémentaire du même exercice à point nommé;
- a achevé la mise œuvre du cadre de contrôle ministériel établi dans l'ensemble du ministère, qui comprend l'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre de gestion du risque, d'un système de mesure du rendement, des examens sur place et des échantillonnages au hasard de transactions pour assurer leur conformité;
- a poursuivi la mise en œuvre du projet de regroupement de son administration et de ses finances avec ceux des ministères de l'Enseignement postsecondaire et de l'Alphabétisation, et de

l'Éducation, de la Citoyenneté et de la Jeunesse, qui comprend la rationalisation et la normalisation des fonctions et des ressources par la mise en correspondance de leurs cadres de contrôle respectifs, le repérage de possibilités de pratiques exemplaires, la formation réciproque, la planification de la relève, des stratégies de sauvegarde et l'accès à des ressources communes aux fonctions;

- a traité 41 801 transactions, y compris la réception et le dépôt des recettes tirées de la délivrance des certificats, licences et permis.

## **Recherche, législation et coordination de la politique**

La Direction de la recherche, de la législation et de la coordination de la politique assure un soutien administratif à la haute direction et à la gestion divisionnaire, mène des recherches, des analyses et d'autres activités venant appuyer l'élaboration de la législation et de la politique, coordonne les aspects techniques des mesures législatives et réglementaires et rédige des documents d'orientation sur les principaux enjeux. La Direction coordonne aussi la préparation des documents de planification, des notes d'information et des rapports statistiques, en plus de fournir des recherches, des analyses et d'autres services de soutien aux conseils et comités consultatifs du ministère. La Direction est aussi responsable de fournir des renseignements sur des questions relatives à l'emploi aux travailleurs, aux employeurs et au public et de remplir les obligations incombant au ministère en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (LAIPVP).

### **Objectifs**

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

- soutenir l'élaboration efficace des lois, des règlements et de la politique au nom du ministère au moyen de recherches et d'analyses;
- assurer la direction, la coordination et le soutien nécessaires à la planification et à l'établissement de rapports, notamment en préparant annuellement « l'aperçu des priorités et des stratégies », les documents afférents au budget des dépenses et le rapport annuel du ministère;
- veiller à ce que la législation administrée par le ministère se maintienne au rythme des changements sociaux et économiques ainsi que de l'élaboration de la politique et de la législation au Manitoba et dans d'autres administrations, en surveillant et en analysant les tendances et en coordonnant l'élaboration de la législation en collaboration avec d'autres directions, des conseillers législatifs et divers organismes;
- fournir des renseignements et des conseils éclairés et pertinents en analysant les tendances se rapportant aux négociations collectives, aux relations industrielles, aux normes d'emploi, à la sécurité et à l'hygiène du travail et à d'autres secteurs;
- faire des recherches et des analyses stratégiques et assurer d'autres services de soutien à divers conseils et comités consultatifs dont le Comité d'étude des relations syndicales-patronales;
- maintenir un juste équilibre entre le droit d'accès aux documents publics et la protection des renseignements personnels en répondant aux demandes d'accès déposées en vertu de la LAIPVP.

### **Sommaire des réalisations**

En 2007-2008, la Direction de la recherche, de la législation et de la coordination de la politique :

- a coordonné la préparation de « l'aperçu des priorités et des stratégies » de 2008-2009, des documents afférents au budget des dépenses de 2008-2009 et du rapport annuel de 2006-2007;

- a fait des recherches portant sur les jours fériés, la protection d'emploi pour les réservistes, les relations de travail dans l'industrie de la construction et les normes d'emploi s'appliquant aux travailleurs agricoles, afin d'appuyer le Comité d'étude des relations syndicales-patronales dans son travail;
- a recueilli, élaboré et diffusé des données statistiques concernant, entre autres, les arrêts de travail, les dispositions des conventions collectives, les syndicats, l'affiliation syndicale, les règlements négociés et les taux de rémunération;
- a fourni des renseignements et des analyses et proposé des choix aux autres divisions du ministère et au gouvernement du Manitoba concernant des questions délicates qui ont surgi à propos des modifications proposées à la législation fédérale sur l'immigration, de la protection accrue à accorder aux travailleurs vulnérables, de la politique du salaire minimum, des arrêts de travail, des jours fériés, de la protection de l'emploi des réservistes, des normes d'emploi s'appliquant aux travailleurs agricoles, des salaires dans l'industrie de la construction, des questions relatives au marché du travail et des accords de coopération dans le domaine du travail;
- a fait des recherches et des analyses et coordonné les consultations avec les intervenants menées par un sous-comité du Comité d'étude des relations syndicales-patronales au sujet des négociations collectives dans l'industrie de la construction;
- a promptement répondu aux demandes de renseignements des syndicats, des employeurs, des spécialistes des relations de travail, du grand public, de la ministre, de la direction du ministère et d'autres directions, ministères et gouvernements;
- a répondu à de nombreuses demandes de renseignements provenant du gouvernement fédéral à propos de questions relatives à l'Organisation internationale du Travail;
- a répondu à 51 demandes d'accès à des documents en vertu de la LAIPVP;
- a participé aux réunions et aux débats de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière pour échanger des renseignements et partager les pratiques exemplaires au sujet des tendances nouvelles et actuelles dans le monde du travail avec ses homologues des autres administrations canadiennes;
- a prêté main-forte à l'élaboration et à l'adoption des textes législatifs suivants :
  - *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*
  - *Loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées*
  - *Loi sur la mise en œuvre des accords internationaux de coopération dans le domaine du travail*
  - *Loi modifiant le Code des normes d'emploi (congé à l'intention des réservistes)*
  - *Loi sur les jours fériés*
  - *Règlements modifiant le Règlement sur les normes d'emploi (normes d'emploi s'appliquant aux travailleurs agricoles, salaire minimum, avis d'infraction délivré par un système de saisie d'images)*
  - *Règlement modifiant le Code du bâtiment du Manitoba*
  - *Règlement modifiant le Code de la plomberie du Manitoba*
  - *Règlement modifiant le Code de prévention des incendies du Manitoba*
  - *Règlement sur le salaire minimum dans le secteur de l'industrie de la construction*
  - *Règlement sur les visites de prévention*

# Services informatiques

## Objectifs

La Direction des services informatiques assure un éventail de services au ministère, y compris des services techniques, des analyses et des propositions de stratégies liées à l'évaluation générale des projets, des services de planification et de gestion de l'infrastructure, la mise au point des applications, des outils destinés aux utilisateurs finaux, des services d'approvisionnement et la création de pages Web.

La Direction des services informatiques poursuit les objectifs suivants :

- fournir une direction, des conseils et des services à tous les secteurs qui relèvent du ministère sur les questions touchant l'utilisation efficace et rationnelle des technologies et la gestion de l'information;
- soutenir la prestation des programmes en gérant l'ensemble des ressources et des biens liés à la technologie de l'information;
- fournir à nos clients les ressources, les services de soutien et les technologies d'automatisation les meilleurs qui soient au moment opportun, à moindre coût et de manière efficace;
- assurer la bonne garde des données et de l'information sous la responsabilité du ministère;
- en collaboration avec les secteurs des programmes et les autres ministères, encourager l'adoption d'une vision et de stratégies visant les futures orientations de l'utilisation de la technologie à l'échelle du ministère et du gouvernement.

## Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction des services informatiques :

- a entrepris un certain nombre de projets de développement d'applications à la demande de secteurs du ministère, notamment la Commission du travail du Manitoba, la Commission des pensions, la Direction de la mécanique et de la technique et le Bureau du commissaire aux incendies;
- a procédé à des modifications de programmes d'applications, à des améliorations et à des essais se rapportant aux codes internes existants;
- a assuré la formation du personnel technique, tant au sein du gouvernement qu'à l'extérieur;
- a veillé à ce que tous les systèmes soient opérationnels pendant les heures de travail et assuré la surveillance en permanence de ces systèmes, y compris au moyen d'un service sur appel;
- a contribué à l'élaboration et à la mise en œuvre des initiatives organisationnelles du gouvernement, comme le programme de gestion des ordinateurs et l'initiative de restructuration des TIC;
- a élaboré le plan de 2008-2009 et les plans pluriannuels concernant la technologie de l'information;
- a rendu les renseignements sur les programmes du ministère plus accessibles par la création de pages Web;
- a poursuivi la création d'un environnement informatique ministériel intermédiaire, doté de capacités de stockage et de sauvegarde améliorées;
- a continué à travailler au regroupement des petites applications indépendantes dans les secteurs de programme.

## 2(a) Services de gestion

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	1 047,1	16,25	1 065,8	(18,7)	1
Total des autres dépenses	304,1		299,1	5,0	
Total des dépenses	1 351,2	16,25	1 364,9	(13,7)	

### Note explicative :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient une employée en congé de maternité et en congé sans solde, les coûts nets de roulement du personnel, le détachement d'un employé à Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce et les économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par l'embauche d'un employé nommé pour une période déterminée remplaçant une employée en congé de maternité et en congé sans solde, par l'embauche d'étudiants en été et par les augmentations salariales générales.

## Services des ressources humaines

Les Services des ressources humaines fournissent des services complets de ressources humaines au ministère du Travail et de l'Immigration. La Direction joue aussi un rôle de premier plan au sein du ministère dans la promotion des initiatives du gouvernement en matière d'équité en emploi et de renouvellement de la main-d'œuvre.

### Objectif

Les Services des ressources humaines ont pour objectif d'optimiser la capacité en ressources humaines au sein du ministère en coordonnant de manière efficace les activités de recrutement et de classification, en conseillant et en formant des gestionnaires à propos des ressources humaines et des relations avec les employés, en conseillant les employés à propos des salaires et des avantages sociaux, en coordonnant et en organisant les activités de perfectionnement du personnel et en veillant à régler les conflits en milieu de travail de manière efficace.

### Sommaire des réalisations

En 2007-2008, les Services des ressources humaines :

- ont organisé 30 concours de recrutement;
- ont procédé à 16 classifications d'emploi;
- ont répondu à trois griefs;
- ont traité 14 mises à la retraite par le truchement des services de la paye et des avantages;
- ont fourni à 30 employés une séance d'orientation par le truchement des services de la paye et des avantages;
- ont traité 12 demandes à la CAT par le truchement des services de la paye et des avantages;
- ont permis à 17 employés de participer à des séances sur l'équité en emploi et la sensibilisation à la réalité autochtone;

- ont facilité l'embauche de sept employés autochtones et membres de minorités visibles;
- ont prêté leur soutien sous diverses formes pour aider le ministère à atteindre ses objectifs d'équité en emploi.

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

La Direction des services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires fournit des services de conciliation, de médiation de griefs et de médiation préventive aux parties syndicales et patronales afin de contribuer à la création et au maintien de relations de travail harmonieuses au Manitoba.

## Objectifs

La Direction poursuit les objectifs suivants :

- réduire au minimum le temps perdu, le manque à produire et la perturbation des services dus à des grèves et à des lock-outs dans les secteurs privé et public en dénouant les impasses dans les négociations de convention collective;
- éviter le recours aux procédures d'arbitrage en aidant les parties à parvenir à régler leurs griefs;
- encourager les parties syndicales et patronales à trouver de bonnes solutions à leurs différends et les aider à résoudre leurs sources de préoccupation mutuelles;
- mieux faire connaître les services offerts au moyen de séances d'information et d'ateliers à l'intention des parties syndicales et patronales.

## Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction des services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires :

- a contribué au traitement de 108 demandes de conciliation en vertu de la *Loi sur les relations du travail* et au règlement de 94 % des dossiers clos sans qu'il y ait eu d'arrêt de travail;
- a contribué à une réduction de 50 % du nombre de jours-personnes perdus pour cause d'arrêts de travail comparativement à l'exercice précédent;
- a assuré des services de médiation préventive auprès de cinq groupes de clients dans le but de régler des sources de préoccupation touchant à la fois les parties syndicales et patronales;
- a contribué au traitement de 353 demandes conjointes de médiation des griefs et au règlement de 98 % des 202 griefs ayant fait l'objet d'une médiation pendant l'exercice;
- a assuré le traitement accéléré de 85 % des 41 dossiers de médiation des griefs clos pendant l'exercice;
- a animé des ateliers sur les objectifs en matière d'établissement des relations à l'intention de deux unités de négociation;
- a participé aux conférences de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, de la Association of Labour Relations Agencies et de la Lancaster House dans le but de partager des renseignements et des pratiques exemplaires.

**Tableau 1**  
**Statistiques relatives aux services de conciliation – Négociation collective**  
**Du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008**

<b>Demandes en cours pendant l'exercice visé</b>	
Demandes reportées de 2006-2007	59
Demandes de renouvellement de convention reçues en 2007-2008	
Revendications traditionnelles	37
Négociations axées sur les intérêts	0
Demandes de première convention collective reçues en 2007-2008	12
<b>Total</b>	<b>108</b>
<b>Demandes réglées pendant l'exercice visé</b>	
Règlement en conciliation sans arrêt de travail	52
Règlement après un arrêt de travail	3
Premières conventions collectives imposées par la Commission du travail du Mb	2
<b>Total</b>	<b>57</b>
Demandes toujours en cours de traitement à la fin de l'exercice visé	<b>56</b>
Pourcentage des cas réglés sans arrêt de travail	94 %

**Tableau 2**  
**Statistiques relatives aux services de médiation - Griefs**  
**Du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008**

<b>En vertu du paragraphe 129(1) (demande conjointe)</b>	
Cas reportés	117
Cas attribués	236
<b>Total</b>	<b>353</b>
Cas réglés	197
Cas non réglés	5
En attente de médiation	151
Pourcentage de cas réglés	98 %
<b>En vertu du paragraphe 130(8) (processus accéléré)</b>	
Cas reportés	9
Cas attribués	42
<b>Total</b>	<b>51</b>
Cas réglés	35
Cas non réglés	6
En attente de médiation	10
Pourcentage de cas réglés	85 %

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

<b>Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)</b>	<b>Dépenses réelles 2007-2008</b>	<b>Dépenses prévues 2007-2008 ETP</b>	<b>Écart positif (négatif) (\$)</b>	<b>Note expl.</b>
Total des salaires	546,4	7,00	550,6	(4,2)
Total des autres dépenses	116,1		126,1	(10,0)
Total des dépenses	662,5	7,00	676,7	(14,2)

**Note explicative :**

1. *La sous-utilisation des crédits est due à une diminution des frais de déplacement des conciliateurs et au report des coûts afférents à la rénovation d'une salle de réunion pour les clients. Elle est compensée en partie par un nombre plus élevé que prévu de réunions de conciliation et de médiation et par le remplacement d'un poste de travail comme prévu.*

# Commission des pensions

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

## Objectif

La Commission des pensions poursuit les objectifs suivants :

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

## Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Commission des pensions :

- a traité 1 261 demandes d'attestations relatives aux virements uniques;
- a produit plus de 500 écrits administratifs concernant la conformité à la réglementation;
- a vérifié la conformité de 112 modifications de régimes de retraite, ainsi que 75 contrats de comptes de retraite immobilisés, fonds de revenu viager et fonds de prestations de retraite immobilisé;
- a examiné neuf enregistrements, neuf liquidations et sept liquidations partielles de régimes de retraite;
- a vérifié la conformité de 375 rapports d'information annuels détaillant les contributions et les changements parmi les participants à un régime de retraite pendant l'exercice visé;
- a vérifié la conformité de 51 rapports d'évaluation actuarielle, qui détaillent la valeur et la solvabilité d'un régime de retraite donné ainsi que les exigences de contribution au cours des trois années suivantes;
- a effectué cinq vérifications administratives de prestations de pension afin d'évaluer si les systèmes et usages administratifs des régimes de retraite suffisaient pour assurer la conformité aux lois, puis surveillé les progrès touchant les enjeux définis dans les rapports de vérification;
- a répondu à quelque 5 000 demandes de renseignements par téléphone concernant la législation sur les pensions;
- a mis en œuvre quatre modifications réglementaires en vertu de la *Loi sur les prestations de pension*;
- a participé, par l'entremise du surintendant des pensions, aux activités de l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite, une association nationale des organismes de contrôle des régimes de retraite qui a pour mission de faciliter le fonctionnement d'un système efficace et rationnel de réglementation des régimes de retraite au Canada.

## 2(d) Commission des pensions

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.	
Total des salaires	353,4	5,00	364,3	(10,9)	1
Total des autres dépenses	196,3		117,1	79,2	2
Total des dépenses	549,7	5,00	481,4	68,3	

### Notes explicatives :

1. *La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient une réduction des coûts nets de roulement du personnel et les économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par les indemnités de vacances versées à un employé qui a démissionné et par une augmentation des indemnités quotidiennes des membres de la Commission des pensions qui ont tenu une audience relativement à l'appel interjeté contre une ordonnance du surintendant.*
2. *Le dépassement des crédits est dû aux frais d'actuariat, d'avocat, de sténographie judiciaire et de déplacement des membres de la Commission des pensions qui ont tenu une audience relativement à l'appel interjeté contre une ordonnance du surintendant. Il est compensé en partie par le report des audiences d'information publique concernant la mise à exécution des règlements pris en application de la Loi sur les prestations de pension.*

# Commission du travail du Manitoba

La Commission du travail du Manitoba est un tribunal indépendant spécialisé responsable de l'administration et de l'arbitrage justes et efficaces des cas qui lui incombent en vertu de la *Loi sur les relations du travail* et d'autres lois. La *Loi sur les relations du travail* s'applique aux employés, aux employeurs, aux syndicats et aux organismes formés d'employeurs à l'intérieur du Manitoba. La *Loi* aborde diverses questions relatives aux relations du travail dont les allégations de pratiques déloyales de travail et de violation de droits, l'accréditation et les droits de négociation, les droits du successeur, la négociation collective et les conventions collectives, les grèves et les lock-outs, la médiation, les commissions de conciliation et commissions d'enquêtes industrielles, l'arbitrage de griefs et la divulgation de renseignements financiers par les syndicats. La Commission répond aussi aux plaintes en vertu du *Code des normes d'emploi* que lui envoie la Division des normes d'emploi. Les questions qui lui sont soumises se rapportent aux salaires, à la rémunération des jours fériés, aux congés payés et aux indemnités de préavis, y compris les litiges soulevés en vertu de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et de la *Loi sur le jour du Souvenir*. La Commission agit aussi à titre d'organe décisionnel à l'égard de certains litiges sous le régime de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, de la *Loi sur les services essentiels*, de la *Loi sur l'égalité des salaires*, de la *Loi sur les écoles publiques*, de la *Charte des droits des victimes*, de la *Loi électorale* et de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)*. Enfin, la Commission offre des services de médiation visant à faciliter la résolution des litiges.

Pendant la période de déclaration, la Commission se composait d'un président à temps plein, d'un vice-président à temps plein, de cinq vice-présidents à temps partiel et de 28 commissaires, répartis également entre représentants des employeurs et représentants des employés.

## Objectifs

La Commission du travail du Manitoba poursuit les objectifs suivants :

- harmoniser davantage les relations entre employeurs et employés en encourageant la pratique de négociations collectives entre les employeurs et des syndicats que les employés ont sciemment désignés comme leurs représentants;
- résoudre les problèmes portés à son attention d'une manière juste et équitable qui sera acceptée par les parties syndicales et patronales, notamment en rendant rapidement des décisions appropriées qui respectent les intérêts de la majorité des employés;
- aider les parties concernées à résoudre leurs différends sans avoir à recourir au processus d'arbitrage;
- présenter aux parties concernées et au grand public des renseignements au sujet de leurs relations avec la Commission ou des activités de la Commission.

## Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Commission du travail du Manitoba :

- a reçu 497 demandes et reporté 168 dossiers relevant des lois suivantes :

<i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i>	10
<i>Code des normes d'emploi</i>	106
<i>Loi sur les relations du travail</i>	<u>381</u>
Total des demandes déposées pendant l'exercice visé*	497
Dossiers reportés (2006-2007)	<u>168</u>
Total	665

\* Le total des demandes déposées a diminué de 33 % par rapport aux 816 de l'exercice précédent en raison d'une modification apportée au *Code des normes d'emploi*, qui a pris effet le 30 avril 2007, prévoyant le transfert de la responsabilité du traitement des demandes de modification de l'horaire de travail de la Commission à la Direction des normes d'emploi.

- a fermé 452 dossiers sur 665 (68 %);
- a fixé une date d'audience relativement à 193 demandes;
- a rendu 26 ordonnances importantes et huit motifs écrits des décisions;
- a distribué la mise à jour de l'index des motifs écrits des décisions (Index of Written Reasons for Decision) aux abonnés;
- a tenu 24 votes;
- a poursuivi son partenariat avec la Direction des services informatiques du ministère afin de mettre au point un système automatisé de gestion des cas, dont la mise en œuvre devrait se faire en 2008;
- est parvenu à une plus grande efficacité dans la prestation des programmes aux clients après son déménagement au 175 de la rue Hargrave, à Winnipeg, grâce à des améliorations comme un meilleur système de sonorisation et l'accès à Internet dans les salles d'audience, à un mobilier ergonomique, à l'ajout de nouvelles salles de réunions et à l'amélioration des mesures de sécurité;
- a organisé diverses activités de formation et de perfectionnement à l'intention des commissaires et du personnel ou y a pris part, dont un séminaire de deux jours sur les procédures, les pratiques et les décisions significatives de la Commission, et assuré la présence de cadres dirigeants à la conférence annuelle des présidents et des administrateurs des commissions du travail;
- a affiché sur le site Web de la Commission le « Guide de la *Loi sur les relations du travail* », qui explique les diverses dispositions de la *Loi* sous forme de questions et réponses ainsi que le rôle de la Commission, et donné plus d'ampleur au site Web en y affichant les motifs écrits des décisions et les ordonnances importantes de la Commission;
- a mis en œuvre un système d'audioconférence amélioré;
- a continué de promouvoir le développement durable par divers moyens, dont le recyclage, la gestion du papier, l'utilisation de produits écologiques et l'impression recto-verso.

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

## 2(e) Commission du travail du Manitoba

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Dépenses prévues 2007-2008 (\$)	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	1 189,3	16,50	1 303,5	(114,2)	1
Total des autres dépenses	557,7		522,7	35,0	2
Total des dépenses	1 747,0	16,50	1 826,2	(79,2)	

### Notes explicatives :

- La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient les coûts nets de roulement du personnel, les indemnités quotidiennes des membres de la Commission, le maintien d'un poste vacant et les économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par les indemnités de vacances versées à deux employés qui ont démissionné et par les augmentations salariales générales.*
- Le dépassement des crédits est dû à des frais non récurrents liés à la réinstallation dans de nouveaux locaux, à la hausse du loyer de biens immobiliers, aux frais de déplacement plus élevés des membres et des agents de la Commission occasionnée par des audiences tenues à Brandon, au remplacement d'imprimantes à laser comme prévu, à l'utilisation de services d'emploi temporaires et à la hausse des frais liés à l'informatique. Il est compensé en partie par la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses ayant entraîné une réduction des honoraires d'avocat en raison d'un nombre moins élevé d'appels, des coûts d'expédition en raison du nouveau système, des coûts de location de matériel, des achats de matériel informatique, des coûts des fournitures de consommation et d'entretien et des frais de téléphone.*

# Sécurité et hygiène du travail

La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail administre sept lois et règlements connexes concernant la santé et la sécurité des travailleurs, l'inspection des appareils mécaniques, électriques et à combustible, et la délivrance des permis aux gens de métier. Elle dispense en outre des services de soutien technique et administratif au Conseil consultatif de la ministre sur la sécurité et l'hygiène du travail. La Division met l'accent sur la prévention de façon à réduire les risques dans les milieux de travail et les lieux publics, au moyen de l'éducation et de la formation, parallèlement à l'administration et à l'exécution des lois et règlements pertinents.

La Division réalise ses objectifs avec la contribution :

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

## Bureau du sous-ministre adjoint

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

### Objectifs

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

- accomplir les tâches du directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail, tel que prescrit dans la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*;
- veiller à ce que les lois et règlements sous sa responsabilité soient appliqués comme il se doit afin de soutenir le rythme des changements qui se produisent dans les lieux de travail au Manitoba;
- améliorer la sécurité et l'hygiène du travail et réduire le taux des accidents de travail avec perte de temps en élaborant et en mettant en œuvre des stratégies de prévention et d'application efficaces;
- assurer le succès et l'efficacité des programmes offerts au moyen d'une planification, d'une budgétisation et d'une gestion financière efficaces, d'une gestion globale du mode de fonctionnement des directions de la Division et d'un système d'intervention d'urgence opérationnel en tout temps.

### Sommaire des réalisations

En 2007-2008, le Bureau du sous-ministre adjoint :

- a coordonné l'élaboration et la mise en place d'activités de prévention et de mécanismes d'application qui ont contribué à une réduction de 25 % du taux d'accidents avec perte de temps depuis 2000;
- a poursuivi la mise en œuvre du plan à long terme visant à améliorer la sécurité et l'hygiène du travail au Manitoba, comme le signale la réponse du gouvernement au rapport du Comité de révision de la sécurité et de l'hygiène du travail de 2002, qui prévoit de nouvelles initiatives en matière de programmes et de politiques, un examen du *Règlement sur l'exploitation minière* et la mise en place d'un examen obligatoire de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*;

- a donné suite aux recommandations contenues dans le rapport de la vérificatrice générale du Manitoba afin d'augmenter le rendement de la Division et d'obtenir des résultats durables au chapitre de la sécurité et de l'hygiène du travail au Manitoba, notamment en mesurant l'efficacité des programmes et en faisant rapport à ce sujet, en formant le personnel sur la politique et les procédures à suivre pour répondre aux enjeux liés à la mise en application, en distribuant annuellement un horaire des séances d'éducation aux comités de la sécurité et de la santé au travail dans la province et en rendant ces renseignements à la disposition des intervenants sur le site Web de la Division;
- a élaboré un nouveau plan conjoint de cinq ans en matière de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles avec la CAT, qui devrait être mis à exécution en avril 2008, dans le but de réduire de façon significative le nombre d'accidents avec perte de temps;
- a continué de travailler en partenariat avec la CAT à des initiatives de sensibilisation et d'éducation visant à raffermir la culture de sécurité et d'hygiène du travail au Manitoba, notamment en poursuivant la campagne provinciale de sensibilisation publique à la sécurité et à l'hygiène du travail lancée en juin 2003, élaborée autour de la méthode SAUF (Savoir repérer le danger, Apprendre à mesurer les risques, Utiliser des méthodes sûres, Faites-le tous les jours), qui comprend des publicités télévisées et imprimées;
- a continué d'aborder des questions relatives à la santé et à la sécurité des jeunes travailleurs aux niveaux secondaire et postsecondaire et dans des établissements de formation de jeunes en élaborant et en présentant des programmes axés sur les jeunes;
- a continué de parler de sécurité à la ferme en proposant des séances d'éducation à des organismes formés de producteurs agricoles;
- a continué à collaborer avec des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux à la mise sur pied, à la promotion et à la prestation de programmes et d'activités cherchant à inculquer l'adoption de pratiques agricoles sûres.

## Inspections

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

## Objectifs

La Direction des inspections poursuit les objectifs suivants :

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

## Sécurité dans les mines

La Direction de la sécurité dans les mines assure la conformité aux lois sur la sécurité et l'hygiène du travail et cherche à promouvoir la sécurité et la santé dans les mines du Manitoba au moyen

d'inspections, d'enquêtes sur les incidents graves, d'ordres d'amélioration et d'examen des plans de construction et des conceptions techniques, et en accordant les autorisations opérationnelles requises dans le cas du matériel diesel, des appareils de levage et des explosifs.

## Objectifs

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

- veiller à ce qu'on soit au courant des dangers éventuels en milieu de travail et à ce qu'on prenne des mesures correctives;
- soutenir un régime de responsabilisation interne amenant les employeurs et les travailleurs à assumer leurs responsabilités individuelles et communes en vue d'éliminer les maladies professionnelles et les accidents de travail;
- voir à ce que les plans de conception technique et de construction répondent aux critères de sécurité;
- promouvoir l'adoption de normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées possible pour les travailleurs en encourageant l'adoption de pratiques sûres.

## Sommaire des réalisations

Tableau 1

### Indicateurs de rendement, Inspections et Sécurité dans les mines

Du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008

	Inspections	Sécurité dans les mines	Total
Inspections réalisées	5 531	349	5 880
Ordres rédigés	4 982	475	5 457
Plaintes ayant fait l'objet d'enquêtes	899	22	921
Enquêtes sur des accidents graves	829	44	873
Évaluations de conceptions et de plans	s.o.	96	96
Autorisations opérationnelles	s.o.	141	141

#### Remarque :

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

### 2(f) Direction des inspections

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	4 031,8	61,50	4 183,5 (151,7)	1
Total des autres dépenses	1 524,3		1 502,7 21,6	2
Total des dépenses	5 556,1	61,50	5 686,2 (130,1)	

#### Notes explicatives :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient les coûts nets de roulement du personnel, le report de l'embauche des titulaires des quatre postes d'agent de sécurité et d'hygiène nouvellement créés à la suite de l'adoption de la Loi portant affectation de crédits en octobre 2007, un employé en congé d'études, les indemnités quotidiennes du Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail moins élevées que prévu et la prime d'éloignement. Elle est compensée en partie par le paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à trois employés qui ont pris leur retraite, par les augmentations salariales générales liées aux modifications spéciales touchant les hygiénistes industriels, par l'embauche d'étudiants en été et d'employés occasionnels, par le détachement d'un employé de la Commission des accidents du travail, par la reclassification de deux postes, par les demandes d'indemnisation d'accident du travail, par les augmentations au mérite et par la rémunération des employés ayant une affectation intérimaire.
2. Le dépassement des crédits est dû au remplacement de postes de travail comme prévu, à la mise à l'essai et à l'achat d'équipement pour les inspections, aux frais de déplacement plus élevés des agents de sécurité et d'hygiène, à l'achat de matériel informatique, à la rénovation de la salle de formation et à l'achat de son ameublement, aux frais de téléphone plus élevés, aux frais liés à l'informatique, aux fournitures de bureau et aux frais d'avocat, de consultation et de déplacement liés à l'enquête sur la Hudson Bay Mining and Smelting. Il est compensé en partie par les coûts de production des bulletins, guides et codes et les frais de déplacement et de formation liés aux activités de sensibilisation communautaire visant à promouvoir la prévention, par la réduction des honoraires d'avocats liés aux appels, par le nombre moins élevé que prévu d'enquêtes sur les incidents et par la réduction des frais de déplacement du Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail

## 2(h) Sécurité dans les mines

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	680,4	10,20	731,4 (51,0)	1
Total des autres dépenses	190,6		198,3 (7,7)	
Total des dépenses	871,0	10,20	929,7 (58,7)	

### Note explicative :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenait le maintien d'un poste vacant et la gestion des coûts nets de roulement du personnel. Elle est compensée en partie par le paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à un employé qui a pris sa retraite, par l'embauche d'un employé dans le cadre du programme Accès Carrière et par les augmentations salariales générales.

## Santé professionnelle

### Objectifs

La Direction de la santé professionnelle poursuit les objectifs suivants :

- promouvoir la santé dans les lieux de travail du Manitoba :
  - en aidant le personnel de la Division à enquêter sur les sources de préoccupation en matière de santé pour les travailleurs et les employeurs, et en recommandant des mesures préventives ou correctives;
  - en élaborant et en examinant des politiques, des procédures et des règlements en matière de prévention et en encourageant l'adoption de mesures de prévention dans les lieux de travail;
  - en consultant des professionnels de la santé, des associations, des travailleurs et des employeurs sur des sujets liés à la santé professionnelle;

- faire mieux connaître les préoccupations et les stratégies de prévention se rapportant à la santé professionnelle, aussi bien en milieu de travail qu'auprès de la population en général.

## Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction de la santé professionnelle :

- a fait des consultations en matière d'évaluation et de gestion des risques d'accidents de travail, de maladies professionnelles et de décès;
- a assuré une surveillance en matière de santé professionnelle d'aspects comme les concentrations de plomb et de métaux lourds dans le sang, la préservation de l'ouïe et les pesticides, et entrepris une ronde de consultation avec les intervenants au sujet des méthodes de dépistage de l'exposition aux poussières fibrogènes;
- a participé à la mise en œuvre et à l'examen de politiques et de méthodes concernant les activités de prévention permettant de maintenir les travailleurs en bonne santé.

### 2(g) Santé professionnelle

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	301,2	3,00	301,9	(0,7)
Total des autres dépenses	24,5		28,4	(3,9) 1
Total des dépenses	325,7	3,00	330,3	(4,6)

#### Note explicative :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses qui ont entraîné des réductions au chapitre des frais de déplacement, des frais de téléphone, des achats de biens matériels et des achats de publications.

## Ergonomie et génie

### Objectifs

La Direction de l'ergonomie et du génie poursuit les objectifs suivants :

- veiller à établir les risques afférents à la sécurité des services de génie et d'ergonomie en milieu de travail et à ce que l'on prenne des mesures correctives conformément à la législation;
- soutenir l'amélioration des milieux de travail en consultant des professionnels de la santé et de la sécurité, des travailleurs et des employeurs à propos d'enjeux liés à la sécurité dans le secteur de l'ergonomie et du génie.

### Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction de l'ergonomie et du génie :

- a dispensé des services consultatifs en matière de sécurité des services de génie et d'ergonomie aux clients et au personnel à l'interne;
- a effectué des enquêtes en milieu de travail et rédigé des rapports spécialisés sur les dangers et les stratégies de maîtrise des risques;

- a examiné des projets, des installations et des processus avant leur mise en œuvre;
- a préparé et donné des programmes de formation technique spécialisée aux travailleurs et aux employeurs;
- a continué de renseigner les intervenants à propos des nouvelles exigences prévues par la loi.

## **Hygiène du travail**

### **Objectifs**

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

- veiller à établir les risques afférents aux agents chimiques, biologiques et physiques en milieu de travail et à ce que l'on prenne des mesures correctives conformément à la législation;
- soutenir l'établissement de pratiques et de programmes sûrs et sains au travail en consultant des professionnels de la santé et de la sécurité, des travailleurs et des employeurs à propos d'enjeux liés à l'hygiène du travail.

### **Sommaire des réalisations**

En 2007-2008, la Direction de l'hygiène du travail :

- a dispensé des services consultatifs en matière d'hygiène aux clients et au personnel à l'interne;
- a effectué des enquêtes en milieu de travail et rédigé des rapports spécialisés sur les dangers en milieu de travail et les stratégies de maîtrise des risques;
- a mis en œuvre des pratiques sécuritaires au travail;
- a préparé et donné des programmes de formation technique spécialisée aux travailleurs et aux employeurs.

## **Services de prévention**

La Direction des services de prévention cherche à prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles au Manitoba en veillant à faire connaître et à combler le besoin de se doter de systèmes de gestion de la sécurité et de la santé efficaces, et en collaborant avec les secteurs jugés prioritaires afin de contenir les risques professionnels au moyen d'activités d'éducation, de formation et de mise en application.

### **Objectifs**

La Direction des services de prévention poursuit les objectifs suivants :

- promouvoir la santé et la sécurité dans les lieux de travail par la sensibilisation du public, l'éducation, la formation et l'établissement de partenariats en matière de prévention;
- collaborer avec les secteurs jugés prioritaires à l'établissement et au maintien de systèmes de gestion de la sécurité et de la santé efficaces afin de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles;
- promouvoir la création et le maintien de comités et de programmes de santé et de sécurité dans les lieux de travail.

## Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction des services de prévention :

- a poursuivi la planification conjointe avec la Commission des accidents du travail, en vue d'encourager la croissance d'un solide réseau d'organismes de prévention et de promouvoir la santé professionnelle et le mieux-être des travailleurs, notamment en participant à la mise sur pied de la campagne provinciale continue de sensibilisation de la population à la sécurité et à l'hygiène du travail, axée sur la méthode SAUF;
- a continué de mettre l'accent sur les employeurs des secteurs jugés prioritaires connaissant un taux élevé d'accidents de travail avec perte de temps, dont les secteurs des soins de santé, de la vente au détail et en gros, de la fabrication, de la construction, de l'agriculture et de l'éducation;
- a fourni toutes sortes de documents d'information comme des bulletins et avis, des directives, des pages Web et des documents audiovisuels pour appuyer la formation et les communications en matière de sécurité et d'hygiène du travail;
- a entrepris le réaménagement du site Web de la Division, qui donne accès aux lois pertinentes, aux règlements, aux codes de pratique et à d'autres documents d'information;
- a rédigé de nouvelles publications et poursuivi la révision des directives et bulletins existants au sujet du nouveau *Règlement sur la sécurité et la santé au travail*, qui a pris effet le 1<sup>er</sup> février 2007;
- a présenté 27 exposés portant sur les nouvelles exigences réglementaires s'appliquant aux groupes d'intervenants;
- a continué de suivre l'élaboration et la mise en œuvre des programmes de sécurité et d'hygiène du travail des différents ministères du gouvernement;
- a amélioré les programmes de formation existants pour mieux répondre aux besoins des clients et offert de nombreux programmes de formation en matière de sécurité et d'hygiène au travail dans l'ensemble du Manitoba;
- a offert un service de consultation aux clients du milieu industriel visant à maintenir en permanence l'efficacité des comités de la sécurité et de la santé au travail en place et à encourager la formation de nouveaux comités;
- a dispensé de l'éducation, de la formation et de l'aide au maintien de la mise en place du Réseau d'information sur le travail (système LINK), qui assure un suivi des enquêtes, des inspections, des procès-verbaux des comités de la sécurité et de la santé au travail et du processus d'enregistrement et de délivrance des permis de la Direction de la mécanique et de la technique.

**Tableau 2**  
**Indicateurs de rendement, Direction des services de prévention**  
**Du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008**

---

### Mesures d'efficacité

---

Nombre d'interventions et d'activités de formation auprès des comités de la sécurité et de la santé au travail (verbalement et sur place)	94
Nombre de cours de formation	189
Nombre de participants aux cours de formation	3 184

---

## Mécanique et technique

La Direction de la mécanique et de la technique cherche à éviter que les Manitobains soient exposés à des dangers liés aux appareils mécaniques, électriques, à combustible ou sous pression.

### Objectifs

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

- augmenter la sécurité des appareils mécaniques, électriques, sous pression et à combustible régis par la législation dont elle assure l'administration;
- veiller à ce que les gens de métier qui travaillent dans les secteurs réglementés soient dûment qualifiés en leur faisant passer des examens et en leur délivrant des permis ou certificats d'installateur et réparateur de brûleurs à gaz ou à mazout, d'électricien, de soudeur à pression ou de mécanicien de machines fixes;
- promouvoir la sécurité publique en passant en revue et en approuvant les conceptions techniques afin de s'assurer qu'elles respectent les codes appropriés avant l'étape de la production;
- augmenter la sensibilisation à la sécurité dans l'ensemble de la province.

### Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction de la mécanique et de la technique :

- a examiné et homologué 1 034 conceptions techniques afin de s'assurer de leur conformité aux codes appropriés;
- a enregistré 28 affidavits de fabricants relatifs à des appareils sous pression homologués entrant dans la province;
- a homologué 41 nouveaux procédés de soudage d'appareils et tuyaux sous pression;
- a effectué des vérifications auprès de 50 sociétés en vue de validations de contrôle de la qualité;
- a inspecté des manèges, du matériel et des installations électriques, des ascenseurs, des brûleurs à gaz et à mazout, et des appareils sous pression et à vapeur, et délivré des ordonnances exécutoires quand elle le jugeait opportun;
- a examiné et attribué les permis délivrés aux gens de métier en vertu de la *Loi sur les opérateurs de chaudières et de compresseurs*, de la *Loi sur le permis d'électricien* et de la *Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout*.

**Tableau 3**  
**Indicateurs de rendement, Direction de la mécanique et de la technique**  
**Du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008**

**Inspections**

Manèges		
Inspections		393
Ordonnances écrites		26
Matériel et installations électriques		
Contrôles d'acceptation		867
Vérifications ponctuelles		218
Ascenseurs		
Inspections		2 214
Ordonnances écrites		95
Plans approuvés		138
Brûleurs à gaz et à mazout		
Inspections		906
Enquêtes sur des incidents		13
Plans examinés		75
Contrôles d'acceptation		135
Permis délivrés		23 752
Appareils sous pression et à vapeur		
Inspections		6 481
Ordonnances écrites		1 021

<b>Examens et permis délivrés aux gens de métier</b>	<b>Examens</b>	<b>Permis délivrés ou renouvelés</b>
Opérateurs de chaudière ou de compresseur	990	3 279
Électriciens	96	598
Techniciens de brûleur à gaz et à mazout	139	194
Soudeurs	892	794

**2(b) Mécanique et technique**

<b>Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)</b>	<b>Dépenses réelles 2007-2008</b>	<b>Dépenses prévues 2007-2008 ETP</b>	<b>Écart positif (négatif) (\$)</b>	<b>Note expl.</b>	
Total des salaires	2 083,9	33,00	2 010,0	73,9	1
Total des autres dépenses	669,0		571,5	97,5	2
Total des dépenses	2 752,9	33,00	2 581,5	171,4	

**Notes explicatives :**

1. Le dépassement des crédits est dû au paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à trois employés qui ont pris leur retraite, à l'embauche d'étudiants en été, à la reclassification de trois employés et aux augmentations salariales générales. Il est compensé en partie par les coûts nets de roulement du personnel.
2. Le dépassement des crédits est dû aux frais de modernisation et d'entretien des logiciels pour les chaudières et les ascenseurs, aux coûts liés aux fournitures de consommation et d'entretien et à

*l'achat d'équipement plus élevés pour les inspecteurs et le centre d'essai de soudage, à l'achat d'un logiciel d'essai de soudage et d'un logiciel de conception de chaudières et appareils sous pression, à l'achat de cahiers des codes de la American Society of Mechanical Engineers et aux coûts afférents à une provision pour créances irrécouvrables, au remplacement de postes de travail comme prévu, à l'augmentation des fournitures de bureau et au budget de l'examen interprovincial de la Alberta Boilers Safety Association. Il est compensé en partie par la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses ayant entraîné une diminution des frais de déplacement des inspecteurs, des frais d'impression, des coûts d'expédition des étiquettes et des certificats et des frais liés à l'informatique.*

## **Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail**

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

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

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

En 2007-2008, soit après que le mandat de tous les anciens membres du Conseil eut pris fin, le gouvernement a fait un appel de candidatures auprès de tous les groupes de travailleurs et d'employeurs et organismes techniques et professionnels pouvant être représentés au sein du Conseil. En octobre 2007, la ministre a annoncé la nomination et le renouvellement de la nomination des membres et du président du Conseil.

En 2007-2008, le Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail :

- a entrepris l'examen de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et son application en vertu du paragraphe 16(3) de la *Loi*, dans le cadre duquel les intervenants étaient invités à présenter des soumissions écrites jusqu'en mars 2008.

# Normes d'emploi

La Division des normes d'emploi est composée de la Direction des normes d'emploi (qui comprend la Section de l'adaptation de la main-d'œuvre) et du Bureau des conseillers des travailleurs. La Division 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 fournis par le Bureau des conseillers des travailleurs.

## Direction des normes d'emploi

### Objectifs

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

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

### Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction des normes d'emploi :

- a reçu 2 610 demandes d'indemnisation et recouvré près de 1,1 million de dollars de fonds salariaux;
- a traité 1 029 demandes (40 % du total) au moyen du processus de règlement rapide en 27 jours en moyenne, évitant ainsi la tenue d'une enquête sur place qui prend beaucoup de temps;
- a réalisé des enquêtes sur place au sujet de 1 581 demandes d'indemnisation, facilitant un règlement volontaire dans environ 80 % des cas et délivrant des ordonnances officielles dans les 20 % restants;
- a facilité la résolution de 25 des 26 cas ayant fait l'objet d'un règlement extrajudiciaire des conflits, ce qui a en conséquence réduit le nombre d'appels que doit traiter la Commission du travail du Manitoba en vue d'un règlement;
- a mis en pratique des modifications majeures au *Code des normes d'emploi*, dont celles se rapportant au congé à l'intention des réservistes et à la Journée Louis-Riel, ainsi que des modifications réglementaires relativement à la protection des travailleurs agricoles;
- a adopté une stratégie en matière d'éducation publique visant à protéger les travailleurs vulnérables au moyen de partenariats avec des fournisseurs de services d'éducation et de perfectionnement des compétences auprès des jeunes et des nouveaux arrivants dans la province (programme Entry,

Travailleurs de demain, Employment Projects of Winnipeg, Success Skills Centre, and Employment Solutions for Immigrant Youth);

- a désigné 189 employeurs susceptibles d'être pris en défaut de se conformer et mis en œuvre des stratégies de mise à exécution proactive afin de faire progresser les droits et obligations afférents aux normes en milieu de travail et de favoriser le respect de la législation;
- a pris part à un processus regroupant d'autres directions dans le but de protéger les droits des apprentis et de garantir leur sécurité, leur santé et leur bien-être en fixant le rapport entre le nombre d'apprentis par superviseur dans les métiers à reconnaissance obligatoire;
- a traité 3 144 demandes d'obtention de permis de travail pour des jeunes et mis au point un système plus simple et responsable pour le traitement des demandes provenant des industries qui emploient souvent des jeunes pour remplir des tâches en particulier;
- a réagi aux annonces de mises à pied collectives et de situations de réaménagement de personnel dans les cinq jours suivant l'avis donné à la Section de l'adaptation de la main-d'œuvre, ce qui a permis l'exploration de solutions de rechange pour atténuer les effets des mises à pied avant qu'elles ne soient rendues publiques;
- a reçu environ 50 000 appels téléphoniques et 5 000 visites en personne, en fournissant une réponse aux questions les plus courantes 24 heures par jour, sept jours par semaine;
- a recensé 294 000 visites au site Web des normes d'emploi, ce qui est six fois plus que le nombre de visites en 2006-2007, où les visiteurs ont accédé à plus de 13 millions de pages web.

## Indicateurs de rendement, services demandés par les clients

Du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008

Catégorie de règlement des demandes	Pourcentage de demandes menées à bien
Règlement rapide	40
Enquête sur place	57
Règlement extrajudiciaire des conflits	1
Commission du travail du Manitoba	2
Jugement et recouvrement	1

### 2(I) Normes d'emploi

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	2 242,8	40,80	2 585,2 (342,4)	1
Total des autres dépenses	742,5		574,8 167,7	2
Total des dépenses	2 985,3	40,80	3 160,0 (174,7)	

#### Notes explicatives :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants visant à compenser le dépassement des crédits de fonctionnement, qui comprenaient le report de l'embauche de deux nouveaux préposés à l'accueil à la suite de l'adoption de la Loi portant affectation de crédits en octobre 2007, les coûts nets de roulement du personnel, le recouvrement provenant de la Direction de l'apprentissage de Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce pour les services en matière d'application, les congés sans solde consentis à des employés, une employée en congé de maternité, le détachement d'un employé du Bureau des

conseillers des travailleurs à titre de stagiaire en gestion, la réduction des heures de travail d'un employé et les économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par l'embauche d'un employé nommé pour une période déterminée remplaçant un employé en congé sans solde, par les indemnités de vacances et par les augmentations salariales générales.

2. Le dépassement des crédits est dû aux frais de déplacement, d'avocat, d'impression, de publicité et de location, aux coûts de production interne, au coût de l'offre, aux frais de conception du site Web et d'expédition liés aux activités de sensibilisation publique et à la mise à exécution proactive de la nouvelle législation, des règlements et des échelles salariales pris en application du Code des normes d'emploi et de la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction, aux améliorations apportées au système de suivi des demandes d'indemnisation, à la première étape des rénovations des services d'accueil comme prévu, au remplacement de postes de travail comme prévu, à l'achat de matériel informatique et à d'autres achats d'équipement. Il est compensé en partie par l'adoption de stratégies de gestion des dépenses, qui comprenaient une réduction des frais juridiques en raison du nombre moins élevé d'appels et par la rationalisation des frais de téléphone, dont le report des frais de service liés aux renseignements téléphoniques.

## Bureau des conseillers des travailleurs

Le Bureau des conseillers des travailleurs, établi en vertu de l'article 108 de la *Loi sur les accidents du travail*, est indépendant de la Commission des accidents du travail (CAT) et a le mandat d'offrir des services professionnels et opportuns aux travailleurs et à leurs personnes à charge ayant besoin d'aide relativement à leurs demandes d'indemnisation.

### Objectifs

Le Bureau des conseillers des travailleurs poursuit les objectifs suivants :

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

### Sommaire des réalisations

En 2007-2008, le Bureau des conseillers des travailleurs :

- a dispensé des services à 1 017 personnes;
- a réglé 64 % des demandes simplement en fournissant des conseils;
- a ouvert et examiné 363 dossiers dont 137 (38 %) ont été fermés parce qu'il n'y avait pas de motif d'appel, et sept (2 %) ont été fermés parce que le demandeur a choisi de ne pas aller de l'avant;

- a réglé 219 demandes (60 % du total) au moyen de la procédure d'appel de la CAT : 22 % à l'échelon de la gestion des cas, 48 % à l'échelon du bureau de révision et 29 % à l'échelon de la Commission d'appel.

## 2(j) Bureau des conseillers des travailleurs

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP		Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	707,5	11,00	732,3	(24,8)	1
Total des autres dépenses	125,2		142,9	(17,7)	2
Total des dépenses	832,7	11,00	875,2	(42,5)	

### Notes explicatives :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient les coûts nets de roulement du personnel et le détachement d'un employé à la Direction des normes d'emploi à titre de stagiaire en gestion. Elle est compensée en partie par le paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à un employé qui a pris sa retraite, par les augmentations au mérite et par les augmentations salariales générales.
2. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses, qui ont entraîné la rationalisation des frais de déplacement, des frais liés à l'informatique, des frais de téléphone, des achats de matériel informatique et des frais liés à la flotte de véhicules. Elle est compensée en partie par le remplacement d'un poste de travail comme prévu.

# Conseil consultatif des femmes du Manitoba

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

## Objectifs

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

- fournir des conseils d'experts judicieux à la ministre sur les questions touchant la situation de la femme que la ministre pourrait évoquer ou que le Conseil décidera d'examiner de sa propre initiative;
- recommander à la ministre des politiques, des projets ou des activités visant à sensibiliser davantage les gens aux enjeux touchant les femmes et à promouvoir l'égalité des femmes;
- promouvoir une participation égale des femmes dans la société en établissant des partenariats avec les organismes communautaires, en collaborant avec les organismes locaux, provinciaux et nationaux prônant l'égalité et en diffusant de l'information;
- améliorer la situation de la femme en prônant un recours accru à l'analyse différenciée selon le sexe pendant l'élaboration des politiques et des programmes.

## Sommaire des réalisations

En 2007-2008, le Conseil consultatif des femmes du Manitoba :

- a tenu cinq séances d'information communautaire sur des sujets comme la violence conjugale, la traite de personnes, la planification en cas de désastre, le cancer du sein, les normes d'emploi et la budgétisation sensible au genre;
- a invité la population en général à proposer des sujets pouvant faire l'objet de séances d'information communautaire;
- a participé à la réunion annuelle de la coalition des conseils consultatifs provinciaux et territoriaux sur la situation de la femme;
- a organisé la marche « Take Back the Night » à Winnipeg, en collaboration avec des organismes communautaires;
- a tenu une table ronde avec des organisations féminines afin d'échanger sur les nouvelles initiatives au Manitoba;
- a conçu et distribué plus de 1 000 affiches *Des femmes qui nous inspirent* dans les écoles secondaires, les établissements d'enseignement postsecondaire et les organisations féminines, afin de souligner le fait que c'est au Manitoba qu'il y a le plus de femmes membres d'une assemblée législative au Canada;
- a conçu et distribué le document d'accompagnement *Des femmes qui nous inspirent* à plus de 500 organisations féminines, afin de souligner les contributions de plusieurs femmes manitobaines dans leur collectivité et d'encourager d'autres femmes à découvrir le sens du leadership qu'elles possèdent;
- a organisé la réception du gouvernement soulignant la Journée internationale de la femme, qui rendait hommage aux femmes du Manitoba qui ont relevé le défi d'apporter des changements réels dans leur collectivité;

- a participé à un examen interne de son propre fonctionnement et de celui de la Direction générale de la condition féminine et fait des recommandations pour que les ressources humaines et financières qui leur sont accordées soient utilisées de façon plus efficace et rationnelle;
- a compilé et distribué un document informatif bimestriel ayant la forme d'un calendrier d'activités hebdomadaire (*Council Currents*) à plus de 300 organisations féminines;
- a distribué environ 7 000 exemplaires de *Quand on est parent unique – Guide pour les familles monoparentales* à l'intention des parents uniques et des fournisseurs de services;
- a tenu la 11<sup>e</sup> cérémonie annuelle *Sunrise Memorial*, ayant pour but de commémorer la tuerie survenue à Montréal et de sensibiliser la population à la violence faite aux femmes et aux filles;
- a collaboré davantage avec les organisations féminines, les groupes de femmes et les ministères du gouvernement afin qu'ils soient plus conscients de l'existence du Conseil et de son rôle;
- a aidé les organisations féminines en fournissant un soutien administratif sur place, notamment des services de photocopie, de télécopie et d'expédition;
- a conseillé le gouvernement à propos d'enjeux touchant les femmes et fait des recommandations concernant de nouveaux projets qui amélioreront la qualité de vie des femmes au Manitoba.

## 2(I) Conseil consultatif des femmes du Manitoba

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.	
Total des salaires	218.7	4.00	229.6	(10.9)	1
Total des autres dépenses	111.5		106.2	5.3	
Total des dépenses	330.2	4.00	335.8	(5.6)	

### Note explicative :

1. *La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses, qui comprenaient les coûts nets de roulement du personnel. Elle est compensée en partie par le détachement d'un analyste stratégique de Services à la famille et Logement, par l'embauche d'un employé nommé pour une période déterminée remplaçant un employé en congé de maladie, par l'indemnité de vacances accordée à un employé ayant démissionné et par les augmentations salariales générales.*

# Direction générale de la condition féminine

La Direction générale de la condition féminine fait des recherches et soutient la mise en œuvre de politiques et de programmes gouvernementaux concernant les enjeux touchant les femmes, travaille en partenariat avec d'autres ministères dans le but d'améliorer les services existants à l'intention des femmes et élabore et propose des programmes visant à améliorer la situation économique des femmes.

## Objectifs

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

- sensibiliser davantage le gouvernement aux besoins et aux préoccupations des femmes, afin de s'assurer qu'ils sont pris en compte dans l'élaboration de ses programmes, de sa politique et de sa législation;
- en partenariat avec d'autres ministères et administrations, définir et évaluer l'efficacité des services et des programmes mis à la disposition des femmes;
- améliorer la situation économique des femmes en favorisant les choix de carrières dans des secteurs non traditionnels comme les mathématiques, les sciences et la technologie.

## Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction générale de la condition féminine :

- a recueilli des données et rédigé des rapports sur des questions comme la sécurité économique, la législation sur l'équité en emploi, l'immigration et les questions culturelles, le projet de loi C-484, les règlements provinciaux sur les médecins suspendus, la violence familiale, la violence en milieu de travail et les besoins des femmes se préparant à retourner au travail;
- a participé, en compagnie d'homologues fédéraux-provinciaux-territoriaux, aux travaux de groupes de travail sur la sécurité économique, les femmes autochtones et la violence faite aux femmes;
- a participé au premier Sommet national des femmes autochtones à Corner Brook, Terre-Neuve;
- a participé au processus de consultation menant à l'élaboration de la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*;
- a organisé les activités du gouvernement commémorant le Mois de l'histoire des femmes, qui soulignait les réalisations des femmes immigrantes au Manitoba;
- a mis à jour et distribué plus de 300 exemplaires de *Agissons contre la violence*, un guide de ressources portant sur la violence conjugale à l'intention des magistrats, des organismes d'application de la loi et des fournisseurs de services;
- a décerné 50 bourses d'études Une formation pour l'avenir s'élevant chacune à 1 000 \$ pour encourager les femmes à poursuivre des études collégiales dans des domaines liés aux mathématiques, aux sciences et à la technologie;
- a accordé environ 10 000 \$ en subventions pour aider les organisations féminines à sensibiliser davantage les gens à la cause des femmes et à organiser des activités communautaires;
- a mené un examen interne des opérations liées à la situation de la femme et établi des stratégies pour que les ressources humaines et financières accordées au Conseil consultatif des femmes du Manitoba et à la Direction générale de la condition féminine soient utilisées de façon plus efficace et rationnelle.

## 2(m) Direction générale de la condition féminine

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	384,8	6,00	396,9	(12,1) 1
Total des autres dépenses	182,1		209,4	(27,3) 2
Total des subventions	46,0		50,0	(4,0)
Total des dépenses	612,9	6,00	656,3	(43,4)

### Notes explicatives :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient les économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail et l'embauche d'un étudiant en été pour une période plus courte que prévu.
2. La sous-utilisation des crédits est due au délai dans la préparation de documents pédagogiques se rapportant au profil statistique sur les Manitobaines et à la prévention de la violence conjugale, au retard pris dans la création du site Web et à la préparation d'un numéro de moins du « Bulletin des femmes ». Elle est compensée en partie par les coûts afférents à l'affiche « Des femmes qui nous inspirent » et au document d'accompagnement.

# Immigration et multiculturalisme

La Division de l'immigration et du multiculturalisme élabore et met en œuvre des politiques et des programmes de sélection des immigrants et s'occupe de l'établissement et de l'intégration des immigrants et des réfugiés dans la vie socio-économique du Manitoba. La Division définit les préoccupations de la communauté multiculturelle et y répond, encourage les partenariats entre le gouvernement et les communautés ethnoculturelles et applique la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba*, la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication* et la *Loi sur le Conseil de l'immigration du Manitoba*.

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

## Haute direction

La Haute direction dirige la gestion des programmes de la Division de concert avec le bureau du sous-ministre adjoint, l'équipe de gestion de la Division et la Direction de soutien de la planification stratégique et des programmes.

## Objectifs

La Haute direction poursuit les objectifs suivants :

- assurer le succès de la prestation des programmes de la Division en fournissant des services de gestion générale et une orientation stratégique aux directions et unités qui la composent;
- veiller à ce que la Division dispose des ressources nécessaires pour parvenir aux résultats escomptés à l'égard des programmes en assurant une gestion des ressources humaines, une préparation budgétaire et une gestion financière efficaces;
- soutenir les objectifs du Manitoba en matière d'immigration et d'intégration en menant des négociations de manière efficace avec les ministères fédéraux et provinciaux et les organismes internationaux pertinents, en participant aux travaux des groupes de travail fédéraux-provinciaux-territoriaux (FPT) et en fournissant des services d'analyse et de consultation pendant l'élaboration des ententes officielles;
- soutenir la prestation des programmes en coordonnant la planification stratégique et générale, en prêtant main-forte à l'élaboration des programmes et des textes législatifs, en coordonnant les analyses stratégiques de l'information et des politiques qui serviront à la prise de décisions efficaces, en surveillant les tendances, en menant des recherches et en assurant et en assurant une gestion globale des communications, ce qui comprend la technologie, le contenu et la coordination du site Web.

## Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Haute direction :

- a aidé le Manitoba à accueillir 10 955 immigrants en 2007, soit une augmentation de 9 % par rapport à 2006, qui en fait le nombre le plus élevé en 50 ans;
- a assuré la direction administrative nécessaire à la mise en œuvre de la nouvelle Stratégie d'établissement, qui vise à faciliter l'intégration des nouveaux arrivants, ainsi que du modèle du soutien à l'emploi, qui cherche à faciliter l'intégration au marché du travail;

- a fourni une direction et une orientation à la mise en œuvre des initiatives majeures de la Division, dont la création du centre satellite d'évaluation linguistique et l'adoption de la *Loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées*;
- a négocié la première entente internationale avec le gouvernement des Philippines visant à simplifier le traitement des demandes d'immigration et à raffermir les liens entre les employeurs du Manitoba et les travailleurs en provenance des Philippines;
- a mis sur pied une équipe de coordination régionale de l'immigration et de l'intégration avec Agriculture, Alimentation et Initiatives rurales Manitoba (AAIR), afin d'améliorer la prestation des services d'immigration et d'intégration dans les collectivités rurales;
- a entrepris des négociations avec le gouvernement fédéral en vue de renouveler et d'étendre l'Accord Canada-Manitoba en matière d'immigration;
- a soutenu l'élaboration de la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*;
- a coordonné les travaux du groupe de travail fédéral-provincial sur les travailleurs étrangers temporaires créé afin de simplifier et d'accélérer le processus de recrutement de ces travailleurs;
- a négocié les ententes préliminaires au sujet du partage d'information concernant les résidents temporaires avec le gouvernement fédéral;
- a coordonné la préparation d'un plan stratégique pour la Division;
- a mis fin à un examen des expériences d'établissement des réfugiés parrainés par des organismes du secteur privé dans la province, afin de recenser les formes de soutien accordé aux organismes de parrainage et aux réfugiés nouvellement arrivés;
- a continué de participer à la phase 1 du projet de recherche sur l'immigration rurale dans les Prairies visant à augmenter l'immigration et le maintien des immigrants dans les régions rurales de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Manitoba;
- a assuré la coordination du Fonds de perspectives économiques du Manitoba avec Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce Manitoba (CFPC), qui finance en permanence le Internationally Educated Engineers Qualifications Program et qui a appuyé 11 projets de Travail et Immigration, cinq projets d'AAIR, un projet de CFPC et un projet de Culture, Patrimoine et Tourisme Manitoba dans le but de faciliter l'intégration économique des immigrants;
- a facilité les communications de la Division et le développement de son site Web, ce qui comprenait la rédaction du rapport annuel « *Données factuelles sur l'immigration au Manitoba* » et le financement du portail Se rendre au Canada;
- a mis à jour les renseignements et les ressources indiquées sur le site Web bilingue avec le soutien du Portail sur l'immigration de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC);
- a participé aux travaux de nombreux groupes de travail FPT, dont la table de consultation pour la planification de l'immigration, qui était coprésidée par le Manitoba, et coordonné les consultations annuelles sur la planification pluriannuelle de l'immigration;
- a soutenu la participation du Manitoba à la réunion FPT des ministres responsables de l'immigration de mai 2007;
- a animé des séances d'information à l'intention de fonctionnaires provinciaux de l'Ontario, de la Saskatchewan, de l'Alberta et de l'Île-du-Prince-Édouard;

- a appuyé les directives du Plan de développement durable en matière d'approvisionnement, qui portent notamment sur « l'approvisionnement écologique », le recyclage et la promotion de fournisseurs issus des communautés immigrantes et ethnoculturelles.

## **Promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants**

La Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants doit promouvoir la province comme destination de choix pour les immigrants qualifiés, traiter les demandes des travailleurs compétents en vertu du programme Candidats du Manitoba et accorder la résidence permanente au Canada à des personnes et aux membres de leur famille en fonction des besoins en main-d'œuvre et de développement économique actuels et futurs de la province.

### **Objectifs**

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

- aider la province à atteindre les objectifs en matière d'immigration précisés dans sa stratégie de développement économique en accueillant des travailleurs qualifiés et des entrepreneurs issus de l'immigration, dans le cadre du programme Candidats du Manitoba;
- offrir un programme d'immigration provincial de qualité qui répond aux exigences de l'Accord Canada-Manitoba en matière d'immigration et qui tient compte des besoins actuels et à venir du marché du travail et des entreprises;
- consolider les partenariats avec les collectivités, les entreprises, les organismes à caractère éducatif et professionnel et les instances gouvernementales du Manitoba pour attirer des immigrants qualifiés dans la province conjointement avec les initiatives du marché du travail;
- continuer de promouvoir le Manitoba comme une destination de choix au Canada pour les immigrants en faisant valoir les avantages uniques du Manitoba comme endroit où s'établir, travailler et élever une famille, au moyen d'activités de recrutement ciblées à l'étranger.

### **Sommaire des réalisations**

En 2007-2008, la Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants :

- a contribué à faire venir 7 680 nouveaux arrivants en vertu du programme Candidats du Manitoba en 2007, soit une hausse de 15 % par rapport à 2006 (6 661), ce qui correspond à 70 % de l'ensemble de l'immigration au Manitoba (10 955);
- a traité plus de 50 % des demandes en vertu du programme Candidats du Manitoba jugées prioritaires en moins de quatre mois;
- a approuvé les demandes de 3 165 travailleurs qualifiés, qui englobent au total de 9 000 personnes qui comptent s'établir au Manitoba;
- a aidé à l'administration du volet entreprises du programme Candidats du Manitoba avec CFPC, ce qui a permis à 205 demandeurs du programme Candidats du Manitoba – Gens d'affaires d'être admissibles à une résidence permanente en 2007;
- a aidé plus de 400 employeurs du Manitoba dans leurs activités de recrutement ou de maintien en poste, en plus de les orienter vers des organismes fédéraux aux fins de traitement des dossiers des travailleurs saisonniers étrangers ou dans le cadre du processus accéléré d'intégration au marché du travail;

- a continué de promouvoir l'immigration ailleurs qu'à Winnipeg, ce qui a permis aux régions d'accueillir environ 30 % des nouveaux arrivants au Manitoba, soit 8 % à Winkler, 8 % à Brandon, 4 % à Steinbach, 2 % à Morden et le reste dans diverses localités;
- a participé, en partenariat avec des employeurs et d'autres intervenants, à des campagnes de recrutement et de promotion à l'étranger pour consolider les relations avec les bureaux des visas et accroître l'intérêt envers l'immigration dans la province;
- a participé à des séances d'information à Moscou afin de promouvoir le Manitoba et de consolider les relations avec le bureau des visas;
- a participé, en partenariat avec des représentants de collectivités régionales, à des missions de recrutement en Angleterre, en Écosse, en Irlande et aux Pays-Bas afin de présenter le Manitoba comme une destination de choix pour les immigrants;
- a coordonné la participation du Manitoba aux salons de l'emploi du Canada 2007 qui se sont tenus à Essen et à Berlin, en Allemagne, et qui contribuent à atténuer la pénurie de main-d'œuvre au Manitoba en recrutant à l'étranger des travailleurs temporaires, avec la participation active de neuf employeurs et de trois collectivités du Manitoba qui cherchent à recruter directement des travailleurs spécialisés;
- a poursuivi la mise en œuvre de stratégies et de documents pour promouvoir le Manitoba comme une destination de choix des immigrants francophones éventuels et a augmenté de 24 % en un an le nombre d'arrivées d'immigrants francophones, qui ont été 328 à s'établir dans la province en 2007;
- a participé, en coopération avec CIC, des homologues provinciaux et des représentants de la collectivité, à des activités de promotion et de recrutement en France et en Belgique;
- a organisé des forums directs à l'intention des employeurs sur les avantages du programme Candidats du Manitoba comme forme de recrutement complétant l'embauche de nouveaux arrivants qualifiés déjà présents au Manitoba, qui ont réuni des représentants des secteurs industriels, des employeurs et de la collectivité à Winnipeg et dans de nombreuses localités rurales;
- a organisé des séances à l'intention des employeurs et des séances d'information régionale à Winnipeg avec divers partenaires internationaux comme Espace Emploi International, le Kiev Youth Labour Centre et l'Organisation internationale pour les migrations;
- a participé aux travaux de groupes de travail FPT sur le programme Candidats du Manitoba et le volet Gens d'affaires afin de livrer le point de vue du Manitoba à propos des lois et règlements fédéraux sur l'immigration, et de s'assurer que les bénéfices tirés de l'immigration sont répartis parmi les régions conformément à la politique fédérale sur l'immigration qu'on a élaborée et mise en œuvre;
- a entretenu des contacts directs avec des agents d'immigration de plus de 40 ambassades canadiennes, hauts-commissariats et consulats afin de faciliter le traitement des demandes et de fournir des renseignements précis sur l'immigration au Manitoba, dont les possibilités d'emploi actuelles;
- a fait augmenter la participation des intervenants et amélioré le service à la clientèle en ajoutant constamment des renseignements dans son site Web, ce qui s'avère une stratégie de recrutement importante comme le démontre le nombre croissant de visiteurs ayant accédé au site (215 000);
- a tenu des séances d'information publique hebdomadaires sur le programme Candidats du Manitoba, des séances d'information mensuelles à l'intention des étudiants étrangers et des séances d'information spécialisées pour les conseils de secteurs, les régions, les communautés ethnoculturelles et les organismes de quartier concernant les activités de recrutement et de promotion de l'immigration.

## Établissement des immigrants et marché du travail

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

### Objectifs

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

- veiller à ce que les services d'établissement des immigrants répondent efficacement aux besoins des nouveaux arrivants au Manitoba;
- améliorer l'accessibilité, la qualité et les normes des services d'établissement des immigrants;
- promouvoir la coordination et les connaissances des activités d'établissement parmi les fournisseurs de services et les intervenants partout au Manitoba;
- faciliter l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants en améliorant les séances d'orientation centralisées et d'information personnalisées, les évaluations et les directives concernant les renvois;
- répondre aux besoins des groupes vulnérables et ayant des besoins particuliers en élaborant et en coordonnant des services spécialisés bien ciblés en collaboration avec d'autres organismes et ministères;
- mieux surmonter les obstacles à l'établissement et à l'intégration des immigrants au Manitoba en cherchant activement à faire participer les nouveaux arrivants et les intervenants concernés aux nouveaux programmes et initiatives.

### Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction de l'établissement des immigrants et du marché du travail :

- a continué, en collaboration avec la Direction de la formation linguistique des adultes, à administrer le Programme manitobain d'intégration des immigrants (PMII), qui regroupe des fonds fédéraux et provinciaux pour appuyer les services d'établissement et de formation linguistique offerts aux nouveaux arrivants;
- a accordé une aide financière de plus de six millions de dollars à 82 fournisseurs de services dans le cadre du PMII en vue de la prestation de services et de programmes d'établissement en appui à l'intégration sur le marché du travail;
- a mis en œuvre la nouvelle Stratégie d'établissement visant à soutenir davantage l'intégration des nouveaux arrivants qui s'installent au Manitoba, qui comprend dix services phares et qui est le fruit de longues consultations avec les nouveaux arrivants et les organismes communautaires et publics;
- a poursuivi son engagement et sa collaboration avec les fournisseurs de services au sein de groupes variés formés de divers intervenants afin d'assurer la prestation de services d'établissement conformes à la Stratégie manitobaine d'établissement, ce qui comprend le partage des pratiques exemplaires en matière de prestation de services;
- a continué de rédiger des documents d'information et d'orientation à l'intention des nouveaux arrivants et, en collaboration avec des communautés ethnoculturelles, a préparé des répertoires sur les ressources et les services communautaires en place afin d'accélérer l'intégration des nouveaux arrivants;

- a favorisé davantage l'accès des nouveaux arrivants au programme ENTRY, un programme centralisé d'orientation et d'introduction à l'anglais, en élargissant les modes de prestation pour y inclure un programme intensif plus court et des séances en soirée, ce qui a permis à environ 2 400 nouveaux arrivants de bénéficier de ces améliorations apportées au programme;
- a coordonné d'autres services régionaux de soutien à environ 2 500 nouveaux arrivants établis à l'extérieur de Winnipeg, comme à Winkler, Steinbach, Brandon, la région des Parcs, Portage-la-Prairie et Thompson;
- a accru le soutien accordé aux réseaux de quartiers à Winnipeg afin que les nouveaux arrivants aient droit à des renseignements sur l'établissement des immigrants, à des conseils, à des services d'orientation et à des activités communautaires;
- a aidé 370 immigrants hautement qualifiés à l'égard des coûts des droits d'évaluation et d'examen, des cours et des documents nécessaires pour obtenir l'agrément, et fourni une aide salariale à 25 nouveaux arrivants en vue de leur placement permanent dans leur domaine d'expertise;
- a procédé à 689 évaluations de diplômes et attestations d'études d'immigrants ayant suivi leur formation à l'étranger, soit 610 destinées aux clients directement et 79 destinées à des utilisateurs finaux comme des employeurs, des établissements d'enseignement postsecondaire et des organismes de réglementation;
- a continué à diriger la mise en œuvre de la Stratégie de reconnaissance des acquis, pour assurer la reconnaissance des titres des immigrants formés à l'étranger;
- a prêté main-forte à l'élaboration et à l'adoption de la *Loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées*, qui contribue à s'assurer que les pratiques d'inscription des organismes de réglementation demeurent transparentes, objectives, impartiales et équitables;
- a continué de collaborer étroitement à l'élaboration de projets de démonstration novateurs avec les organismes de réglementation, les établissements d'enseignement postsecondaire, les employeurs et le gouvernement, projets qui peuvent faciliter et accélérer la reconnaissance et l'intégration sur le marché du travail des personnes formées à l'étranger dont les ingénieurs, les enseignants, les comptables, les éducateurs de la petite enfance, les agronomes, les techniciens et technologues en génie et les représentants des services à la clientèle des institutions financières;
- a continué à travailler avec Santé Manitoba et d'autres intervenants clés à l'initiative visant les professionnels de la santé formés à l'étranger pour améliorer les formalités d'agrément de ces professionnels de la santé, notamment les pharmaciens, les infirmières et les médecins;
- a poursuivi sa collaboration avec la Régie régionale de la santé de Winnipeg aux travaux d'élaboration, de mise en œuvre et de coordination nécessaires à l'augmentation de la capacité linguistique dans les services de santé;
- a continué d'appuyer les organismes d'établissement, les centres communautaires et les autres organismes travaillant auprès de familles de nouveaux arrivants touchés par la guerre et de faire des recherches à ce sujet, afin d'empêcher les jeunes à risque de se joindre à un gang;
- a présenté de nombreuses conférences, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Manitoba, qui portaient sur les services d'immigration et d'établissement ainsi que sur les possibilités de collaboration afin d'assurer l'efficacité des services offerts aux nouveaux arrivants;
- a participé aux travaux du groupe de travail FPT sur l'établissement et l'intégration, de l'Alliance des services d'évaluation et d'autres organismes nationaux afin d'échanger des renseignements sur les modèles et les activités d'établissement au Manitoba;

- a poursuivi sa participation aux activités de la Stratégie d'intégration des immigrants au marché du travail visant à appuyer l'amélioration des services, la reconnaissance des acquis et l'intégration des immigrants au marché du travail.

## Formation linguistique des adultes

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

### Objectifs

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

- coordonner et financer la prestation de programmes de formation des adultes en ALA accessibles, flexibles et efficaces partout au Manitoba pour aider les immigrants à perfectionner leurs compétences linguistiques en anglais et favoriser ainsi la réalisation de leurs objectifs personnels, éducatifs et professionnels, tout en leur permettant de vivre dignement au Canada;
- répondre aux divers besoins des nouveaux arrivants en offrant une formation en ALA dans le cadre des programmes scolaires et collégiaux, des cours de formation linguistique dans la collectivité, des cours d'anglais au travail, des cours d'anglais à des fins précises et des programmes de formation des adultes en ALA dans les régions rurales;
- faciliter la prestation de programmes de formation en ALA au plus grand nombre d'apprenants immigrants possible dans les lieux les plus appropriés en améliorant l'enseignement de l'ALA et en coordonnant les capacités et le savoir-faire des gens;
- soutenir la mise sur pied de projets conjoints de divers fournisseurs de services et autres partenaires;
- promouvoir les bons résultats d'apprentissage des immigrants dans le monde de l'enseignement, les milieux professionnels et les lieux de travail.

### Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction de la formation linguistique des adultes :

- a accordé une aide financière de 10 millions de dollars ainsi que des services de coordination et de soutien à 86 fournisseurs de services dans le cadre du Programme manitobain d'intégration des immigrants (PMII), pour assurer la prestation de programmes de formation des adultes en ALA jugés prioritaires que sont le programme ENTRY, l'ALA pour adultes dans les écoles et les collèges, les cours de formation linguistique dans la collectivité, le cours d'anglais au travail, le cours de langue de niveau avancé, les programmes régionaux et les ressources et projets spéciaux;
- a prêté main-forte aux cours donnés à 6 500 immigrants adultes, soit une augmentation de 15 % par rapport au total de l'exercice précédent, qui était de 5 660;
- a donné des cours d'anglais au travail dans 28 entreprises établies dans les secteurs de Winnipeg, Pembina Valley et Steinbach et qui comptaient 470 participants, auxquels s'ajoutent 350 employés ayant participé à un programme offert par le milieu syndical à Brandon;
- a continué d'offrir le programme d'ALA et d'emploi *Work Start* qui propose une nouvelle façon de lier les immigrants au marché du travail;
- a inauguré le nouveau centre d'évaluation linguistique de Winnipeg, où 3 742 évaluations du niveau de compétence linguistique canadien ont eu lieu et auxquelles s'ajoutent les 190 évaluations administrées à l'extérieur de Winnipeg;

- a formé neuf nouveaux évaluateurs du langage auprès des adultes affectés à Winnipeg, Brandon et Winkler, en plus d'assurer en permanence le perfectionnement professionnel des évaluateurs déjà formés;
- a appuyé la création et la prestation de dix programmes de formation linguistique propre à un métier ainsi que le mentorat donné aux enseignants, le soutien en ligne à l'intention des enseignants des programmes de formation des adultes en ALA et la coordination de la prestation en ligne des cours de perfectionnement de l'anglais à des fins d'emploi;
- a établi un programme de mentorat pour les nouveaux enseignants appariant cinq enseignants d'expérience à cinq nouveaux enseignants ou néophytes dans certains aspects du domaine;
- a assuré une formation à 66 bénévoles de programmes de formation des adultes en ALA et prêté main-forte à plus de 250 de ces bénévoles;
- a mis à jour la section d'apprentissage de l'anglais du site [www.immigratemanitoba.com](http://www.immigratemanitoba.com) et continué d'assurer l'accès aux ressources destinées aux enseignants de programmes de formation des adultes en ALA;
- a participé aux travaux du groupe de travail FPT sur l'établissement et l'intégration et du Centre des niveaux de compétences linguistiques canadiens;
- a continué d'animer le Groupe de coordination de l'ALA aux adultes, formé de représentants d'organismes offrant des services, d'autres ministères et d'intervenants, qui est chargé de faire des recommandations à la Direction, de définir les besoins, de sensibiliser la collectivité, de coordonner les activités et de favoriser la communication entre les participants;
- a organisé et (ou) animé 25 séances de perfectionnement professionnel aux enseignants de programmes de formation des adultes en ALA au Manitoba, notamment en assurant une formation d'une durée de six mois portant sur la capacité de s'exprimer, qui a permis à dix enseignants d'acquérir un savoir-faire au niveau des programmes et de prendre l'initiative dans le domaine;
- a tenu, en novembre 2007, une activité de perfectionnement professionnel d'envergure provinciale portant sur la capacité de s'exprimer à 250 participants;
- a aidé TEAL Manitoba à organiser sa conférence provinciale de 2008;
- a été conférencier invité dans le cadre des programmes de l'Université de Winnipeg et de l'Université du Manitoba menant à un certificat en enseignement de l'ALA;
- a animé des séances de perfectionnement professionnel liées à l'emploi avec les apprenants de l'ALA dans les facultés de l'Université de Winnipeg, de l'Université du Manitoba et du Winnipeg Technical College;
- a animé des séances de formation et présenté des exposés pour le Tri-College Forum, le Musée du Manitoba et Justice Manitoba;
- a préparé de nouveaux documents d'information et de formation dont le manuel d'information à l'intention des enseignants des programmes de formation des adultes en ALA au Manitoba, des rubriques basées sur les niveaux de compétence linguistique canadiens de 2000 et le cadre de planification des modules du Manitoba;
- a contribué à l'initiative de développement de collectivités accueillantes en coordonnant la création et la prestation d'un programme de formation de spécialistes des questions interculturelles ainsi qu'une initiative conjointe avec le Musée du Manitoba, comprenant des visites et des ateliers à l'intention des nouveaux arrivants, afin de les aider à acquérir un sentiment d'appartenance et à mieux comprendre leur collectivité d'accueil.

## Stratégie d'aide à l'emploi pour les immigrants

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

### Objectif

La Stratégie d'aide à l'emploi pour les immigrants poursuit les objectifs suivants :

- soutenir le travail de chaque ministère en travaillant en collaboration, de façon à tirer le maximum des ressources et à accroître la coordination et la coopération liées à la prestation de services d'aide à l'emploi pour les immigrants;
- accroître la capacité du Manitoba à travailler avec le gouvernement fédéral et d'autres intervenants à l'avancement des stratégies du marché du travail et de reconnaissance des acquis dans la province;
- soutenir les activités qui répondent aux besoins du marché du travail partout au Manitoba;
- travailler de concert avec le secteur commercial du Manitoba pour assurer le recrutement, la formation et le maintien en poste des employés immigrants.

### Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Stratégie d'aide à l'emploi pour les immigrants :

- a administré pour une troisième année sur quatre un accord de contribution avec Ressources humaines et Développement social Canada d'une valeur de 3,1 millions de dollars venant appuyer la Stratégie;
- a coordonné l'élaboration et la mise sur pied de 18 projets interministériels, auxquels 1,2 million de dollars ont été accordés, consacrés à la mise en œuvre de ressources et de processus visant à améliorer les résultats des immigrants sur le marché du travail au Manitoba :
  - rédaction des documents *Workplace Language Communication Guide for Hiring and Training* et *Guide to Hiring Immigrants*,
  - élaboration d'un programme d'études et mise à l'essai d'un projet d'alphabétisation à plein temps en ALA auprès de 16 immigrantes à la recherche d'un emploi,
  - fin de la préparation et mise à l'essai d'un programme de premiers soins modifié à l'intention des apprenants de l'ALA leur permettant d'obtenir un certificat en RCR/premiers soins, et formation donné au personnel de l'Ambulance Saint-Jean,
  - mise à l'essai d'un programme de formation donné à 16 immigrants des minorités visibles afin de les préparer aux emplois qu'ils occuperont dans l'industrie de la construction, en collaboration avec la Commission du canal de dérivation de Winnipeg,
  - établissement de 15 profils d'immigrants entrepreneurs et de 30 profils sur le Web de nouveaux arrivants occupant un emploi non réglementé, afin de fournir aux immigrants éventuels des renseignements sur des emplois en particulier dans le cadre de leur cheminement de carrière ainsi que sur la reconnaissance des acquis au Manitoba,
  - mise à l'essai d'un programme d'information et d'orientation professionnelle avant l'arrivée au pays en collaboration avec le bureau du Projet d'intégration des immigrants à Manille, qui vise à fournir des conseils sur la préparation à l'entrée dans le marché du travail à plus de 90 candidats du Manitoba et autres travailleurs qualifiés qui s'établiront au Manitoba,

- préparation des documents d'apprentissage de l'entrepreneuriat en langage simple, afin d'aider les apprenants de l'ALA au niveau débutant à créer leur propre emploi, et tenue d'ateliers visant à favoriser l'accès des immigrants à la formation sur la création d'entreprises,
  - élaboration d'une stratégie de participation, de sensibilisation et de communications auprès des employeurs afin d'en faire des partenaires et de les sensibiliser davantage aux compétences des immigrants, et établissement d'un partenariat avec la chambre de commerce de Winnipeg en vue de la tenue d'un salon de l'emploi rapprochant les employeurs des immigrants à la recherche d'un emploi,
  - participation aux consultations avec des intervenants et à la recherche menant à une analyse des écarts en vue de l'établissement d'un inventaire des compétences des immigrants et d'une capacité de concordance des emplois et des travailleurs afin de faciliter l'embauche,
  - coordination d'un projet pilote de stage en milieu de travail afin d'encourager les employeurs à offrir aux travailleurs immigrants qualifiés une expérience de travail au moyen du mentorat, qui regroupait 44 immigrants ayant suivi leur formation à l'étranger dans des professions non réglementées en grande partie, 35 entreprises manitobaines et leurs 53 mentors participant aux deux volets du projet pilote donné à Winnipeg, Brandon, Winkler, Portage-la-Prairie et Steinbach,
  - début d'une recherche en vue d'établir les obstacles empêchant les immigrants d'accéder aux programmes d'apprentissage,
  - établissement d'une démarche axée sur l'industrie visant à faciliter l'embauche d'immigrants dans le secteur de la technologie de l'information et des communications,
  - augmentation de la formation axée sur les « compétences essentielles » destinée aux immigrants inscrits aux programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle, et élaboration d'un programme d'études adapté pour les immigrants en vue de l'administration du Test des compétences essentielles dans le milieu de travail (TOWES),
  - début de l'élaboration du programme d'évaluation et de préparation à l'emploi des infirmières formées à l'étranger;
- a continué d'aider les ministères partenaires à entreprendre les processus de planification stratégique conjointe, à cerner les lacunes et les exigences des programmes et services et à se doter des outils, des ressources et de la capacité nécessaires pour appuyer l'intégration des immigrants au marché du travail.

### 3(a) Immigration

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	3 558,4	54,00	3 681,5	(123,1)	1
Total des autres dépenses	1 574,0		1 726,1	(152,1)	2
Total de l'aide financière	18 573,6		20 401,9	(1 828,3)	3
Total des dépenses	23 706,0	54,00	25 809,5	(2 103,5)	

#### Notes explicatives :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient les coûts nets de roulement du personnel, le délai à pourvoir cinq postes à durée déterminée approuvés pour atteindre les nouveaux objectifs en matière de recrutement et mettre en œuvre la nouvelle Stratégie d'établissement, le congé sans solde accordé à trois employés, deux employées en congé de maternité, un poste laissé vacant, l'embauche à un niveau inférieur du coordonnateur de la reconnaissance des acquis, le détachement d'un employé à Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce (CFPC) et les économies liées au programme

volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par les dépenses nettes liées au programme Candidats du Manitoba – Gens d'affaires, qui ont servi à financer les programmes du ministère à l'interne visant à soutenir la stratégie « La croissance grâce à l'immigration » et par le détachement de trois employés (directeur et assistante administrative provenant de CFPC et coordonnateur de projet provenant de Justice) pour combler les postes affectés à la Stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants (SMTI) dans le cadre de l'entente conclue avec Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) concernant le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers. D'autres dépassements au chapitre des salaires comprennent le paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à trois employés qui ont pris leur retraite ou démissionné, la création de trois postes de durée déterminée pour remplacer des employés en congé de maternité ou en congé sans solde, la création d'un poste de durée déterminée pour remplacer un employé détaché à CFPC, la reclassification d'employés, l'embauche d'étudiants en été, les demandes d'indemnisation d'accidents du travail et les augmentations salariales générales.

2. La sous-utilisation des crédits est due au retard dans la mise en œuvre du Portail sur l'immigration au Manitoba (financé par Citoyenneté et Immigration Canada – CIC) et de la Stratégie de reconnaissance des acquis, aux coûts de fonctionnement moins élevés que prévu de l'Initiative Accueil francophone (financée par CIC) et au report de déplacements à l'extérieur de la province. Elle est compensée en partie par les dépenses nettes liées au programme Candidats du Manitoba – Gens d'affaires, comme les frais de déménagement et les coûts de l'ameublement liés à la consolidation et à l'agrandissement des locaux afin de répondre aux besoins en dotation continuels, et par l'augmentation d'autres frais de publicité et d'impression.
3. La sous-utilisation des crédits est due au report du financement additionnel provenant de CIC en vertu de l'Accord Canada-Manitoba en matière d'immigration ainsi que du financement lié au prolongement approuvé de l'entente de trois ans conclue avec RHDSC concernant le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers lié à la SMTI jusqu'au 31 mars 2009. Elle est compensée en partie par les dépenses nettes afférentes au Fonds de perspectives économiques du Manitoba pour les projets de développement économique approuvés dans le cadre de la stratégie « La croissance grâce à l'immigration ».

## Secrétariat des affaires multiculturelles

Le Secrétariat des affaires multiculturelles coordonne la mise en œuvre de la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba* et de la politique à cet égard. Il cerne les enjeux affectant la communauté multiculturelle et y répond et définit les priorités des ministères et organismes gouvernementaux qui cherchent à promouvoir la diversité et le multiculturalisme. Le Secrétariat appuie aussi les projets dans les communautés ethnoculturelles en proposant des initiatives de formation et de perfectionnement professionnel et en administrant le programme de soutien communautaire ethnoculturel. Le Secrétariat conseille la ministre et la haute direction au sujet des dossiers touchant le multiculturalisme et fournit un soutien administratif au Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication.

### Objectifs

Le Secrétariat des affaires multiculturelles poursuit les objectifs suivants :

- contribuer à une société multiculturelle harmonieuse au Manitoba en travaillant avec les ministères et les organismes gouvernementaux pour définir et mettre en œuvre des mesures favorisant la diversité et le multiculturalisme;
- sensibiliser davantage la population aux besoins et aux préoccupations des collectivités culturelles du Manitoba en travaillant de concert avec la collectivité dans son ensemble;
- encourager et améliorer les relations entre les collectivités culturelles et les aider à atteindre des objectifs communs;
- promouvoir le respect et l'appréciation de la diversité culturelle du Manitoba ainsi que la reconnaissance des avantages d'une société multilingue et multiculturelle et encourager une pleine participation des membres de toutes les collectivités culturelles à tous les aspects de la vie sociale;

- encourager l'utilisation de langues qui contribuent au patrimoine multiculturel du Manitoba;
- assurer l'accessibilité, la qualité et la perspicacité de services gouvernementaux qui conviennent à une société multiculturelle;
- habiliter les communautés à participer pleinement et à contribuer au développement de la société civile.

## **Sommaire des réalisations**

En 2007-2008, le Secrétariat des affaires multiculturelles :

- a fourni des services de soutien, de formation et de perfectionnement des compétences à bon nombre des quelque 500 organismes ethnoculturels du Manitoba;
- a aidé SEED Winnipeg Inc. à élaborer, grâce au Fonds de perspectives économiques du Manitoba, une stratégie d'apprentissage coordonnée dans le domaine du développement économique communautaire à l'intention du conseil d'administration, du personnel et des bénévoles d'organismes ethnoculturels du Manitoba, lors de 14 activités d'apprentissage réunissant 115 participants, en plus d'aider cinq autres groupes à mettre sur pied six entreprises de nature sociale;
- a organisé, en collaboration avec le Comité des célébrations du Canada, la deuxième Journée canadienne du multiculturalisme au Manitoba, dont le thème était « Plusieurs vagues, une mer », qui a réuni, selon les estimations, plus de 6 000 visiteurs, et qui comprenait une exposition et des démonstrations interactives favorisant les échanges culturels et l'apprentissage;
- a coordonné une activité de formation à l'intention du personnel du ministère afin de le sensibiliser à la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale en soulignant l'importance d'avoir le Musée canadien des droits de la personne dans notre province ainsi que son importance dans la communauté internationale;
- a coordonné et organisé deux cérémonies d'accueil de 60 nouveaux citoyens canadiens dans les bureaux de citoyenneté;
- a préparé et distribué des documents sur le racisme, la citoyenneté et le multiculturalisme aux écoles et à d'autres organismes;
- a prêté main-forte au Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication en coordonnant notamment six réunions du Conseil et cinq réunions des comités permanents, en effectuant des recherches et en coordonnant la participation des membres du Conseil à 15 activités communautaires;
- a continué de fournir des conseils aux responsables des Programmes Infrastructures Canada-Manitoba en évaluant les demandes concernant le développement de l'infrastructure et les communautés multiculturelles;
- a continué de participer aux travaux du groupe de travail des provinces de l'Ouest sur le multiculturalisme, la lutte contre le racisme et les droits de la personne dont il fait partie, afin de recenser les programmes, les ressources et les pratiques exemplaires en place dans l'Ouest canadien et de rendre compte de l'élaboration des stratégies dans chaque administration;
- a prêté main-forte à la coordination et à l'organisation d'une table ronde présentée lors de la Conférence nationale Métropolis, qui portait sur le rôle que les gouvernements provinciaux jouent en encourageant les collectivités à accueillir et à inclure les nouveaux arrivants au Canada, en faisant valoir les activités anti-racistes et en favorisant la participation des collectivités autochtones aux programmes multiculturels;

- a coordonné l'Initiative de développement de collectivités accueillantes et apporté un soutien financier à dix projets antiracistes ou prônant la diversité (à même le fonds de l'Initiative de développement de collectivités accueillantes de CIC), dans le but de promouvoir et d'accroître la participation des nouveaux immigrants dans la société civile et de rendre les collectivités ouvertes et accueillantes à l'endroit de ces nouveaux arrivants;
- a établi un partenariat avec le Programme du multiculturalisme de Patrimoine canadien, dans le but d'offrir une formation sur la gestion financière et la gouvernance d'un organisme ainsi que des possibilités de perfectionnement des compétences aux membres des organismes ethnoculturels du Manitoba, par l'entremise de Bénévoles Manitoba, en donnant 4 séances de formation à l'intention de 35 participants provenant de 15 organismes ethnoculturels;
- a analysé les demandes de subventions au Fonds de soutien aux communautés ethnoculturelles et fait des recommandations au gouvernement du Manitoba quant à l'attribution des fonds de loteries aux communautés multiculturelles, en procédant au traitement de 114 demandes de subventions dont 83 ont été approuvées, ce qui a permis d'amasser 207 500 \$ en espèces et 305 400 \$ au moyen de bingos (par le biais de la Corporation manitobaine des loteries).

### 3(b) Secrétariat des affaires multiculturelles

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.	
Total des salaires	272.1	4.00	257.8	14.3	1
Total des autres dépenses	105.8		176.2	(70.4)	2
Total de l'aide financière	304.5		207.5	97.0	3
Total des dépenses	682.4	4.00	641.5	40.9	

#### Notes explicatives :

1. Le dépassement des crédits est dû au paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à un employé qui a pris sa retraite, à la création d'un poste de durée déterminée pour remplacer un employé en congé sans solde et aux augmentations salariales générales. Il est compensé en partie par l'employé ayant obtenu le congé sans solde et par les coûts nets de roulement du personnel.
2. La sous-utilisation des crédits est due à la distribution de contrats d'achat de services pour les activités antiracistes liées au fonds de l'Initiative de développement de collectivités accueillantes, qui relèvent dorénavant du chapitre de l'aide financière plutôt que des autres dépenses, et aux coûts afférents aux activités de sensibilisation du Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication.
3. Le dépassement des crédits est dû à la distribution de contrats d'achat de services pour les activités antiracistes, qui relèvent dorénavant du chapitre de l'aide financière plutôt que des autres dépenses, et au financement supplémentaire de Citoyenneté et Immigration Canada lié au fonds de l'Initiative de développement de collectivités accueillantes.

### Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication

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

## Objectif

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

## Sommaire des réalisations

En 2007-2008, le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication :

- a coordonné et tenu trois séances d'information (« Let's Talk ») visant à accroître la sensibilisation des jeunes et leur participation au sein de leurs communautés ethnoculturelles respectives, qui ont réuni des représentants de 36 organismes ethnoculturels;
- a participé à un certain nombre de consultations et de tables rondes, qui portaient notamment sur le plan stratégique antiraciste du Manitoba; la *Loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées*; l'équité ethnoculturelle en éducation; les enjeux et les tendances relevés par la Fondation canadienne des relations raciales; les niveaux d'immigration (tenue par CIC); et les tendances au chapitre des droits de la personne (tenue par la Commission des droits de la personne du Manitoba);
- a encouragé la collaboration et le partage d'information avec le Citizen Equity Committee de la Ville de Winnipeg à propos de questions liées au multiculturalisme et aux organismes ethnoculturels de Winnipeg;
- a favorisé les liens et la communication entre les organismes ethnoculturels en participant à 15 activités communautaires et en tenant des réunions avec le conseil d'administration d'organismes ethnoculturels dans le cadre des réunions ordinaires du Conseil;
- a rédigé un document de travail portant sur les priorités et le plan d'action afin de faciliter la transition des nouveaux membres du Conseil.

## Conseil de l'immigration du Manitoba

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

## Objectif

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

## Sommaire des réalisations

- En 2007-2008, le mandat des membres en place a pris fin. En mars 2008, la ministre a annoncé la nomination de 12 nouveaux membres représentant diverses régions de la province et possédant un bagage de connaissances variées dans des secteurs comme le milieu des affaires, le secteur de l'éducation, le milieu syndical, les organismes de réglementation, le milieu multiculturel et les services sociaux.

# Bureau du commissaire aux incendies

Le Bureau du commissaire aux incendies (BCI) joue, à titre d'organisme de service spécial, un rôle vital dans le maintien du réseau de sécurité publique du Manitoba. L'organisme assure l'éducation et la formation, une consultation en matière de sécurité publique, l'administration des codes, les enquêtes sur les incendies et l'intervention d'urgence dans le cas des incidents trop importants ou complexes à gérer par les municipalités. Le rôle principal du BCI consiste à fournir aux citoyens du Manitoba divers services de sécurité publique répondant aux besoins existants et nouveaux de la province. Le BCI dispense ces services en vertu de trois lois : la *Loi sur la prévention des incendies et les interventions d'urgence*, la *Loi sur les bâtiments et les maisons mobiles* et la *Loi sur le ministère du Travail et de l'Immigration*.

## Objectifs

Le Bureau du commissaire aux incendies poursuit les objectifs suivants :

- promouvoir la maîtrise des incendies de manière efficace et rationnelle partout dans la province en fournissant un soutien technique et administratif aux services d'incendie et aux conseils municipaux;
- minimiser les effets nuisibles des incendies en assurant l'éducation et la formation sur la gestion des catastrophes et l'intervention d'urgence;
- assurer la sécurité publique en veillant au respect de tous les codes et normes de construction;
- maintenir la sécurité publique en assurant une intervention d'urgence partout dans la province lorsque les incidents sont trop importants ou complexes à gérer par les services d'intervention d'urgence locaux.

## Sommaire des réalisations

En 2007-2008, le Bureau du commissaire aux incendies :

- a fourni un soutien technique à tous les services de protection contre les incendies municipaux par l'entremise d'un réseau intégré d'agents de services d'urgence;
- a répondu à 43 situations d'urgence et demandes de recherche à l'échelle provinciale;
- a remis 6 425 certificats en gestion des catastrophes et intervention d'urgence au Collège de formation des secouristes du Manitoba à Brandon;
- a élaboré, en partenariat avec Affaires autochtones et du Nord, une stratégie de protection contre les incendies visant à améliorer les services de protection contre les incendies dans les collectivités éloignées et du Nord par l'éducation et la formation de plus de 100 membres du personnel local dans 13 collectivités autochtones et du Nord;
- a examiné des plans de bâtiments, délivré des permis de construction et assuré des services de mise en application et de consultation relatifs à divers codes;
- a continué d'assurer une formation sur le commandement des interventions en ligne à l'intention de tous les organismes d'intervention d'urgence;
- a mis sur pied puis appuyé des équipes hautement spécialisées dans les domaines de la recherche et du sauvetage en milieu urbain, de l'intervention en cas d'incident mettant en cause les matières dangereuses, de la recherche et du sauvetage au sol, de l'intervention vis-à-vis des laboratoires de méthamphétamines, et du soutien à la lutte contre les incendies de forêts;
- a amélioré et modernisé la *Loi sur la prévention des incendies et les interventions d'urgence* en vue d'améliorer les services de prévention des incendies et d'enquête, l'intervention d'urgence et la formation.

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

# Ministère du Travail et de l'Immigration

## État de rapprochement (en milliers de dollars)

<b>Détails</b>	<b>Prévisions 2007-2008</b>
Budget des dépenses principal de 2007-2008 imprimé	\$46,509.8
Affectation de fonds provenant des sources suivantes :	
- réforme interne, réaménagement des effectifs et augmentations salariales générales	11.0
- Crédits d'autorisation	366.1
<b>Budget des dépenses de 2007-2008 (rajusté)</b>	<b>\$46,886.9</b>

# Ministère du Travail et de l'Immigration

## Sommaire des dépenses (en milliers de dollars)

pour l'exercice terminé le 31 mars 2008 et comparaison avec l'exercice précédent

Prévisions 2007-2008	Poste	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses réelles 2006-2007	Écart positif (négatif)	Note expl.
<b>11-1 HAUTE DIRECTION</b>					
\$ 42.0	a) Traitement de la ministre	\$ 41.9	\$ 30.4	\$ 11.5	2.
	b) Soutien à la haute direction				
666.1	1. Salaires	656.8	665.2	(8.4)	1.
70.0	2. Autres dépenses	73.4	47.3	26.1	3.
<b>\$ 778.1</b>	<b>Total 11-1</b>	<b>\$ 772.1</b>	<b>\$ 742.9</b>	<b>\$ 29.2</b>	
<b>11-2 PROGRAMMES - TRAVAIL</b>					
	a) Services de gestion				
\$ 1,065.8	1. Salaires	\$ 1,047.1	\$ 1,112.4	\$ (65.3)	1., 4.
299.1	2. Autres dépenses	304.1	367.3	(63.2)	5.
	b) Mécanique et technique				
2,010.0	1. Salaires	2,083.9	2,046.9	37.0	1., 6.
571.5	2. Autres dépenses	669.0	604.4	64.6	7.
	c) Conciliation, médiation et contrôle de l'égalité des salaires				
550.6	1. Salaires	546.4	532.5	13.9	1.
126.1	2. Autres dépenses	116.1	112.6	3.5	
	d) Commission des pensions				
364.3	1. Salaires	353.4	382.4	(29.0)	1., 8.
117.1	2. Autres dépenses	196.3	118.2	78.1	9.
	e) Commission du travail du MB				
1,303.5	1. Salaires	1,189.3	1,205.6	(16.3)	1.
522.7	2. Autres dépenses	557.7	455.3	102.4	10.
	f) Sécurité et hygiène du travail				
4,183.5	1. Salaires	4,031.8	3,761.1	270.7	1., 11.
1,502.7	2. Autres dépenses	1,524.3	1,280.3	244.0	12.
	g) Santé professionnelle				
301.9	1. Salaires	301.2	294.6	6.6	1.
28.4	2. Autres dépenses	24.5	25.9	(1.4)	

Prévisions 2007-2008	Poste	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses réelles 2006-2007	Écart positif (négatif)	Note expl.
	h) Sécurité dans les mines				
731.4	1. Salaires	680.4	668.2	12.2	1.
198.3	2. Autres dépenses	190.6	189.2	1.4	
	i) Normes d'emploi				
2,585.2	1. Salaires	2,242.8	2,163.1	79.7	1., 13.
574.8	2. Autres dépenses	742.5	668.6	73.9	14.
	j) Bureau des conseillers des travailleurs				
732.3	1. Salaires	707.5	650.2	57.3	1., 15.
142.9	2. Autres dépenses	125.2	134.1	(8.9)	
-	k) Bureau du commissaire aux incendies	-	-	-	
	l) Conseil consultatif des femmes du MB				
229.6	1. Salaires	218.7	224.5	(5.8)	1.
106.2	2. Autres dépenses	111.5	92.7	18.8	
	m) Dir. générale de la condition féminine				
396.9	1. Salaires	384.8	372.1	12.7	1.
209.4	2. Autres dépenses	182.1	199.1	(17.0)	
50.0	3. Subventions	46.0	46.0	-	
<b>\$ 18,904.2</b>	<b>Total 11-2</b>	<b>\$ 18,577.2</b>	<b>\$ 17,707.3</b>	<b>\$ 869.9</b>	
	<b>11-3 IMMIGRATION ET MULTICULTURALISME</b>				
	a) Immigration				
\$ 3,681.5	1. Salaires	\$ 3,558.4	\$ 3,090.9	\$ 467.5	1., 16.
1,726.1	2. Autres dépenses	1,574.0	1,042.7	531.3	17.
20,401.9	3. Aide financière et subventions	18,573.6	13,499.0	5,074.6	18.
	b) Secrétariat des affaires multiculturelles				
257.8	1. Salaires	272.1	185.8	86.3	1., 19.
176.2	2. Autres dépenses	105.8	91.3	14.5	
207.5	3. Aide financière et subventions	304.5	323.3	(18.8)	20.
<b>\$ 26,451.0</b>	<b>Total 11-3</b>	<b>\$ 24,388.4</b>	<b>\$ 18,233.0</b>	<b>\$ 6,155.4</b>	
	<b>11-4 AMORTISSEMENT DES IMMOBILISATIONS</b>				
\$ 753.6	Amortissement des immobilisations	\$ 753.6	\$ 775.8	\$ (22.2)	21.
<b>\$ 753.6</b>	<b>Total 11-4</b>	<b>\$ 753.6</b>	<b>\$ 775.8</b>	<b>\$ (22.2)</b>	
<b>\$ 46,886.9</b>	<b>TOTAL DES DÉPENSES</b>	<b>\$ 44,491.3</b>	<b>\$ 37,459.0</b>	<b>\$ 7,032.3</b>	

## Notes explicatives :

1. *L'écart est dû aux augmentations salariales générales reliées à la convention collective signée avec la Manitoba Government Employees' Union et aux rajustements salariaux normaux.*
2. *L'augmentation est due au crédit de financement touchant le traitement de la ministre, qui repose sur la formule établie par le commissaire à l'égalité des salaires dans le règlement sur la rémunération des membres de l'Assemblée législative.*
3. *L'augmentation est due au remplacement de postes de travail comme prévu et à des frais de réunion plus élevés.*
4. *La diminution est due à une programmeuse-analyste en congé de maternité et en congé sans solde, au transfert d'un agent financier aux Normes d'emploi dans le cadre d'une redistribution des ressources à l'interne, à l'embauche d'un stagiaire en gestion des finances en 2006-2007, à la création d'un poste de durée déterminée pour remplacer un employé en congé de maladie en 2006-2007 et aux économies nettes réalisées au chapitre des salaires liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par l'embauche d'un programmeur-analyste pour une durée déterminée venant remplacer l'employée en congé de maternité, par les coûts nets de roulement du personnel et par l'augmentation des coûts liés aux étudiants embauchés en été.*
5. *La diminution est due au remplacement de matériel informatique et de fournitures de bureau comme prévu en 2006-2007, aux coûts liés à la tenue de la conférence de 2007 de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO) et à d'autres frais de location moins élevés.*
6. *L'augmentation est compensée en partie par le paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à la retraite et par la création d'un poste de durée déterminée pour remplacer un employé en congé de maladie en 2006-2007.*
7. *L'augmentation est due à l'achat d'un logiciel d'essai de soudage et d'un logiciel de conception de chaudières et appareils sous pression, aux frais de modernisation et d'entretien du logiciel des chaudières et des ascenseurs, aux coûts plus élevés des fournitures de consommation et d'entretien, à l'achat d'équipement pour les inspecteurs et le centre d'essai de soudage et aux rénovations nécessaires pour l'amélioration de la sécurité. Elle est compensée en partie par les coûts nets liés à la American Society of Mechanical Engineers.*
8. *La diminution est due à l'embauche de deux employés (en employé à la retraite qu'on a réembauché et qui a démissionné par la suite et un autre employé qu'on a embauché pour le remplacer) afin de contribuer à réduire l'arriéré de demandes de déblocage d'actif immobilisé en 2006-2007 et aux coûts nets de roulement du personnel. Elle est compensée en partie par l'augmentation des indemnités quotidiennes des membres de la Commission des pensions qui ont tenu une audience relativement à l'appel interjeté contre une ordonnance du surintendant.*
9. *L'augmentation est due aux coûts liés à l'audience relativement à l'appel interjeté contre une ordonnance du surintendant. Elle est compensée en partie par une diminution des achats de biens matériels.*
10. *L'augmentation est due aux coûts liés à la réinstallation dans de nouveaux locaux, aux coûts liés à la tenue du séminaire de la Commission du travail du Manitoba et à l'augmentation des frais de déplacement liés aux audiences tenues dans les régions rurales et du nord du Manitoba. Elle est compensée en partie par les coûts des services de technologie de l'information et des communications facturés par STEM pour la conception et la mise en œuvre du système de gestion des cas en 2006-2007 et par l'achat en 2006-2007 de fournitures et de matériel informatique en 2006-2007 en vue de la réinstallation dans les nouveaux locaux.*
11. *L'augmentation est due à la création de quatre postes d'agents de sécurité et d'hygiène, à l'embauche de deux agents de sécurité et d'hygiène pour une durée déterminée à des fins de planification de la succession, au paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances, à une employée en congé de maternité en 2006-2007 et à une augmentation des coûts en*

- heures supplémentaires et mises en disponibilité. Elle est compensée en partie par les coûts nets de roulement du personnel, par les demandes d'indemnisation d'accidents du travail et par la diminution des coûts liés aux étudiants embauchés en été.
12. L'augmentation est due au remplacement de postes de travail et de matériel informatique comme prévu, à l'achat d'équipement pour les inspections et les mises à l'essai, aux honoraires d'avocats plus élevés en raison principalement du plus grand nombre d'appels, à l'augmentation des frais de déplacement des agents de sécurité et d'hygiène, aux coûts liés à l'enquête sur la Hudson Bay Mining and Smelting, aux rénovations des salles de réunion et des classes de formation et à la hausse des frais de téléphone et des frais liés à l'informatique. Elle est compensée en partie par la diminution des frais de communication pour la production de bulletins, de guides et de codes et des frais de déplacement et de formation liés aux efforts de sensibilisation visant à promouvoir les activités de prévention en 2006-2007.
  13. L'augmentation est due à l'embauche de trois préposés à l'accueil dans le cadre d'une redistribution des ressources à l'interne, à l'embauche d'un employé nommé pour une période déterminée remplaçant un employé en congé sans solde et à trois employées en congé de maternité en 2006-2007. Elle est compensée en partie par les sommes récupérées de Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce (CFPC) pour les services d'exécution, par deux employés ayant obtenu un congé sans solde, par la réduction des heures de travail de deux employés et par les coûts nets de roulement du personnel.
  14. L'augmentation est due aux améliorations apportées au système de suivi des demandes d'indemnisation, à la première étape des rénovations des services d'accueil comme prévu, à la hausse des frais de publicité et d'impression et à l'augmentation des frais liés à l'informatique. Elle est compensée en partie par la diminution des frais de déplacement, d'avocat, d'impression et de publicité, des coûts de production interne, du coût de l'offre et des frais de conception du site Web liés aux activités de sensibilisation publique et à la mise à exécution proactive de la nouvelle législation, des règlements et des échelles salariales pris en application du Code des normes d'emploi et de la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction.
  15. L'augmentation est due au paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à la retraite et aux coûts nets de roulement du personnel.
  16. L'augmentation est due à la création de cinq postes de durée déterminée pour répondre aux nouveaux objectifs de recrutement, à la mise en œuvre de la nouvelle Stratégie d'établissement, au transfert de deux postes (analyste de recherche principal et secrétaire administrative) provenant des Services de gestion, afin d'appuyer la gestion, la politique et la recherche, et aux dépenses nettes liées au programme Candidats du Manitoba – Gens d'affaires, qui servent à financer les programmes du ministère à l'interne visant à soutenir la stratégie « La croissance grâce à l'immigration ». L'augmentation est due aussi au report de l'embauche du coordonnateur de la reconnaissance des acquis en 2006-2007, au paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à la retraite, à l'embauche d'employés nommés pour une période déterminée remplaçant des employées en congé de maternité et en congé sans solde, à l'embauche d'un employé nommé pour une période déterminée remplaçant un employé détaché à CFPC, à l'embauche d'un étudiant en été, à la reclassification d'employés et à un employé en congé sans solde en 2006-2007. Elle est compensée en partie par un poste laissé vacant, par les coûts nets de roulement du personnel, par des employées en congé de maternité et des employés en congés sans solde, par un employé détaché à CFPC et par les économies nettes réalisées au chapitre des salaires grâce au programme volontaire de réduction de la semaine de travail.
  17. L'augmentation est due aux dépenses nettes liées au programme Candidats du Manitoba – Gens d'affaires, qui servent à financer les programmes du ministère à l'interne visant à soutenir la stratégie « La croissance grâce à l'immigration », comme les frais de déménagement et les coûts de l'ameublement liés à la consolidation et à l'agrandissement des locaux et à la hausse d'autres frais de publicité et d'impression, aux coûts de la mise au point et du maintien du Portail sur l'immigration au Manitoba, du site Web de la Division et des bases de données s'y rapportant, aux coûts liés à la Stratégie de reconnaissance des acquis, aux loyers de biens immobiliers plus élevés en raison des besoins en dotation continuels, aux services de

- médiation, aux achats d'ameublement en raison de la politique ministérielle sur l'ergonomie et aux frais de téléphone. Elle est compensée en partie par la diminution des coûts de l'Initiative Accueil francophone, en raison de la réduction de l'aide financière accordée par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC).*
18. *L'augmentation est due aux crédits de financement de base de CIC accordés en vertu de l'Entente Canada-Manitoba sur le remaniement des responsabilités concernant les services d'établissement offerts aux immigrants, aux dépenses nettes liées au Fonds de perspectives économiques du Manitoba pour les projets de développement économique approuvés dans le cadre de la stratégie « La croissance grâce à l'immigration », aux honoraires professionnels versés à des tiers pour la prestation de services en vertu de la SMTI et à l'augmentation des paiements aux employeurs et aux employés dans le cadre du Programme de reconnaissance des acquis pour payer les frais d'évaluation et d'examen, les cours et les documents aux fins d'obtention de l'agrément, ainsi que l'aide salariale visant le placement permanent des immigrants.*
  19. *L'augmentation est due à l'embauche d'un coordonnateur des programmes antiracistes dans le but de répondre à la demande croissante des groupes ethnoculturels et de planifier les activités de lutte contre le racisme liées au fonds de l'initiative de développement de collectivités accueillantes financé par CIC, et au paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à la retraite.*
  20. *La diminution est due au financement approuvé par CIC pour les activités de lutte contre le racisme liées au fonds de l'Initiative de développement de collectivités accueillantes.*
  21. *La diminution est due à une réduction de l'amortissement et des frais d'intérêts imposés sur la part revenant au ministère des biens et des applications mises au point dans le cadre de l'initiative Amélioration des systèmes, selon la méthode d'amortissement dégressif.*

# Ministère du Travail et de l'Immigration

## Sommaire des recettes par source (en milliers de dollars)

pour l'exercice terminé le 31 mars 2008 et comparaison avec l'exercice précédent

Recettes réelles 2006-2007	Recettes réelles 2007-2008	Écart positif (négatif)	Source	Recettes réelles 2007-2008	Recettes prévues 2007-2008	Écart positif (négatif)	Note expl.
<b>Autres sources de revenu</b>							
\$ 7,280.0	\$ 7,827.6	\$ 547.6	(a) Commission des accidents du travail	\$ 7,827.6	\$ 7,827.6	\$ -	1.
3,775.9	3,840.3	64.4	(b) Frais	3,840.3	3,765.7	74.6	2.
66.3	84.7	18.4	(c) Divers	84.7	80.0	4.7	
<b>\$ 11,122.2</b>	<b>\$ 11,752.6</b>	<b>\$ 630.4</b>	<b>Total partiel</b>	<b>\$ 11,752.6</b>	<b>\$ 11,673.3</b>	<b>\$ 79.3</b>	
<b>Gouvernement du Canada</b>							
\$ 86.1	\$ 89.5	\$ 3.4	(a) Inspection, chaudières et ascenseurs	\$ 89.5	\$ 92.2	\$ (2.7)	
184.9	184.9	-	(b) Entente sur l'inspection de Flin Flon	184.9	196.5	(11.6)	
11,985.6	16,741.5	4,755.9	(c) Services d'établissement des immigrants	16,741.5	19,669.0	(2,927.5)	3.
686.1	1,409.8	723.7	(d) Rec. des titres de compétence étrangers	1,409.8	1,682.7	(272.9)	4.
<b>\$ 12,942.7</b>	<b>\$ 18,425.7</b>	<b>\$ 5,483.0</b>	<b>Total partiel</b>	<b>\$ 18,425.7</b>	<b>\$ 21,640.4</b>	<b>\$ (3,214.7)</b>	
<b>\$ 24,064.9</b>	<b>\$ 30,178.3</b>	<b>\$ 6,113.4</b>	<b>Total des recettes</b>	<b>\$ 30,178.3</b>	<b>\$ 33,313.7</b>	<b>\$ (3,135.4)</b>	

### Notes explicatives :

#### 1. Commission des accidents du travail (CAT)

- L'augmentation d'une année à l'autre s'explique par une augmentation de l'allocation de la CAT, qui se divise en deux : un montant établi en fonction d'une formule de financement et un montant accordé sous forme de subvention pour la prévention. Le montant établi en fonction de la formule de financement a augmenté de 547,6 \$ pour atteindre 7 547,6 \$ en 2007-2008 (7 000,0 \$ en 2006-2007), ce qui a permis d'appuyer le plan quinquennal détaillé en matière de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles avec la CAT. Le montant accordé sous forme de subvention de prévention est demeuré inchangé à 280,0 \$ en 2007-2008.

#### 2. Frais

- L'augmentation d'une année à l'autre s'explique par l'effet net des renouvellements des différentes classes de licences d'opérateur de chaudière ou de compresseur d'une durée de quatre ans, de la hausse du nombre de permis d'installation d'appareils à gaz et à mazout, de la hausse du nombre d'homologations de conception et d'inspections d'ateliers et de la hausse du nombre d'inspections des ascenseurs à la suite de l'embauche de nouveaux inspecteurs. Elle est compensée en partie par une baisse du nombre d'inspections des chaudières des soupapes de pression et des appareils de réfrigération en raison de vacances (un inspecteur de chaudières a obtenu une promotion, un autre était en congé de maladie pour une longue période et a fini par prendre sa retraite et un troisième a pris sa retraite) et par le nombre de renouvellements moins élevé que prévu des divers permis d'électricien d'une durée de quatre ans.

- *L'écart par rapport aux prévisions s'explique par une sous-évaluation des projections concernant le nombre de permis d'installation d'appareils à gaz et à mazout, d'inspections des ascenseurs à la suite de l'embauche de nouveaux inspecteurs et d'homologations de conception et d'inspections d'ateliers. Il est compensé en partie par une baisse du nombre d'inspections des chaudières, des soupapes de pression et des appareils de réfrigération en raison de vacances (un inspecteur de chaudières a obtenu une promotion, un autre était en congé de maladie pour une longue période et a fini par prendre sa retraite et un troisième a pris sa retraite) et par la surévaluation du nombre d'enregistrements de régimes de retraite et d'états annuels.*

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

- *L'augmentation d'une année à l'autre est due à l'annonce, par CIC, de fonds supplémentaires en reconnaissance de la hausse des revenus à frais partagés avec le gouvernement fédéral. Cette hausse est compensée directement par les dépenses afférentes effectuées en 2007-2008 : 4 662,0 \$ pour la prestation de services d'établissement et 146,6 \$ pour la mise au point du portail sur l'immigration du Manitoba, compensées en partie par l'initiative Accueil francophone (29,0 \$), les activités de lutte contre le racisme en vertu du fonds de l'Initiative de développement de collectivités accueillantes (18,7 \$) et la promotion des langues officielles en vertu de l'Entente Canada-Manitoba relative aux services en français (5,0 \$).*
- *L'écart par rapport aux prévisions s'explique par le report du financement supplémentaire provenant de CIC en vertu de l'Accord Canada-Manitoba en matière d'immigration : prestation de services d'établissement (2 601,4 \$), mise au point du portail sur l'immigration du Manitoba (240,7 \$), activités de lutte contre le racisme en vertu du fonds de l'Initiative de développement de collectivités accueillantes (56,3 \$) et initiative Accueil francophone (29,0 \$).*

### 4. *Gouvernement du Canada – Stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants*

- *L'augmentation d'une année à l'autre s'explique par la hausse des revenus à frais partagés avec le gouvernement fédéral provenant de Ressources humaines et développement social Canada (RHDSC) pour la mise en œuvre de la Stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants (SMTI) en vertu de l'entente de contribution relative au Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers, en vue d'améliorer le service, la reconnaissance des acquis et l'intégration des immigrants dans le marché du travail.*
- *L'écart par rapport aux prévisions s'explique par le report du financement à la suite du prolongement approuvé de l'entente de contribution relative au Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers avec RHDSC, d'une durée de trois ans, pour la mise en œuvre de la SMTI jusqu'au 31 mars 2009.*

# Ministère du Travail et de l'Immigration

Sommaire des dépenses et de l'effectif des cinq dernières années (en milliers de dollars)  
pour les exercices terminés entre le 31 mars 2004 et le 31 mars 2008

Affectation	Dépenses réelles et rajustées*									
	2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007		2007-2008	
	ETP	\$	ETP	\$	ETP	\$	ETP	\$	ETP	\$
11-1 Direction du travail	11,00	797,4	11,00	694,0	11,00	709,4	11,00	742,9	11,00	772,1
11-2 Progr. du travail	220,75	16 591,6	216,25	16 526,7	212,25	17 378,5	212,25	17 707,3	214,25	18 577,2
Immigration et										
11-3 multiculturalisme	45,00	10 813,3	47,00	11 964,1	48,00	13 265,4	48,00	18 233,0	58,00	24 388,4
Amortissement des										
11-4 immobilisations	-	862,1	-	833,1	-	803,8	-	775,8	-	753,6
<b>Total</b>	<b>276,75</b>	<b>\$ 29 064,4</b>	<b>274,25</b>	<b>\$ 30 017,9</b>	<b>271,25</b>	<b>\$ 32 157,1</b>	<b>271,25</b>	<b>\$ 37 459,0</b>	<b>283,25</b>	<b>\$ 44 491,3</b>

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

## REMARQUES :

1. En avril 2003, un montant de 34,7 \$ d'amortissement lié aux services des bureaux électroniques a été viré au ministère des Sciences, de la Technologie, de l'Énergie et des Mines.
2. En avril 2004, on a transféré la responsabilité de la condition féminine au ministère du Travail et de l'Immigration. Les chiffres des exercices précédents ont été rajustés en fonction de ce changement.
3. En avril 2006, la subvention de 15,0 \$ accordée au Community Unemployed Help Centre a été transférée au ministère des Services à la famille et du Logement, la contribution annuelle de 0,3 \$ visant à soutenir le Programme d'entraînement parental positif Triple P a été transférée à Enfants en santé Manitoba, et 1,00 ETP a été transféré au ministère des Sciences, de la Technologie, de l'Énergie et des Mines dans le cadre d'une restructuration des technologies de l'information et des communications dans tout l'appareil gouvernemental. Les chiffres des exercices précédents ont été rajustés en fonction de ce changement.
4. En avril 2007, 1,00 ETP a été transféré au ministère de la Santé. Les chiffres des exercices précédents ont été rajustés en fonction de ce changement.

# Ministère du Travail et de l'Immigration

## Indicateurs de rendement : Mesures du rendement ou des progrès accomplis

La section ci-dessous fournit des renseignements sur des mesures clés du rendement pour le ministère se rapportant à l'exercice 2007-2008. Il s'agit de la troisième année où les ministères du gouvernement du Manitoba insèrent dans leurs rapports annuels une section sur les mesures du rendement dans un format normalisé.

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

Pour en savoir plus sur les indicateurs de rendement et le gouvernement du Manitoba, allez au [www.manitoba.ca/performance](http://www.manitoba.ca/performance).

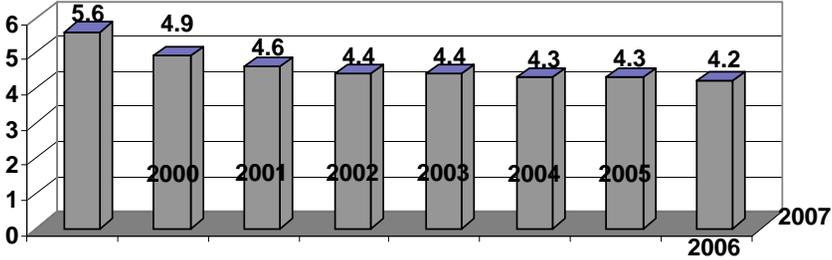
Nous accordons beaucoup d'importance à vos commentaires et questions concernant les mesures de rendement. Vous pouvez nous les faire parvenir en nous écrivant à l'adresse suivante : [mbperformance@gov.mb.ca](mailto:mbperformance@gov.mb.ca).

70

Que mesurons-nous et à l'aide de quel indicateur?	Pourquoi est-ce important de mesurer cet aspect?	Quelle est la mesure de référence utilisée?	Quel est le résultat pour l'exercice en cours (2007-2008) ou quelle est la donnée la plus récente?	Quelle est la tendance au fil du temps?	Commentaires, mesures récentes, liens avec le rapport annuel
1. Nous mesurons notre succès à attirer des immigrants au Manitoba en examinant le nombre annuel d'immigrants qui s'établissent.	L'immigration constitue une composante clé de l'approche de notre gouvernement par rapport au marché du travail et au développement économique; elle fait partie intégrante de la prospérité et de la croissance démographique du Manitoba.  Il est important	La mesure de référence remonte à 1998 lorsque le Manitoba a accueilli 3 014 immigrants et pris la responsabilité d'attirer et de désigner des candidats dans le cadre du programme Candidats du Manitoba (PCM).	Le Manitoba a accueilli 10 955 nouveaux arrivants en 2007.	De 1998 à 2007, le nombre d'immigrants au Manitoba a plus que triplé (passant de 3 014 à 10 955). Le changement le plus marqué s'est produit de 2002 à 2003, où l'on a enregistré une hausse de 40 %.	L'immigration totale en 2007 était la plus élevée en 50 ans. La tranche la plus importante de l'immigration au Manitoba provient du PCM, qui permet à la Province de proposer des candidats au statut de résident permanent en fonction de la vraisemblance qu'ils s'établissent avec succès comme travailleurs qualifiés ou entrepreneurs. En 2007, 70 % de l'immigration au Manitoba entrait dans cette catégorie. Depuis 2002, le nombre d'arrivées au Manitoba s'y rapportant a quadruplé et le Manitoba a reçu plus de 45 % des arrivants issus des Programmes des candidats des provinces.

Que mesurons-nous et à l'aide de quel indicateur?	Pourquoi est-ce important de mesurer cet aspect?	Quelle est la mesure de référence utilisée?	Quel est le résultat pour l'exercice en cours (2007-2008) ou quelle est la donnée la plus récente?	Quelle est la tendance au fil du temps?	Commentaires, mesures récentes, liens avec le rapport annuel																																																	
	aussi de suivre les progrès au chapitre de l'engagement du gouvernement à attirer 20 000 immigrants par an au cours de la prochaine décennie, établi en 2007.				<p>En 2007, 28 % des candidats du Manitoba se sont établis à l'extérieur de Winnipeg. Winkler, Brandon et Steinbach étaient les principales destinations régionales. Cette tendance va à l'encontre de la tendance générale au Canada, favorisant la concentration dans les grands centres urbains</p> <p>On a porté le nombre d'arrivées en 1998 de 2 993 dans le rapport annuel de 2006-2007 à 3 015 dans le présent rapport, après réception de nouvelles données provenant de CIC.</p> <p>Pour en savoir plus, consulter les pages 47 et 48 du rapport annuel.</p>																																																	
<p><b>Immigration au Manitoba de 2002 à 2007</b></p> <table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse;"> <caption>Approximate data from the 'Immigration au Manitoba de 2002 à 2007' chart</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Autres</th> <th>Cat. de la famille</th> <th>Réfugiés</th> <th>Imm. économique (féd.)</th> <th>Candidats du MB</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2002</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>6,000</td> </tr> <tr> <td>2003</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>7,000</td> </tr> <tr> <td>2004</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>8,000</td> </tr> <tr> <td>2005</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>9,000</td> </tr> <tr> <td>2006</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>10,000</td> </tr> <tr> <td>2007</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>1,000</td> <td>11,000</td> </tr> </tbody> </table>						Année	Autres	Cat. de la famille	Réfugiés	Imm. économique (féd.)	Candidats du MB	Total	2002	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	6,000	2003	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	7,000	2004	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	8,000	2005	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	9,000	2006	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	10,000	2007	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	11,000
Année	Autres	Cat. de la famille	Réfugiés	Imm. économique (féd.)	Candidats du MB	Total																																																
2002	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	6,000																																																
2003	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	7,000																																																
2004	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	8,000																																																
2005	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	9,000																																																
2006	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	10,000																																																
2007	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	11,000																																																
2. Nous mesurons le niveau d'activité visant à promouvoir le respect des exigences	Ce respect est essentiel à la sécurité et à la santé des travailleurs, à l'établissement de	La mesure de référence est de 1 600 inspections de lieux de travail effectuées en 1999-2000.	En 2007-2008, 5 880 inspections de lieux de travail ont été effectuées.	Le nombre d'inspections a plus que triplé, passant d'environ 1 600 en 1999-2000 à presque 6 000 en 2007-2008.	Les facteurs contribuant à la hausse du nombre d'inspections de lieux de travail comprennent l'augmentation du personnel de première ligne, les efforts visant à tirer le maximum d'efficacité administrative et la																																																	

Que mesurons-nous et à l'aide de quel indicateur?	Pourquoi est-ce important de mesurer cet aspect?	Quelle est la mesure de référence utilisée?	Quel est le résultat pour l'exercice en cours (2007-2008) ou quelle est la donnée la plus récente?	Quelle est la tendance au fil du temps?	Commentaires, mesures récentes, liens avec le rapport annuel
législatives et réglementaires en matière de sécurité et d'hygiène du travail.	règles du jeu équitables pour les employeurs, et à la promotion d'une culture axée sur la sécurité et la santé dans les lieux de travail.				<p>priorité que le gouvernement accorde à la sécurité et à l'hygiène du travail.</p> <p>Ces dernières années, les inspections étaient axées sur des secteurs et des groupes de travailleurs exposés à plus de risque d'accidents de travail que la moyenne.</p> <p>Pour en savoir plus, consulter les pages 28 et 29 du rapport annuel.</p>
<p><b>3.</b> Nous mesurons l'efficacité de nos programmes de sécurité et d'hygiène du travail en examinant le taux de fréquence des accidents avec perte de temps.</p>	<p>Les accidents avec perte de temps entraînent des souffrances personnelles pour les travailleurs et leurs familles, tout en réduisant la productivité des entreprises.</p>	<p>La mesure de référence est de 5,6 accidents avec perte de temps par tranche de 100 travailleurs, établie en 1999-2000.</p>	<p>Le taux de fréquence des accidents avec perte de temps était de 4,2 par tranche de 100 travailleurs en 2007-2008.</p>	<p>Le taux de fréquence des accidents avec perte de temps a diminué de 25 %, passant de 5,6 par tranche de 100 travailleurs en 2000 à 4,2 en 2007.</p>	<p>Les taux reposent sur les demandes d'indemnités de manque à gagner de travailleurs admissibles à une indemnisation d'accident du travail. À la lumière des nouvelles données tirées d'une méthode de calcul améliorée de la Commission des accidents du travail (CAT), la mesure de référence du nombre d'accidents avec perte de temps par tranche de 100 travailleurs établie en 1999-2000 est passée de 5,8 dans le rapport annuel de 2006-2007 à 5,6 dans le présent rapport.</p> <p>Même si le taux d'accident global a diminué sensiblement, il reste toujours place à l'amélioration. La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a récemment élaboré un nouveau plan détaillé en matière de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles en collaboration avec la CAT. On est en train d'embaucher 20 agents de sécurité et d'hygiène et de donner plus d'ampleur aux activités d'éducation et d'exécution de la loi,</p>

Que mesurons-nous et à l'aide de quel indicateur?	Pourquoi est-ce important de mesurer cet aspect?	Quelle est la mesure de référence utilisée?	Quel est le résultat pour l'exercice en cours (2007-2008) ou quelle est la donnée la plus récente?	Quelle est la tendance au fil du temps?	Commentaires, mesures récentes, liens avec le rapport annuel																		
					notamment dans les secteurs requérant une attention particulière.  Pour en savoir plus, consulter les pages 28 et 29 du rapport annuel.																		
<p style="text-align: center;"><b>Accidents avec perte de temps par tranche de 100 travailleurs 2000 à 2007</b></p>  <table border="1" data-bbox="457 678 1289 938"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Nombre d'accidents par 100 travailleurs</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2000</td> <td>5.6</td> </tr> <tr> <td>2001</td> <td>4.9</td> </tr> <tr> <td>2002</td> <td>4.6</td> </tr> <tr> <td>2003</td> <td>4.4</td> </tr> <tr> <td>2004</td> <td>4.4</td> </tr> <tr> <td>2005</td> <td>4.3</td> </tr> <tr> <td>2006</td> <td>4.3</td> </tr> <tr> <td>2007</td> <td>4.2</td> </tr> </tbody> </table>					Année	Nombre d'accidents par 100 travailleurs	2000	5.6	2001	4.9	2002	4.6	2003	4.4	2004	4.4	2005	4.3	2006	4.3	2007	4.2	
Année	Nombre d'accidents par 100 travailleurs																						
2000	5.6																						
2001	4.9																						
2002	4.6																						
2003	4.4																						
2004	4.4																						
2005	4.3																						
2006	4.3																						
2007	4.2																						
<p><b>4.</b> Nous mesurons la stabilité du climat des relations de travail en examinant le nombre de jours-personnes non travaillés dû à des grèves et à des lockouts.</p>	<p>Le nombre de jours-personnes non travaillés dû à des grèves et à des lockouts nuit à l'économie et peut décourager les investissements dans la province.</p>	<p>La mesure de référence est de 7 199 jours-personnes non travaillés en moyenne par mois, établie en 1999-2000.</p>	<p>En 2007, le nombre de jours-personnes non travaillés en moyenne par mois s'établissait à 495.</p>	<p>Ces huit dernières années, le nombre de jours-personnes non travaillés en moyenne par mois dû à des arrêts de travail a diminué d'environ 93 %. Le Manitoba est au deuxième rang au chapitre du moins grand nombre d'arrêts de travail au Canada.</p>	<p>En 2007-2008, la Direction des services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires a mené à bien 94 % de ses interventions de conciliation sans arrêt de travail. La Direction a également enregistré un taux de succès de 98 % dans ses interventions de médiation de griefs conjoints et un taux de succès de 85 % dans ses cas de médiation accélérée des griefs.</p> <p>Pour en savoir plus, consulter les</p>																		

Que mesurons-nous et à l'aide de quel indicateur?	Pourquoi est-ce important de mesurer cet aspect?	Quelle est la mesure de référence utilisée?	Quel est le résultat pour l'exercice en cours (2007-2008) ou quelle est la donnée la plus récente?	Quelle est la tendance au fil du temps?	Commentaires, mesures récentes, liens avec le rapport annuel
					pages 19 et 20 du rapport annuel.
<p>5. Nous mesurons la rapidité de notre mécanisme de traitement des réclamations relatives aux normes d'emploi en suivant le nombre moyen de jours nécessaires pour résoudre une réclamation.</p>	<p>Il est essentiel que la Division résolve rapidement les problèmes pour protéger les droits des employés, en particulier ceux des travailleurs vulnérables, et pour mener des enquêtes efficaces et efficaces.</p>	<p>La mesure de référence est une moyenne de 175 jours requis pour résoudre une réclamation, établie en 1999-2000.</p>	<p>En 2007-2008, il fallait 97 jours en moyenne pour résoudre une réclamation dans le cadre du processus de résolution officiel.</p>	<p>Le nombre moyen de jours requis pour résoudre une réclamation n'a cessé de diminuer ces dernières années : il est passé de 175 jours en 1999-2000 à 110 jours en 2002-2003, puis à 97 jours en 2007-2008.</p>	<p>Outre l'amélioration au chapitre du temps moyen requis pour résoudre une réclamation en vertu du processus de résolution officiel, on constate une augmentation du nombre de réclamations résolues au moyen du processus de résolution accéléré (de 37 % en 1999-2000 à 40 % en 2007-2008) et une réduction du temps moyen requis pour résoudre une réclamation en vertu de ce même processus (de 34 jours en 1999-2000 à 27 en 2007-2008).</p> <p>Pour en savoir plus, consulter les pages 37 et 38 du rapport annuel.</p>

## ***Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)***

La Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (*protection des divulgateurs d'actes répréhensibles*) est entrée en vigueur en avril 2007. La Loi prévoit une démarche claire à suivre pour les employés qui veulent communiquer leurs inquiétudes en ce qui concerne certains actes répréhensibles graves ayant été commis dans la fonction publique manitobaine, tout en protégeant davantage les divulgateurs contre les représailles. La Loi renforce la protection qui existe déjà dans le cadre d'autres lois manitobaines, du droit à la négociation collective ainsi que des politiques, des règles de pratique et des procédures en place dans la fonction publique du Manitoba.

Les actes répréhensibles établis par la Loi sont les suivants : infraction à une loi fédérale ou provinciale; action ou omission causant un risque pour la vie, pour la sécurité ou la santé des personnes ou pour l'environnement; cas graves de mauvaise gestion; fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible. La Loi n'a pas pour objet de traiter des questions courantes liées au fonctionnement ou à l'administration.

Une divulgation faite par un employé en toute bonne foi, conformément à la Loi et avec des motifs raisonnables de croire qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être, est considérée comme une divulgation en vertu de la Loi, que l'acte dénoncé soit considéré comme répréhensible ou non. Toutes les divulgations font l'objet d'un examen exhaustif afin de déterminer si une mesure doit être prise en vertu de la Loi et doivent être rapportées dans un rapport annuel du ministère comme le prévoit l'article 18 de la Loi.

Voici un résumé des divulgations reçues par Travail et Immigration Manitoba et par le Bureau du commissaire aux incendies pendant l'exercice 2007-2008 :

<b>Renseignements requis annuellement (en vertu de l'article 18 de la Loi)</b>	<b>Exercice financier 2007 - 2008</b>
Nombre de divulgations reçues et nombre de divulgations auxquelles il a été donné suite et auxquelles il n'a pas été donné suite – <i>alinéa 18(2)a</i> )	<b>AUCUNE</b>
Nombre d'enquêtes ouvertes à la suite des divulgations – <i>alinéa 18(2)b</i> )	<b>AUCUNE</b>
Dans le cas où, par suite d'une enquête, il est conclu qu'un acte répréhensible a été commis, description de l'acte en question et recommandations faites ou mesures correctives prises relativement à cet acte ou motifs invoqués pour ne pas en prendre – <i>alinéa 18(2)c</i> )	<b>AUCUNE</b>