
Manitoba



Rapport annuel 2004 - 2005*

Travail et Immigration

*Pour l'exercice clos le 31 mars 2005

Publication autorisée par l'Assemblée législative
Winnipeg (Manitoba)

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

Monsieur le Lieutenant-Gouverneur,

J'ai l'honneur de vous soumettre le Rapport annuel du ministère du Travail et de l'Immigration pour la période du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005, qui comprend l'application de la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba* et les activités de la Division de la situation de la femme, 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

Madame Nancy Allan
Ministre du Travail et de l'Immigration,

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le Rapport annuel du ministère du Travail et de l'Immigration pour la période du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005, qui comprend l'application de la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba* et les activités de la Division de la situation de la femme, du Secrétariat des affaires multiculturelles, du Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication et du Conseil de l'immigration du Manitoba.

Les priorités du ministère visaient à réduire le nombre de réclamations accumulées en ce qui a trait aux normes d'emploi et ainsi offrir une approche plus proactive à la protection des travailleurs vulnérables, à accroître le nombre d'immigrants au Manitoba, à fidéliser les nouveaux arrivants et à réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles. L'immigration a atteint son plus haut niveau depuis les 25 dernières années. Le taux d'accidents avec perte de temps au Manitoba a atteint son plus bas niveau depuis les 10 dernières années et les efforts déployés permettront de réduire davantage le nombre de blessures liées au travail. Le Ministère a aussi maintenu ses efforts en vue de l'augmentation de la capacité des femmes à profiter des occasions que la Province offre. En abordant ces priorités, le Ministère a apporté une considérable contribution à la mise en œuvre des priorités du gouvernement du Manitoba que sont la croissance économique et le développement des communautés dans une perspective durable, inclusive et équitable.

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

Le tout respectueusement soumis.

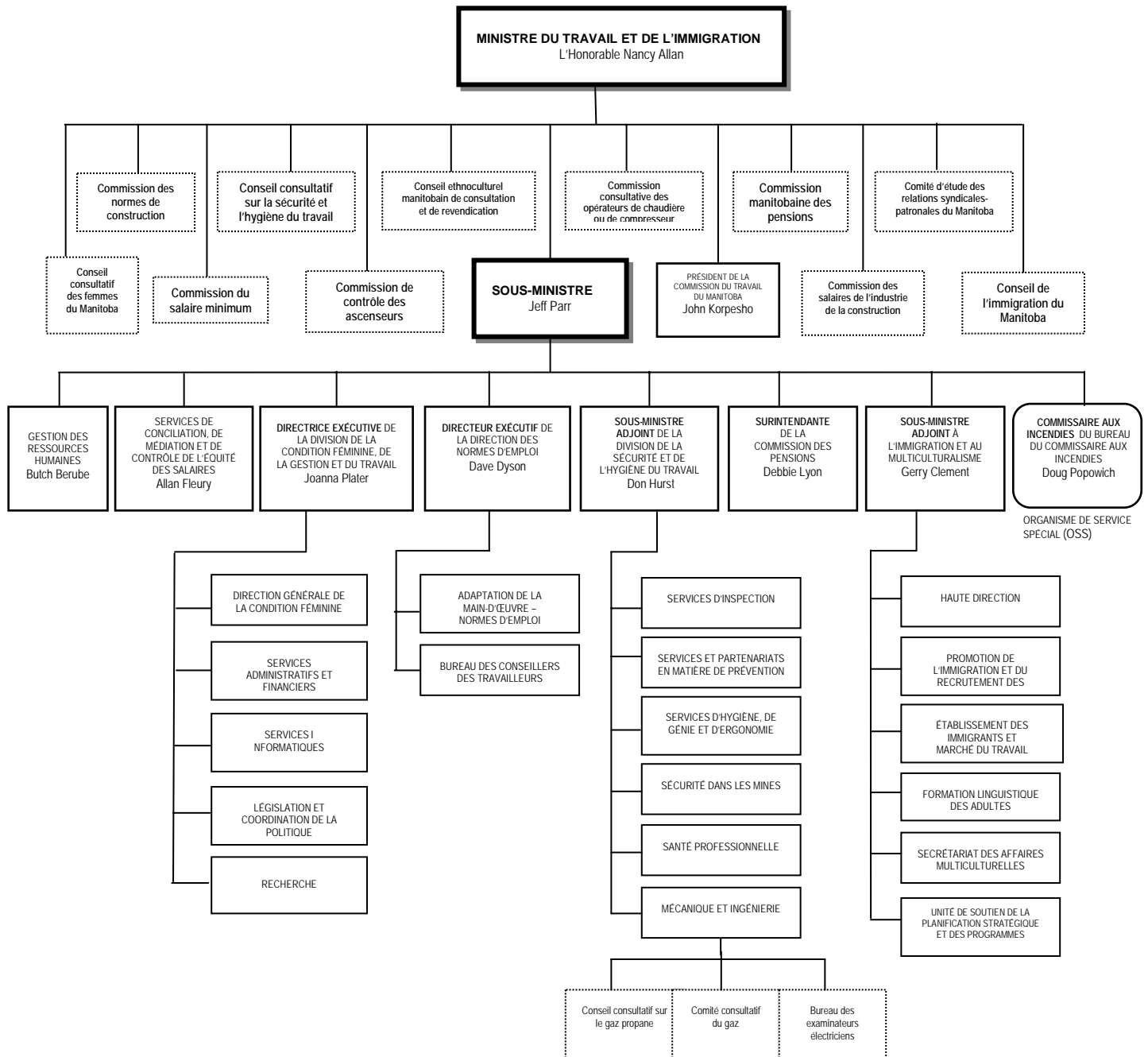
Jeff Parr
Sous-ministre du Travail et de l'Immigration

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Lettre d'accompagnement de la ministre	3
Lettre d'accompagnement de la sous-ministre	5
Table des matières	7
Organigramme	9
Vision, mission et principes directeurs	10
Vue d'ensemble des réalisations de l'exercice 2004-2005	11
Champ d'activités	13
Traitement de la ministre - Soutien à la haute direction	15
Division de la condition féminine, de la gestion et du travail	16
Services administratifs et financiers	17
Direction de la recherche	18
Direction de la législation et de la coordination de la politique	19
Services informatiques	19
Direction générale de la condition féminine	22
Gestion des ressources humaines	26
Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires	27
Commission des pensions	30
Commission du travail du Manitoba	33
Division de la sécurité et de l'hygiène du travail	36
Bureau du sous-ministre adjoint	36
Direction des inspections	38
Direction de la sécurité dans les mines	40
Section de la santé professionnelle	41
Direction des services d'hygiène, de génie et d'ergonomie	43
Direction des services et des partenariats en matière de prévention	43
Direction de la mécanique et de la technique	44
Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail	47
Division des normes d'emploi	49
Direction des normes d'emploi	49
Bureau des conseillers des travailleurs	51
Conseil consultatif des femmes du Manitoba	54
Division de l'immigration et du multiculturalisme	57
Haute direction	57
Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants	58
Direction de l'établissement des immigrants et du marché du travail	59
Direction de la formation linguistique des adultes	61
Secrétariat des affaires multiculturelles	64
Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication	66
Conseil de l'immigration du Manitoba	66
Bureau du commissaire aux incendies	68
Rapprochement	71
Sommaire des dépenses	72
État sommaire des recettes	78
Relevé des dépenses et de la dotation par affectation sur cinq ans	80

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'IMMIGRATION

ORGANIGRAMME 2004-2005



TRAVAIL ET IMMIGRATION

En vigueur
Le 31 mars 2005

VISION, MISSION ET PRINCIPES DIRECTEURS

Vision

Créer des collectivités hétérogènes et vivantes, des pratiques justes en matière d'emploi, des relations patronales-syndicales harmonieuses et l'équité en matière sociale, économique et politique pour les femmes, éléments qui, tous, contribuent au bien-être social, économique et culturel des Manitobains et des Manitobaines.

Mission

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

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

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

Principes directeurs

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

VUE D'ENSEMBLE DES RÉALISATIONS DE L'EXERCICE 2004-2005

Voici les principales réalisations du ministère du Travail et de l'Immigration :

- On a répondu à un grand nombre de demandes relatives aux normes d'emploi et on a réduit la charge que constituaient ces demandes jusqu'à un niveau raisonnable en se concentrant sur les services essentiels et en prenant des mesures quant à la planification de la relève et aux stratégies de recrutement dans le but de maintenir le volume de personnel.
- En 2004, 7 427 immigrants sont arrivés au Manitoba, le plus haut taux d'immigrants en plus de 25 ans et le double d'en 1999.
- On a modifié le programme Candidats du Manitoba afin de traiter plus rapidement les demandes des immigrants au plus fort potentiel de réussite. On a remédié au retard du programme et admis 46 % plus de candidats qu'en 2003. Au total, 4 048 Candidats de la province et leur famille respective sont venus s'établir au Manitoba en 2004.
- On a présenté puis accru le programme ENTRY d'aide aux nouveaux immigrants en matière d'apprentissage de la langue, d'orientation et d'établissement.
- On a créé le Conseil de l'immigration du Manitoba, qui représente les associations d'entreprises, les syndicats et les organismes multiculturels et conseillera le Gouvernement au sujet des questions d'immigration et d'intégration.
- Le taux d'accidents de travail avec perte de temps a diminué à 4,5 blessures par 100 travailleurs en 2004, le plus bas des 10 dernières années, et contribue à une baisse de plus de 20 % depuis 2000. Il y a notamment eu une diminution considérable du taux de blessures chez les travailleurs à haut risque tels que les jeunes. De 2000 à 2004, les blessures liées au travail chez les 15 à 24 ans ont diminué de 27 %.
- Le 1^{er} avril 2004, le salaire minimum au Manitoba a été augmenté de 25 cents pour atteindre un taux horaire de 7 \$. Le *Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail* a été modifié afin d'augmenter encore le salaire minimum, de 7,00 \$ à 7,25 \$ l'heure à compter du 1^{er} avril 2005. On a nommé un conseil sur le salaire minimum de cinq membres afin qu'il examine le programme d'augmentation du salaire minimum et qu'il élabore une stratégie à ce sujet pour 2006 et les années ultérieures.
- La durée du programme *Trade Up to Your Future*, conçu pour augmenter l'autonomie économique des femmes et pour remédier à leur sous-représentation dans les métiers spécialisés, a été étendue de 5 à 10 mois, afin d'augmenter les possibilités d'emploi de celles-ci.
- On a distribué environ 67 000 brochures dans les lieux de travail à travers le Manitoba dans le cadre du projet *Comment se protéger au travail*. La brochure traite de la sécurité des femmes qui travaillent seules ou font l'aller-retour au travail seules. Elle contient des trucs qui augmentent la vigilance par rapport aux situations potentiellement dangereuses et qui aident les employeurs et les employées à faire preuve de prévoyance afin d'éviter les crimes de situation. Le Service de police de Winnipeg, la Gendarmerie royale du Canada et l'Office régional de la santé de Winnipeg utilisent aussi la brochure.
- En juin 2004, on a fusionné le Conseil consultatif des femmes du Manitoba et la Direction générale de la condition féminine au ministère du Travail et de l'Immigration. La réorganisation de la Condition féminine au sein de Travail et Immigration a eu pour résultat une plus étroite relation de collaboration entre le Conseil indépendant et la Direction générale, ce qui augmente la capacité du gouvernement du Manitoba à promouvoir l'équité économique et sociale des femmes.

**VUE D'ENSEMBLE DU CHAMP D'ACTIVITÉS DU MINISTÈRE
VUE D'ENSEMBLE**

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

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

Traitement de la ministre

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

1(a) Traitement de la ministre

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Montants réels 2004-2005 (en milliers \$)	ETP	Dépenses prévues 2004-2005 (en milliers \$)	Écart positif (néгатif) (en milliers \$)	Note expl.
Total des salaires	28,9	1,00	29,4	(0,5)	

Bureau du sous-ministre

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

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

1(b) Soutien à la haute direction

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Montants réels 2004-2005 (en milliers \$)	ETP	Dépenses prévues 2004-2005 (en milliers \$)	Écart positif (néгатif) (en milliers \$)	Note expl.
Total des salaires	608,8	10,00	589,3	19,5	1.
Total des autres dépenses	56,3		75,7	(19,4)	2.
Total des dépenses	665,1	10,00	665,0	0,1	

Notes explicatives :

- Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables à la non-compensation de la rectification de roulement du personnel par les stratégies de gestion des postes vacants, en raison des besoins en dotation et du paiement d'indemnités de départ pour un employé décédé.*
- Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables aux stratégies de gestion des dépenses en vue de compenser les dépenses salariales supérieures aux prévisions causées par un complément d'effectif complet.*

Division de la condition féminine, de la gestion et du travail

La Division de la condition féminine, de la gestion et du travail offre des services de recherche et d'analyse, des services législatifs, administratifs et financiers, des services en technologies de l'information et d'autres services de soutien au Ministère, et elle travaille à s'assurer que le mandat du Ministère se reflète dans les mesures législatives et dans les initiatives stratégiques.

Objectifs

Les objectifs de la Division de la condition féminine, de la gestion et du travail sont les suivants :

- fournir des services de soutien administratif centralisés à la ministre, au sous-ministre et aux membres du personnel de direction;
- gérer les responsabilités fonctionnelles communes à tous les secteurs ministériels, plus particulièrement en ce qui concerne le budget, le traitement des recettes, les systèmes informatiques, les applications et le soutien informatiques, les locaux et l'approvisionnement;
- faciliter et coordonner la recherche, l'analyse des politiques, l'élaboration de lois et règlements, ainsi que l'évaluation des options stratégiques;
- préparer les données générales, analytiques et préalables requises par le ministère, ainsi que répondre aux diverses demandes de renseignements écrites, électroniques, téléphoniques et déposées en personne;
- coordonner les activités et offrir un soutien technique permettant une amélioration continue de la planification stratégique au sein du ministère;
- effectuer des recherches, élaborer des politiques, faire des analyses fondées sur l'égalité homme-femme et sensibiliser le gouvernement aux questions d'avenir pour les femmes;
- offrir des services de consultation et d'assistance technique pour toute sorte de projets d'amélioration continue, de refonte des processus et de développement des systèmes d'information;
- fournir des services de soutien administratif et d'aide à la recherche à plusieurs conseils et comités consultatifs externes, ainsi que des services de coordination ministérielle en matière de normes de travail en ce qui a trait aux ententes commerciales interprovinciales et internationales.

Développement durable

Le ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba veille à ce que ses activités correspondent aux principes du développement durable.

Au cours de l'exercice, nous avons continué de sensibiliser encore davantage les employés, les fournisseurs, les responsables de l'approvisionnement et les utilisateurs finaux aux avantages du développement durable.

L'objectif est que la consommation des ressources au sein du gouvernement se fasse selon les principes du développement durable et de manière écologique.

Enfin, le Ministère a continué à promouvoir une culture de durabilité, et il tente d'atteindre les objectifs exposés dans le plan d'action pour le développement durable.

Direction des services administratifs et financiers

La Direction des services administratifs et financiers offre une gamme de services de soutien financiers et administratifs au Ministère.

Objectifs

Voici les objectifs principaux de la Direction des services administratifs et financiers :

- élaborer, mettre en œuvre et administrer les politiques et les procédures de façon à respecter les exigences de la direction du ministère et de l'ensemble du gouvernement en matière de rapports et de contrôle financiers;
- veiller à ce que les rapports financiers du ministère soient précis, cohérents et complets;
- compiler et coordonner l'information pour les présentations relatives au budget des dépenses du ministère, les prévisions de trésorerie, les analyses de variances, la comptabilité des engagements et les rapports financiers et analyses courants;
- traiter toutes les transactions de recettes et assurer la fonction de contrôle des émissions pour le ministère;
- administrer les espaces de bureaux, les véhicules gouvernementaux, les services de télécommunication, la gestion des documents, l'équipement et les fournitures de bureau.

Résumé de rendement

Au cours de l'exercice 2004-2005, la Direction :

- a élaboré et mis en œuvre un système d'information de gestion en vue de faciliter le processus décisionnel de la gestion et de répondre aux exigences relatives aux rapports financiers;
- a mis au point un système d'information comptable détaillé pour les dépenses de fonctionnement;
- a initié la tenue de réunions régulières avec les directeurs de divisions et de directions et le personnel de soutien financier;
- a traité plus de 44 326 transactions (desquelles 1 877 concernaient les activités de l'organisme de service spécial du Bureau du commissaire aux incendies).

Amélioration continue

La Direction :

- Se charge de l'obligation de rendre compte des divisions par des budgets de divisions réalistes, de l'obligation de rendre compte du ministère par des rapports financiers transparents sur ses résultats et besoins globaux et de l'établissement d'un climat de confiance par l'harmonisation des objectifs des divisions et du ministère.
- Renforcera les activités de surveillance et de contrôle exercées par la Direction et les intégrera à un cadre de contrôle ministériel développé et mis en œuvre au sein du ministère.
- A entrepris un projet de regroupement de son administration et de ses finances avec ceux des ministères Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle et Éducation, Citoyenneté et Jeunesse. Cela entraînera la rationalisation et la normalisation des fonctions et des ressources par l'établissement de correspondances entre les trois cadres de contrôle, la détermination d'occasion d'amélioration des pratiques, la formation réciproque, la planification de la relève, des stratégies de

secours et l'accomplissement de fonctions actuellement non réalisées à cause d'un manque de ressources.

Direction de la recherche

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

Objectifs

La Direction de la recherche poursuit les objectifs suivants :

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

Résumé de rendement

Au cours de l'exercice 2004-2005, la Direction de la recherche :

- a fourni de l'aide en recherche et en administration à des conseils consultatifs externes, dont la Commission du salaire minimum du Manitoba;
- a participé à la tenue de consultations publiques et d'un examen du salaire minimum au Manitoba;
- a recueilli, élaboré et diffusé des renseignements et des données statistiques concernant, entre autres, les arrêts de travail, les dispositions négociées des conventions collectives, les dates d'expiration, les syndicats, l'affiliation syndicale, les règlements négociés et les taux des salaires;
- a présenté des renseignements, des analyses et des options au ministère, à la ministre et au gouvernement du Manitoba en réaction aux questions névralgiques qui ont surgi dans le domaine des relations de travail;
- a traité plus de 357 demandes de renseignements provenant des syndicats, des employeurs, des spécialistes des relations de travail, du public, des universités, de la ministre ou de la direction du ministère et d'autres directions, ministères et gouvernements;
- a aidé le ministère à mettre au point, avec le gouvernement du Canada, les provinces et les territoires, un accord intergouvernemental canadien pour la mise en œuvre de projets de coopération en matière de main-d'œuvre au sein du Canada.

Amélioration continue

La Direction :

- participe à l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, pour échanger régulièrement avec ses homologues des autres provinces canadiennes des connaissances et des renseignements relatifs aux tendances nouvelles et actuelles en matière de travail;

- continue d'examiner ses systèmes et d'étudier les options qui s'offrent à elle pour améliorer ses bases de données et ses autres services.

Direction de la législation et de la coordination de la politique

La Direction de la législation et de la coordination de la politique coordonne les mesures législatives et réglementaires du ministère en collaboration avec les directions opérationnelles.

Objectifs

La Direction poursuit les objectifs suivants :

- veiller au respect des procédures et des lignes directrices établies par le ministère et le gouvernement en ce qui a trait à l'adoption de lois;
- fournir des renseignements exacts sur les lois à la haute direction et aux autres représentants du gouvernement afin de faciliter la prise de décisions stratégiques.

Résumé de rendement

Au cours de l'exercice 2004-2005, la Direction :

- a participé aux modifications de la *Loi sur les relations de travail*;
- a participé à l'adoption de la *Loi sur le Conseil de l'immigration du Manitoba*;
- a participé aux modifications de la *Loi sur les ingénieurs et les géoscientifiques*;
- a participé à l'élaboration de la *Loi modifiant la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, la *Loi modifiant la Loi sur le permis d'électricien* et la *Loi modifiant la Loi sur les prestations de pension*;
- a coordonné la préparation et le traitement des modifications du *Règlement sur les prestations de pension*, du *Règlement sur la sécurité du travail*, du *Code du bâtiment du Manitoba*, du *Règlement sur les permis d'électricien* et du *Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail*;
- a répondu à de nombreuses demandes d'information du gouvernement fédéral sur des questions relatives à l'Organisation internationale du travail;
- a répondu à 97 demandes d'accès aux documents en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

Services informatiques

Objectifs

La Direction des services informatiques poursuit les objectifs suivants :

- Animer, orienter et fournir vision, assistance, conseils et services à tous les secteurs qui relèvent du ministère pour tout ce qui concerne l'utilisation efficace et rationnelle des technologies et la gestion de l'information.
- Gérer les ressources et les actifs des systèmes d'information de manière à soutenir les objectifs de mise en œuvre des programmes.
- Développer des applications informatiques et des utilisations des technologies qui contribuent à la réalisation des programmes.

- Assurer la garde des données et de l'information sous la responsabilité du ministère.
- En collaboration avec les directions de programmes et les autres ministères, encourager le développement d'une vision et de stratégies à l'échelle du ministère et du gouvernement, sur les futures orientations de l'utilisation de la technologie.

Résumé de rendement

Pendant l'exercice 2004-2005, la Direction des services informatiques a :

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

Amélioration continue

La Direction des services informatiques entend :

- augmenter la disponibilité de l'information produite par les secteurs des programmes en généralisant le recours au réseau Internet et en tenant à jour le contenu de ses diffusions;
- élaborer, utiliser et perfectionner les méthodes utilisées en développement d'applications;
- améliorer la sécurité, définir et mettre en œuvre des mesures de protection de l'information dans tous les domaines;
- poursuivre la création d'un environnement informatique intermédiaire au sein du ministère, doté de capacités de stockage et de sauvegarde améliorées;
- maintenir le soutien des projets d'ensemble du gouvernement;
- organiser et mettre en œuvre le regroupement des petites applications autonomes;

- élaborer et appliquer des méthodes de résolution des problèmes technologiques au niveau de l'organisation.

2(a) Services de la gestion et du travail

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Montants réels 2004-2005 (en milliers \$)	Dépenses prévues 2004-2005 ETP (en milliers \$)	Écart positif (négatif) (en milliers \$)	Note expl.	
Total des salaires	1269,1	19,50	1090,7	178,4	1.
Total des autres dépenses	338,9		251,5	87,4	2.
Total des dépenses	1608,0	19,50	1342,2	265,8	

Notes explicatives :

1. *Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables à des dépenses salariales pour plusieurs postes de durée déterminée non inscrits au budget et pour un employé détaché de la Direction des inspections et sont partiellement compensées par des économies sur les salaires provenant de sommes recouvrées en raison de détachements à d'autres ministères (Projet d'amélioration des systèmes; Industrie, Développement économique et Mines; Transports et Services gouvernementaux), du congé de maternité d'une employée, d'un poste vacant et du programme de réduction volontaire de la semaine de travail.*
2. *Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables à l'augmentation des achats de matériel et de logiciels informatiques, aux frais liés à la mise en œuvre de l'Initiative des bureaux électroniques, aux frais de déménagement et d'aménagements des locaux loués liés à la consolidation d'espace de bureau, aux frais de formation sur les nouvelles techniques de développement de logiciels, à l'augmentation des frais d'assurance responsabilité civile et à d'autres frais d'exploitation dépassant l'affectation budgétaire qui leur était réservée.*

Direction générale de la condition féminine

Le mandat de la Direction générale de la condition féminine est de s'assurer de la considération dans les politiques, les lois et les programmes publics des besoins et des préoccupations propres aux femmes.

Objectifs

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

- effectuer des recherches, élaborer des politiques, analyser comparativement les sexes et faire de la sensibilisation sur des questions d'actualité pertinentes;
- collaborer avec les autres ministères gouvernementaux et avec les groupes communautaires à promouvoir des mesures d'aide à l'égalité des femmes;
- conseiller au gouvernement des projets qui reflètent les préoccupations et les priorités des femmes du Manitoba et qui nécessitent l'intervention de la Direction générale.

Résumé de rendement

Au cours de l'exercice 2004-2005, la Direction générale de la condition féminine a accompli ce qui suit :

- Elle a continué de se concerter avec d'autres ministères, a défini et communiqué les questions d'avenir nécessitant une action gouvernementale et a offert des conseils consultatifs et du soutien au sujet de projets majeurs pour contrer la violence faite aux femmes, améliorer la sécurité économique des femmes, éliminer les obstacles à la participation des femmes à la société et promouvoir la santé et le bien-être des femmes et des enfants.
- Elle a étroitement collaboré avec les ministères gouvernementaux et avec les groupes d'intérêts communautaires au sein d'un certain nombre de comités interministériels, communautaires et fédéraux-provinciaux-territoriaux (F-P-T) tels que :
 - comité interministériel sur la violence familiale;
 - comité des sous-ministres adjoints pour la jeunesse;
 - groupe de travail sur la participation des Autochtones à l'économie;
 - Aboriginal Youth Front and Centre (comité pour la jeunesse autochtone);
 - comité d'examen de la réglementation des garderies;
 - table ronde et réunion de partage d'information du Conseil consultatif des femmes du Manitoba sur la prévention de la violence, programmes et services à l'intention des filles et des jeunes femmes;
 - projet interministériel sur la nutrition;
 - Physical Activity Coalition of Manitoba (coalition manitobaine sur l'activité physique);
 - Comité ministériel pour Enfants en santé :
 - programme et comité de planification d'Enfants en santé;
 - équipe intergouvernementale de mise en œuvre de stratégies portant sur les questions relatives à l'exploitation sexuelle des enfants et des jeunes;
 - Groupe de travail ministériel sur les services aux mères et aux nouveaux-nés.
- Elle a continué de rassembler et de gérer les renseignements statistiques en appui à son rôle d'analyste des politiques et de groupe de pression auprès du gouvernement. En voici des exemples :
 - les données financières relatives à l'autosuffisance et à la sécurité économiques des femmes;
 - les données sur les tendances en matière d'activité physique et sur leur incidence sur la santé des filles et des femmes;
 - les données sur la santé des femmes, en particulier les questions relatives à l'âge mûr, à l'ostéoporose, au diabète, à l'obésité et à la maladie cardiovasculaire;
 - les profils démographiques, y compris la situation ethnique et culturelle, la santé, les arrangements familiaux, l'éducation et la situation par rapport à l'emploi.

- De concert avec ses homologues F-P-T, elle a participé à des groupes de travail sur des questions d'intérêt national commun telles que : l'indépendance et la sécurité économiques des femmes, la violence faite aux femmes et la santé des femmes. Voici les objectifs de leurs activités :
 - élaborer des stratégies et commander des recherches en vue de remédier à l'inégalité économique que subissent les femmes (amélioration de l'accès à des métiers plus payants ou « non traditionnels », accès aux avantages sociaux pour les travailleurs atypiques et effet des politiques fiscales sur les femmes);
 - élaborer des outils d'évaluation des projets afin de mieux définir ceux qui contribueront à mettre fin à la violence faite aux femmes;
 - reconnaître l'analyse fondée sur l'égalité homme-femme comme une partie intégrante de l'élaboration des politiques publiques et des outils éducatifs.
- Elle a participé au Comité F-P-T principal sur les femmes autochtones. On a mis sur pied ce comité pour concevoir un plan d'action et pour mettre l'accent sur la prévention et l'élimination de la violence faite aux femmes autochtones dans les réserves et à l'extérieur de celles-ci.
- Elle a continué son travail sur la réforme du Régime de pensions du Canada (RPC) auprès de ses partenaires, le Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada, Justice Manitoba et Finances Manitoba, en vue de l'adoption d'un mécanisme de partage des crédits entre les conjoints en cas de rupture de mariage. Le projet pilote débutera en octobre 2005.
- Elle a célébré le Mois de l'histoire des femmes par la tenue d'une discussion en groupe sur les femmes du Manitoba qui ont embrassé une carrière en science.
- Elle a organisé la réception du Gouvernement en l'honneur de la Journée internationale de la femme, le 8 mars 2005. De 300 à 400 invités ont assisté à l'activité, qui a eu lieu au Grand escalier du Palais législatif et portait sur les accomplissements de Manitobaines des collectivités rurales et du Nord.
- Elle a continué d'administrer son programme de bourses d'études *Une formation pour l'avenir*, un projet qui encourage les femmes à suivre des formations en mathématiques, en sciences et dans les domaines liés à la technologie dans les collèges communautaires du Manitoba. Le programme a offert 50 bourses d'études de 1 000 \$ chacune à des femmes qui s'inscrivaient à des programmes admissibles de deux ans menant à un diplôme.
- Elle a continué, en partenariat avec Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba, à offrir des formations d'initiation à l'informatique et à Internet aux femmes adultes de l'ensemble du Manitoba par le programme « Branchée! ». Au cours de l'exercice 2004-2005, la Direction générale a financé 47 cours « Branchée! » à Winnipeg et dans différentes collectivités de la province, dont Altona, Arnes, Ashern, Brandon, Carman, Dauphin, Swan River et bien d'autres.
- Elle a offert le programme de formation préparatoire à l'exercice d'un métier destiné aux femmes, *Trade Up to Your Future*. Le programme est conçu pour augmenter les possibilités d'indépendance économique des femmes et pour résoudre le problème de la sous-représentation des femmes dans les métiers spécialisés. Ce programme, intitulé : **Trade Up to Your Future**, offre un milieu favorable, tant au niveau de l'enseignement en classe qu'au niveau de l'industrie. La sixième phase du programme a commencé en octobre 2004, avec la collaboration d'Éducation postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba et du Winnipeg Technical College.
- Elle continue de travailler à répondre au besoin en information des consommateurs sur la santé des femmes d'une génération à l'autre. Le personnel compile notamment les renseignements de sources Internet médicales et non médicales.
- Elle a démarré le projet de distribution de documents d'aide aux employées *Domestic Violence Prevention: A Workplace Initiative*, afin qu'elles reconnaissent les comportements violents et demandent de l'aide au besoin. Au cours du printemps 2005, on a distribué des brochures d'information aux employés et un guide de ressources aux employeurs et on a fixé des autocollants

sur les portes de cabine des toilettes des femmes dans les bâtiments du gouvernement ou loués par lui et dans les toilettes des parcs provinciaux et des terrains de camping.

- Elle a offert aux femmes de l'ensemble du Manitoba l'accès rapide à une ligne 800 d'information sans frais sur les programmes et services, tant au sein du gouvernement que dans la collectivité, dans différents domaines tels que : la violence familiale, l'exécution des ordonnances alimentaires, le démarrage d'une entreprise, les bourses d'études et la santé des femmes.
- Elle a affiché dans le site Web de la Direction générale des renseignements sur les programmes et les publications, les dates importantes de l'année (Mois de l'histoire des femmes, Journée internationale de la femme) et des liens à d'autres sites Web provinciaux et nationaux contenant de l'information d'intérêt pour les femmes.
- Elle a continué d'élargir son réseau de contacts afin de joindre la plus vaste fraction de Manitobaines. Le personnel de la Direction générale y est parvenu comme suit :
 - en donnant des présentations à des groupes de femmes et à d'autres groupes communautaires au sujet soit du rôle de la Direction générale, soit de projets précis de la Direction générale ou de sujets d'intérêt pour les femmes;
 - en assistant à des réunions, à des conférences et à d'autres réceptions tenues par des groupes de femmes afin d'établir un dialogue suivi;
 - en mettant à la disposition des femmes partout dans la province des documents sous forme imprimée ou autre, sur les tables d'exposition lors de conférences, d'activités communautaires ou de symposiums universitaires.
- Elle a éduqué la population au sujet des questions féminines par la distribution des publications qui suivent :
 1. *Bulletin des Femmes* (distribué à environ 13 000 femmes)
 2. *Plaquette Comment se protéger au travail* (revue et distribuée aux employeurs et aux employés des ministères gouvernementaux et des organisations non gouvernementales)
 3. Manuel de formation informatique *C'est parti!* (offert seulement avec une inscription au cours)
 4. Trousse *La formation pour demain* : vidéo présentant un exemple à suivre et guide relatif au programme d'études
 5. *Prévenir la violence contre les femmes : Cadre de travail stratégique* (ministères fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables de la condition féminine)
 6. *L'autonomie et la sécurité économiques des femmes : Cadre de travail stratégique* (ministères F-P-T responsables de la condition féminine)
 7. *Stratégie du Manitoba en matière de santé féminine*
 8. *Women in Manitoba: A Statistical Profile (les Manitobaines: un profil statistique)*
 9. *Taking Action Against Violence – Resource Guide for service providers on the processes and programs designed to address domestic violence* (Internet seulement)
 10. *Prévention de la violence familiale : Il s'agit d'une campagne importante pour sensibiliser les gens dans le milieu du travail à ce problème réel.*
 11. *Des milieux de travail conviviaux : Créer une culture organisationnelle qui permet d'attirer, de garder et de promouvoir les femmes*
 12. Publications du Mois de l'histoire des femmes
 - *The Light Within* (femmes peintres) [1997]
 - *Women and Craft in Manitoba – 1880-1950* (les femmes et l'artisanat de 1880 à 1950) [1999]
 - *Frontières manitobaines : des écrivaines qui ont franchi la ligne* [2000]
 - *Des femmes qui ont œuvré pour la promotion de la santé au sein des communautés* [2001]
 - *La majorité méconnue : Une histoire des éducatrices du Manitoba* [2002]
 - *Les années de lutte : l'emploi des femmes et le droit au travail au Manitoba de 1900 à 1960* [2003]
 - *Célébrons l'histoire des femmes* [2003].

Amélioration continue

- La Direction générale de la condition féminine, en partenariat avec le Conseil consultatif des femmes du Manitoba, mettra au point un plan d'action pour les femmes du Manitoba en vue d'orienter le gouvernement dans la résolution des questions du droit à l'égalité des femmes. Ce plan d'action comportera quatre grands objectifs : la sécurité et l'égalité économiques, la sûreté personnelle, la santé et le bien-être, et la participation au leadership et à la prise de décisions.
- La présentation des données en fonction du sexe et l'analyse de la diversité tiennent compte des différences culturelles, sociales et économiques entre les femmes et les hommes et entre divers groupes et permettent ainsi de connaître l'effet qu'auront des politiques, des programmes et des lois sur les femmes, les hommes et les divers groupes, ainsi que de s'assurer de résultats prévisibles et justes pour les femmes, les hommes et les divers groupes des politiques, programmes et lois existants et proposés. La Direction générale de la condition féminine fera former le personnel sur la présentation des données en fonction du sexe et l'analyse de la diversité et concevra un modèle (tirant parti de Travail et Immigration Manitoba) utilisable dans l'ensemble du gouvernement provincial.
- La Direction générale de la condition féminine continuera à collaborer avec le Conseil consultatif des femmes du Manitoba à la sensibilisation au sujet des questions qui touchent les femmes et à la promotion de l'égalité économique et sociale des femmes.

2(m) Direction générale de la condition féminine

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Montants réels 2004-2005 (en milliers \$)	Dépenses prévues 2004-2005		Écart positif (négatif) (en milliers \$)	Note expl.
		ETP	(en milliers \$)		
Total des salaires	440,8	8,00	515,5	(74,7)	1.
Total des autres dépenses	154,9		176,6	(21,7)	2.
Total des subventions	47,5		50,0	(2,5)	
Total des dépenses	643,2	8,00	742,1	(98,9)	

Notes explicatives :

1. Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables à des économies sur les salaires provenant de sommes recouvrées en raison du détachement de deux employés vers d'autres ministères (Santé et Éducation postsecondaire et Formation professionnelle) et ainsi de deux postes vacants d'analystes des politiques, économies partiellement compensées par l'embauche d'un employé nommé pour une période déterminée et par le remboursement de vacances.
2. Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables au retard dans le projet d'analyse des données en fonction du sexe, à une réduction des dépenses de transport due au report de la réunion sur la réforme du Régime de pensions du Canada, au coût moins élevé que prévu de la Journée internationale de la femme et du Mois de l'histoire des femmes, au retard dans l'envoi postal des documents Domestic Violence Prevention, au coût inférieur aux prévisions de la formation « Branchée! » et à la réduction des frais informatiques. Ces facteurs de réduction des dépenses ont été partiellement compensés par l'envoi postal d'avis au sujet de la Loi sur les biens des conjoints de fait et modifications connexes, à l'impression des plaquettes Comment se protéger au travail et au financement de diverses activités féminines (Aboriginal Women's Forum et Human Rights Youth Conference).

Direction de la gestion des ressources humaines

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

Objectifs

Les Ressources humaines poursuivent l'objectif suivant :

- veiller à ce que les groupes d'exécution des programmes disposent de personnel hautement qualifié, fiable, formé et rémunéré en conséquence.

Résumé de rendement

Au cours de l'exercice 2004-2005, la Direction de la gestion des ressources humaines a assumé les tâches qui suivent :

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

Amélioration continue

La Gestion des ressources humaines :

- S'est concentrée spécialement sur l'équité en matière d'emploi et sur la diversité, une priorité de grande importance pour le ministère. Pour ce faire, deux consultants en ressources humaines agiront comme coordonnateurs d'initiatives dans ce domaine. Le ministère du Travail et de l'Immigration pourra ainsi continuer de chercher des moyens d'augmenter le nombre d'employés visés par l'équité en matière d'emploi au sein du ministère, notamment les Autochtones et les personnes handicapées.
- Poursuivra l'élaboration de politiques et de procédures ministérielles régissant des configurations de travail diversifiées et mobiles.

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 est chargée de contribuer à la création et au maintien de relations harmonieuses entre les parties patronales et syndicales au Manitoba.

Objectifs

La Direction poursuit les objectifs suivants :

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

Résumé de rendement

Au cours de l'exercice 2004-2005, la Direction a accompli ce qui suit :

- Elle a aidé au traitement de 159 cas de conciliation en vertu de la *Loi sur les relations de travail*. Quatre-vingt-quatorze p. cent des cas traités ont été réglés sans arrêt de travail (voir tableau 1).
- Elle s'est occupée de 32 dossiers de médiation de griefs qui étaient des demandes déposées en vertu de l'article 130(8) de la *Loi sur les relations de travail*. Quatre-vingt-treize p. cent des dossiers traités ont été réglés.
- Elle s'est occupée de 248 demandes volontaires conjointes déposées en vertu de l'article 129(1) de la *Loi sur les relations de travail*. Quatre-vingt-dix-huit p. cent des demandes traitées ont été réglées (voir tableau 2).
- Elle a aidé au traitement de sept arrêts de travail (sur neuf qui ont eu lieu dans la province).
- Elle a fourni des services de médiation préventive à deux unités de négociation.

Tableau 1
Statistiques relatives aux services de conciliation
1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005

	2004-2005
Demandes reportées de l'exercice précédent	72
Demandes reçues pendant l'exercice visé	66
Demandes de première convention collective	12
Demandes de négociation raisonnée	1
Demandes de médiation préventive	2
Demandes relatives à la <i>Loi sur les écoles publiques</i>	6
Total des demandes en cours pendant l'exercice visé	159
Demandes traitées pendant l'exercice visé	
(a) règlement en conciliation sans arrêt de travail	72
(b) règlement après un arrêt de travail	4**
(c) arbitrage en vertu de la <i>Loi sur les écoles publiques</i>	0
(d) décision imposée par la Commission du travail pour première convention collective	0
Total	76
Demandes toujours en cours de traitement à la fin de l'exercice visé	83
Pourcentage des cas traités sans arrêt de travail	94 %

Tableau 2
Statistiques relatives aux services de médiation
1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005

En vertu de l'article 129(1) (demande conjointe)	2004-2005
Cas reportés	63
Total des cas attribués	185
(Cas réglés, 144)	
(Cas non réglés, 14)	
(En attente de médiation, 90)	
Total	248
% de règlements	98 %
En vertu de l'article 130(8) (processus accéléré)	2004-2005
Cas reportés	7
Total des cas attribués	25
(Cas réglés, 26)	
(Cas non réglés, 3)	
(Directement en arbitrage, 1)	
(Cas en attente de médiation, 2)	
Total	32
% de règlements	93 %

** Le traitement d'une demande s'est prolongé dans l'exercice suivant; deux autres demeurent à ratifier.

Amélioration continue

La Direction :

- continue de participer aux conférences de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, qui permettent un échange continu de renseignements avec les autres instances et sont l'occasion d'assister à des séminaires sur les approches améliorées de la médiation et de la conciliation préventives;
- continue d'améliorer le système de données utilisé par les agents en déplacement afin de les aider, ainsi que les clients, à éclaircir et à régler les différends.

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

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Montants réels 2004-2005 (en milliers \$)	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 (en milliers \$)	Écart positif (néгатif) (en milliers \$)	Note expl.
Total des salaires	511.7	7.00	491.7	20.0	1.
Total des autres dépenses	109.4		108.3	1.1	
Total des dépenses	621.1	7.00	600.0	21.1	

Note explicative :

1. Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables à la non-compensation de la rectification de roulement du personnel par les stratégies de gestion des postes vacants, en raison des besoins en dotation.

Commission des pensions

La Commission des pensions a pour mandat de protéger les prestations de pension accumulées ou dues des membres et de leur époux ou conjoint de fait tel que le veulent les lois sur les prestations de pension.

Objectifs

La Commission des pensions poursuit les objectifs suivants :

- administrer et appliquer les dispositions de la *Loi sur les prestations de pension* et de ses règlements, qui fixent les normes minimales en matière de prestations de pension (admissibilité, acquisition des droits aux prestations, immobilisation, prestations de survivant, divulgation), de financement des prestations de pension et d'investissement des actifs;
- promouvoir l'établissement, le développement et l'amélioration des régimes de pension privés dans la province.

Résumé de rendement

Au cours de l'exercice 2004-2005, la Commission des pensions a accompli ce qui suit :

- Elle a entrepris la première grande révision depuis 1983 de la *Loi sur les prestations de pension*, y compris la consultation approfondie des différents groupes d'intérêt. Par conséquent, le 6 décembre 2004, on a mis en place une loi visant à modifier la loi; celle-ci comprend des dispositions qui permettent le virement unique de 50 % du solde se trouvant dans un fonds de revenu de retraite immobilisé (FRRRI) à un fonds enregistré de revenu de retraite (FERR) prescrit non immobilisé.
- Elle a produit plus de 500 écrits administratifs concernant la conformité à la réglementation.
- Elle a vérifié la conformité de plus de 45 modifications de régimes de pension, de même que de 90 contrats de Comptes de retraite immobilisés (CRI)/Fonds de revenu viager (FRV)/Fonds de revenu de retraite immobilisés (FRRRI).
- Elle a examiné deux enregistrements, neuf liquidations et trois liquidations partielles de régimes de pension.
- Elle a approuvé trois demandes de remboursement de surplus.
- Elle a examiné 277 rapports d'information annuels afin d'en vérifier la conformité. Les rapports d'information annuels indiquent le détail des contributions à un régime de pension, ainsi que les modifications des adhésions à ce régime, pendant l'exercice visé.
- Elle a vérifié la conformité de dix rapports d'évaluation actuarielle. Le rapport d'évaluation indique la valeur et la solvabilité d'un régime de pension donné à la date de l'évaluation actuarielle ainsi que les exigences des cotisants au régime concernant les cotisations au cours des trois prochaines années.
- Elle a effectué la vérification administrative de neuf régimes de pension afin d'évaluer si leurs systèmes et usages administratifs suffisaient à en assurer la conformité, puis assuré le suivi de la résolution des problèmes indiqués dans chacun des rapports.
- Elle a procédé à la vérification administrative de 42 institutions financières offrant des régimes de retraite avec immobilisation des fonds (CRIF, FRV et FRRRI) afin de déterminer si les pratiques et systèmes administratifs des émetteurs financiers étaient conformes à la législation, puis a informé les institutions financières des modifications nécessaires à la conformité et a assuré le suivi de ces dossiers.

- Elle a traité environ 5 000 demandes de renseignements par téléphone portant sur les lois sur les pensions.
- Elle a tenu ou bien a participé à trois séances de sensibilisation du public pour ou par différents intervenants du domaine des régimes de pension, traitant de divers aspects de la législation existante et du projet de législation, et de renseignements généraux sur le secteur des pensions.
- Elle a participé aux consultations organisées par l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (ACOR) sur les Principes de réglementation proposés pour une loi type sur les pensions en juin 2004. Une fois rédigée, celle-ci constituera un modèle que les gouvernements fédéral et provinciaux devront considérer avant d'apporter des modifications à leurs lois sur les pensions.

Le tableau statistique ci-dessous résume les indicateurs de rendement de la Commission des pensions pour l'exercice 2004-2005.

Mesures de rendement	Prévisions 2004-2005	Résultat réel 2004-2005
1. Conformité législative		
- Pourcentage des documents de régimes reçus conformes à la législation	95 %	100 %
- Pourcentage des cessations de régimes de pension reçues et conformes à la législation	100 %	100 %
- Pourcentage de rapports de vérifications indiquant que l'administration du régime était conforme à la législation	83 %	100 %
- Pourcentage de vérifications d'émetteurs de CRIF-FRV-FRRI effectuées où l'administration du contrat était conforme à la législation	93 %	100 %
2. Financement des prestations prévues au titre des régimes de pension		
- Pourcentage des rapports de vérification administrative examinés et conformes à la législation	98 %	100 %
- Pourcentage des évaluations actuarielles examinées et conformes à la législation	95 %	86 %
- Pourcentage des régimes de retraite financés à plus de 90 % en cas de liquidation	90 %	80 %
- Nombre de régimes fermés sans que les participants reçoivent la totalité des prestations	< 3	0
- Réduction moyenne des prestations aux participants à la cessation du régime lorsque la capitalisation était inférieure à 100 %	< 10 %	0 %
3. Interprétation des normes		
- Pourcentage des demandes de renseignements par téléphone ayant obtenu une réponse dans les 24 heures	97 %	100 %
- Pourcentage des demandes écrites reçues et traitées dans les 30 jours	97 %	94 %
4. Promotion des régimes de pension		
- Pourcentage des travailleurs manitobains inscrits à un régime de pension auquel s'applique la Loi	47 %	45 %

Amélioration continue

La Commission des pensions :

- développera les techniques de gestion efficace des ressources en mettant l'accent sur l'examen administratif sur place en tant qu'outil de vérification de la conformité des régimes de pension;
- examinera les possibilités d'extension et de modification de la base d'information du site Web de la Commission;
- poursuivra les mises à jour et développera le système d'information sur l'interprétation afin que le personnel puisse y accéder et répondre rapidement et adéquatement aux demandes de la clientèle et des parties intéressées.

2(d) Commission des pensions

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Montants réels 2004-2005 (en milliers \$)	Dépenses prévues 2004-2005 ETP (en milliers \$)	Écart positif (néгатif) (en milliers \$)	Note expl.	
Total des salaires	332,4	5,00	347,3	(14,9)	1.
Total des autres dépenses	134,7		87,7	47,0	2.
Total des dépenses	467,1	5,00	435,0	32,1	

Notes explicatives :

1. Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables au report de l'embauche d'un employé à un poste vacant d'analyste des régimes de pension visant à compenser partiellement les dépenses de fonctionnement supérieures aux prévisions.
2. Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables à des frais supplémentaires de consultations juridiques et actuarielles engagés pendant la révision de la Loi sur les prestations de pension et de ses règlements.

Commission du travail du Manitoba

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

Objectifs

La Commission du travail du Manitoba poursuit les objectifs suivants :

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

Résumé de rendement

Au cours de l'exercice, la Commission du travail du Manitoba :

- a tenu la Conference of Labour Board Chairs du Canada 2004;
- a conçu une base de données statistiques dans le but d'évaluer le nombre de jours d'audience prévus et tenus;
- a mis en œuvre un plan de sécurité au travail pour son personnel;
- a amélioré les processus et procédures administratifs afin d'accroître les économies, d'éliminer les répétitions inutiles et de réduire les dépenses;
- a encouragé le développement durable par l'approfondissement des processus de gestion des matières recyclables et des déchets et par l'utilisation de produits écologiques.

Les tableaux ci-dessous résument les indicateurs de rendement de la Commission du travail du Manitoba pour les exercices 2003-2004 et 2004-2005.

Tableau 1

Demandes soumises à la Commission du travail du Manitoba

1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004 et 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005

Loi et Règlement	2003-2004	2004-2005
<i>Loi sur les relations de travail*</i>	375	320
<i>Code des normes d'emploi</i>	402	368
<i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i>	2	9
<i>Loi sur l'égalité des salaires</i>	0	0
<i>Loi sur les services essentiels</i>	0	0
<i>Loi électorale</i>	0	0
TOTAL	779	697

* Englobe la *Loi sur les écoles publiques*

Tableau 2**Mesure du rendement des programmes de la Commission du travail du Manitoba
1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004 et 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005**

Indicateur de rendement	Réel 2003-2004	Réel 2004-2005
Pourcentage des cas tranchés	85 %	79 %
Nombre de dates d'audience prévues	n. d.	508
Pourcentage de dates d'audience maintenues	n. d.	66 %
Nombre de votes	35	27
Durée de traitement moyenne (en jours civils) :		
<i>Loi sur les relations de travail</i>	38	52
<i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i>	266	79
<i>Loi sur les services essentiels</i>	n. d.	n. d.
<i>Loi électorale</i>	293	n. d.
<i>Code des normes d'emploi</i>	7	8

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

Amélioration continue

La Commission du travail du Manitoba va :

- augmenter le nombre de règlements par médiation;
- réduire le temps moyen de traitement des demandes;
- examiner et délivrer des certificats pour le secteur des écoles publiques;
- essayer et mettre en œuvre des systèmes de gestion des cas et d'information automatisés;
- déménager dans des bureaux plus appropriés;
- développer son site Web;
- encourager le perfectionnement du personnel et la planification de la relève.

2(e) Commission du travail du Manitoba

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Montants réels 2004-2005 (en milliers \$)	Dépenses prévues 2004-2005 ETP (en milliers \$)	Écart positif (négatif) (en milliers \$)	Note expl.	
Total des salaires	1130,6	18,0	1192,9	(62,3)	1.
Total des autres dépenses	325,9		270,9	55,0	2.
Total des dépenses	1456,5	18,0	1463,8	(7,3)	

Notes explicatives :

- Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables à des stratégies de gestion des postes vacants utilisées pour compenser la rectification de renouvellement du personnel et des dépenses de fonctionnement supérieures aux prévisions. Les économies en salaires découlent du report de l'embauche d'employés à trois postes vacants (agent de la Commission, chercheur et secrétaire administratif), de la réduction des indemnités journalières totales des membres de la Commission à temps partiel et du programme de réduction volontaire de la semaine de travail.*
- Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables à des frais juridiques élevés causés par le nombre d'appels, aux prévisions trop basses pour les frais de transport des membres de la Commission et des agents de la Commission, aux prévisions trop basses pour les frais de publication, à l'augmentation de l'utilisation des fournitures et des services de messagerie en vue de respecter les exigences de fonctionnement, aux frais de la formation logicielle liée au système de gestion des cas et à des services Web non prévus au budget. Ces dépenses supérieures aux prévisions sont partiellement compensées par des stratégies de gestion des dépenses utilisées pour réduire les frais informatiques, la location d'équipement de bureau et les frais téléphoniques.*

Division de la sécurité et de l'hygiène du travail

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

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

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

La Division atteint ses objectifs en s'appuyant sur les plans de travail de ses sept composantes principales :

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

Bureau du sous-ministre adjoint

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

Objectifs

Les objectifs du Bureau du sous-ministre adjoint sont les suivants :

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

Résumé de rendement

En 2004-2005, le Bureau du sous-ministre adjoint a accompli ce qui suit :

- Il a poursuivi le plan à long terme en vue d'améliorer la sécurité et l'hygiène dans les lieux de travail au Manitoba, tel qu'il est défini dans la réponse du gouvernement au rapport du Comité de révision de la sécurité et de l'hygiène du travail. Ce plan comprend de nouvelles initiatives en matière de programmes et de politiques, des modifications à la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et un processus de consultation et de révision visant à modifier et à clarifier la réglementation provinciale sur la santé et l'hygiène du travail.
- Il s'est assuré de la collaboration continue de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail avec la Commission des accidents du travail afin d'encourager les Manitobains à établir une culture solide de sécurité et d'hygiène du travail, selon un plan qui vise à réduire de 25 % en cinq ans le nombre d'accidents du travail.
- Il a poursuivi la campagne provinciale de sensibilisation de la population à la sécurité et à l'hygiène du travail (mise en œuvre en juin 2003) élaborée autour de la méthode **SAUF** (**S**avoir repérer le danger, **A**pprendre à mesurer les risques, **U**tiliser des méthodes sûres, **F**aites-le tous les jours) et comprenant des publicités télévisées et imprimées.
- Il a travaillé à l'instauration de deux bourses d'études postsecondaires (dont la première a été attribuée à un élève de charpenterie du Red River College).
- Il a collaboré avec le Red River College à l'élaboration d'un certificat en hygiène et sécurité du travail, devant débiter en septembre 2005.
- Il a poursuivi un processus de consultation et de révision en vue de la mise à jour et de la clarification des règlements de sécurité et d'hygiène.
- Il a mis en œuvre un nouveau règlement en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* aux fins de l'application de l'interdiction de l'usage du tabac dans les lieux de travail intérieurs, à la suite de la mise en œuvre de la *Loi sur la protection de la santé des non-fumeurs* en octobre 2004.
- Il a rédigé une modification de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* afin d'exiger l'utilisation d'aiguilles conçues en vue d'une sécurité maximale et la mise en œuvre de procédures de travail sûres en milieu médical, modification qu'on a fait passer au cours de la session parlementaire du printemps 2005.
- Il a collaboré avec la Commission des accidents du travail du Manitoba, Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba, Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba et d'autres partenaires clés à l'élaboration et à la prestation de programme à travers l'Initiative sur la sécurité et l'éducation des jeunes travailleurs manitobains, qui offre information, instruction, formation et expertise en matière de sécurité et d'hygiène au travail aux jeunes travailleurs, aux parents, aux employeurs, aux enseignants et à la collectivité.
- Il a collaboré avec Agriculture, Alimentation et Initiatives rurales Manitoba au projet Sain et sauf à la ferme, conçu pour guider le secteur de l'agriculture dans sa progression vers une plus grande prise de responsabilité interne en matière de sécurité et d'hygiène, intégrer la sécurité et l'hygiène à la ferme dans la planification de la direction des affaires et de l'environnement agricoles, mettre au point des ressources à l'intention des agriculteurs âgés et des gestionnaires agricoles et élargir les partenariats de sécurité agricole aux collectivités distinctes, aux Offices régionaux de la santé et à Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba.

- En 2004-2005, l'Initiative sur la sécurité et l'éducation des jeunes travailleurs manitobains :
 - a participé à l'élaboration du Programme élève **SAUF** (reliure sur le programme de sécurité et d'hygiène du travail) pour la septième à la douzième année et a continué à distribuer la trousse d'hygiène aux enseignants des cours d'initiation à la technologie de la province;
 - a coordonné l'initiative Minerva Manitoba dont l'objectif est de faire la promotion des programmes d'enseignement postsecondaire en sécurité et hygiène, ainsi que d'un fonds de dotation pour la remise de prix Minerva pour un Manitoba SAUF à des étudiants du Red River College et de l'Université du Manitoba;
 - a continué, en collaboration avec la Direction de l'apprentissage, de participer à l'élaboration de programmes génériques de base sur la sécurité et l'hygiène du travail à l'intention de tous les apprentis de première année;
 - a dirigé des projets précis de sensibilisation et d'éducation auprès de groupes d'employeurs qui embauchent un nombre considérable de travailleurs de moins de 25 ans;
 - a entamé la modification d'un cours en ligne existant – « santé et sécurité 101 » de la CSPAAAT de l'Ontario; le cours permettra la prestation souple et interactive de renseignements sur la sécurité et l'hygiène auprès des jeunes, qu'ils fréquentent l'école ou non, et servira de ressource dans les milieux de travail;
 - a collaboré à la mise au point d'un objectif régional avec la Brandon Safe Communities Coalition, qui a fait de la sécurité et de l'hygiène des jeunes travailleurs une priorité.
- En 2004-2005, le projet Sain et sauf à la ferme :
 - a collaboré avec CropLife (programme canadien de cueillette des pesticides périmés), l'Assiniboine Community College (formation en récupération du fumier), le Conseil manitobain du porc et Keystone Agricultural Producers dans leur conception de projets en sécurité et hygiène;
 - a revu le modèle Manitoba's Environmental Farm Plan afin qu'il tienne compte de la sécurité et de l'hygiène au travail;
 - a rédigé et distribué un module sur la sécurité et l'hygiène en milieu agricole et rural pour le Workplace Younger Worker Program destiné aux écoles secondaires;
 - a participé à l'organisation et à la recherche de ressources pour 24 Progressive Farmer Safety Day Camps à travers le Manitoba;
 - a discuté avec la Direction générale des services aux personnes âgées du Manitoba des stratégies visant à favoriser la sécurité et l'hygiène des personnes âgées;
 - a rassemblé les données sur les blessures et les décès en agriculture aux fins de suivi et d'éducation.

Direction des inspections

La Direction des inspections effectue les inspections des lieux de travail (autres que les mines) et les enquêtes sur les accidents graves et délivre les ordres d'amélioration en vue de la conformité aux lois sur la sécurité et l'hygiène au travail.

Objectifs

La Direction des inspections poursuit les objectifs suivants :

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

Résumé de rendement

Au cours de l'exercice 2004-2005, la Direction des inspections :

- a enquêté sur 755 plaintes relatives à des conditions de travail dangereuses ou à des violations de la loi et des règlements (ce total comprend les enquêtes de la Direction de la sécurité dans les mines);
- a effectué 746 enquêtes sur des accidents graves afin de déterminer les causes et d'exiger des mesures correctives qui empêcheront la reproduction des accidents (ce total comprend les enquêtes de la Direction de la sécurité dans les mines);
- a effectué 5 194 inspections de lieux de travail et délivré 4 241 ordres d'amélioration (ce total comprend les enquêtes de la Direction de la sécurité dans les mines et les ordres délivrés par celle-ci);
- a participé au système de réponse d'urgence de la Division, qui fonctionne nuit et jour.

2(f) Services d'inspection

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Montants réels 2004-2005 (en milliers \$)	Dépenses prévues 2004-2005 ETP (en milliers \$)	Écart positif (néгатif) (en milliers \$)	Note expl.
Total des salaires	3528,5	61,00	3543,1 (14,6)	1.
Total des autres dépenses	1065,8		932,3 133,5	2.
Total des dépenses	4594,3	61,00	4475,4 118,9	

Notes explicatives :

1. *Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables à la mise en œuvre de la stratégie de gestion des postes vacants en vue de reporter l'embauche de huit employés (six agents de la sécurité et de l'hygiène du travail, un technicien en sécurité et hygiène du travail et un ergonome), à des indemnités de départ à la retraite moins élevées que prévues en raison du report de deux retraites, à la récupération du salaire d'employés détachés hors de la Direction (à la Commission des accidents du travail, à la Division de la condition féminine, de la gestion et du travail et à la Direction de la sécurité dans les mines) nette de dépenses salariales pour les détachements à la Direction (de la Commission des accidents du travail, du Bureau du commissaire aux incendies et de la Division des normes d'emploi), au congé de maternité de trois employées et au programme de réduction volontaire de la semaine de travail. Ces dépenses inférieures aux prévisions ont été partiellement compensées par la rectification de roulement du personnel, par le paiement des employés suppléants, par l'augmentation de salaire au mérite de la classe des hygiénistes du travail, par l'augmentation des heures supplémentaires et des honoraires de disponibilité en raison des postes vacants, par les réclamations relatives à des accidents du travail, par des indemnités journalières plus élevées en raison de la révision des lois et des règlements par le Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail et par l'embauche d'un employé d'été.*
2. *Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables à des frais juridiques et de consultation en raison de plusieurs enquêtes relatives à des accidents, à une augmentation des frais de déplacement pour les inspections rurales et les réunions du Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail, à des rachats et à des frais de location de matériel informatique dépassant les prévisions, à des frais de location d'équipement dépassant les prévisions, à des frais juridiques pour*

les exigences normales de fonctionnement dépassant les prévisions, aux coûts de mise en œuvre de l'Initiative des bureaux électroniques, au rééquilibrage et à la réparation d'équipement de sécurité et à des achats de biens matériels dépassant les prévisions. Ces dépenses supérieures aux prévisions ont été partiellement compensées par des stratégies de gestion des dépenses qui ont réduit les frais informatiques, les frais d'envoi et d'impression du bulletin Sain et SAUF au travail (un numéro de moins) et l'utilisation des fournitures de consommation et d'entretien, par le report d'analyses de laboratoire et par la réduction des frais de soutien logiciel.

Remarque :

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

Direction de la sécurité dans les mines

La Direction de la sécurité dans les mines effectue des inspections et des enquêtes sur les accidents graves dans les mines et dans d'autres milieux de travail du nord du Manitoba, délivre des ordres d'amélioration en vue de la conformité aux lois sur la sécurité et l'hygiène du travail et examine les plans des nouvelles mines.

Objectifs

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

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

Résumé de rendement

Au cours de l'exercice 2004-2005, la Direction de la sécurité dans les mines :

- a continué d'assurer la formation des dynamiteurs et la délivrance des permis pour les exploitations à ciel ouvert;
- a mené 197 évaluations techniques préalables à la mise en œuvre;
- a accordé 172 autorisations et certificats pour du matériel diesel, des appareils de levage, des poudrières et des cages d'extraction;
- a mené des enquêtes sur les plaintes relatives aux conditions de travail dangereuses ou aux violations des lois et des règlements que la Direction est chargée d'appliquer (le nombre d'enquêtes sur les plaintes est inclus dans le total de la Direction des inspections);
- a effectué des enquêtes sur les accidents graves afin d'en déterminer les causes, d'exiger des mesures correctives et ainsi d'empêcher la reproduction des accidents (le nombre d'enquêtes sur les accidents graves est inclus dans le total de la Direction des inspections);
- a effectué des inspections de lieux de travail et délivré des ordres d'amélioration (les nombres d'inspections et d'ordres délivrés sont inclus dans le total de la Direction des inspections);

- a présidé (à travers le Directeur de la Sécurité dans les mines) le comité chargé de la révision du règlement sur l'exploitation minière, composé de représentants de l'industrie minière et de mineurs.

Les tableaux statistiques ci-dessous résument les indicateurs de rendement de la Direction des inspections et de la Direction de la sécurité dans les mines pour l'exercice 2003-2004 et 2004-2005.

Tableau 1
Indicateurs de rendement – Direction des inspections et Direction de la sécurité dans les mines
 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004 et 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005

Mesures d'efficacité	2003-2004	2004-2005
Nombre de plaintes	589	755
Nombre d'inspections	5 184	5 194
Nombre d'enquêtes	589	746
Nombre d'ordres écrits	6 064	4 241

2(h) Sécurité dans les mines

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Montants réels 2004-2005 (en milliers \$)	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 (en milliers \$)	Écart positif (négatif) (en milliers \$)	Note expl.
Total des salaires	552,3	10,00	647,1	(94,8)	1.
Total des autres dépenses	174,8		211,9	(37,1)	2.
Total des dépenses	727,1	10,00	859,0	(131,9)	

Notes explicatives :

1. Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables au report de l'embauche de deux inspecteurs des mines effectué pour compenser les dépenses de fonctionnement supérieures aux prévisions dans d'autres directions de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail ainsi qu'au recouvrement du salaire d'un inspecteur des mines en détachement de la Direction de la sécurité dans les mines. Ces dépenses inférieures aux prévisions sont partiellement compensées par les dépenses salariales liées au détachement d'un agent de sécurité et d'hygiène des Services d'inspections, à temps partiel.
2. Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables à une stratégie de gestion des dépenses consistant à ne pas combler les postes d'inspecteurs des mines, qui a eu pour résultat la réduction des frais de fonctionnement, y compris les frais informatiques, téléphoniques et liés aux véhicules gouvernementaux. Elles sont également attribuables à la stratégie de gestion des dépenses de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail consistant à centraliser et à rationaliser les frais de fonctionnement, y compris les frais d'impression, le coût des fournitures de consommation et d'entretien et les frais de location immobilière.

Section de la santé professionnelle

Un médecin du travail en chef et un épidémiologiste composent la Section de la santé professionnelle, dont le rôle est de prévenir les maladies professionnelles en éliminant dans les milieux de travail les sources de danger et les importants facteurs de risque qui affectent le bien-être physique des travailleurs.

Objectifs

La Section de la santé professionnelle poursuit les objectifs suivants :

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

Résumé de rendement

Au cours de l'exercice 2004-2005, la Direction de la santé professionnelle :

- a offert des consultations en matière d'évaluation et de gestion des risques en milieu de travail;
- a effectué de la surveillance en matière de santé professionnelle;
- a élaboré et revu des politiques, des procédures et des règlements relatifs à la santé professionnelle;
- a déterminé les tendances et le profil des accidents et des maladies en milieu de travail à l'aide des données sur les demandes présentées à la Commission des accidents du travail (et d'autres sources de données sur les accidents);
- a tenu des séances de sensibilisation sur divers problèmes liés à la santé professionnelle;
- a collaboré avec d'autres ministères et groupes professionnels en ce qui a trait aux enjeux de la santé professionnelle.

2(g) Santé professionnelle

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Montants réels 2004-2005 (en milliers \$)	Dépenses prévues 2004-2005 ETP (en milliers \$)	Écart positif (néгатif) (en milliers \$)	Note expl.	
Total des salaires	253,1	3,00	283,9	(30,8)	1.
Total des autres dépenses	32,1		36,7	(4,6)	2.
Total des dépenses	285,2	3,00	320,6	(35,4)	

Notes explicatives :

1. Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables au report de l'embauche d'un épidémiologiste effectué dans le but de compenser des dépenses supérieures aux prévisions dans d'autres directions de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail.
2. Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables à des stratégies de gestion des dépenses au sein de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail consistant à centraliser et à rationaliser les frais de fonctionnement liés à l'achat de fournitures de bureau et aux publications, de même qu'à la réduction des dépenses de transport. Elles ont été partiellement compensées par des frais d'adhésion et de conférence non prévus au budget.

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

Objectifs

La Direction des services d'hygiène, de génie et d'ergonomie poursuit les objectifs qui suivent :

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

Résumé de rendement

En 2004-2005, la Direction des services d'hygiène, de génie et d'ergonomie :

- a offert des services consultatifs d'hygiène, de génie et d'ergonomie aux clients et au personnel interne;
- a effectué des enquêtes dans les lieux de travail et rédigé des rapports spécialisés sur les dangers et les stratégies de contrôle des risques dans les lieux de travail;
- a fait des inspections et des évaluations des risques associés aux lieux de travail;
- a mis en application des pratiques de travail sûres afin de réduire le risque d'exposition des employés à des dangers chimiques, physiques et biologiques;
- a examiné des projets, des installations et des processus avant leur mise en œuvre;
- a préparé et donné des programmes de formation technique spécialisée au personnel de la Division et aux clients externes;
- a participé au système de réponse d'urgence de la Division, qui fonctionne nuit et jour.

Direction des services et des partenariats en matière de prévention

La Direction des services et des partenariats en matière de prévention encourage la croissance d'un solide réseau d'organismes de prévention, offre des documents d'information, des formations sur la sécurité et l'hygiène, un appui aux comités de sécurité et d'hygiène et des services à la clientèle, rassemble des renseignements sur les accidents graves et administre l'application *Réseau d'information sur le travail* (système LINK).

Objectifs

La Direction des services et des partenariats en matière de prévention a pour objectif de :

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

Résumé de rendement

Au cours de l'exercice 2004-2005, la Direction des services et des partenariats en matière de prévention :

- a participé à l'élaboration et à la mise en œuvre de la campagne provinciale continue de sensibilisation de la population à la sécurité et à l'hygiène du travail, conçue autour de la méthode SAUF et comprenant des publicités télévisées et imprimées;
- a formé une équipe « sain et SAUF au travail » avec son propre personnel et des employés de la Commission des accidents du travail, afin d'assurer le suivi en priorité de la mise en œuvre d'un solide système de gestion de la sécurité et de l'hygiène dans les sociétés qui connaissent un haut taux d'accidents de travail avec perte de temps;
- a offert des services de soutien administratif au personnel de la Division;
- a administré les documents d'information, comme le bulletin **Sain et SAUF au travail** et les autres bulletins, les directives, le site Web de la Division et la vidéothèque;
- a gratuitement mis à la disposition des clients une variété de programmes en sécurité et hygiène à différents endroits et a amélioré les programmes en place;
- a encouragé la formation de nouveaux comités de sécurité et d'hygiène et a contribué au fonctionnement continu des comités en place;
- a répondu aux demandes, enregistré les plaintes et rassemblé des renseignements au sujet des accidents graves;
- a prodigué de l'enseignement, des formations et de l'aide à la maintenance de l'application *Réseau d'information sur le travail* (système LINK), qui enregistre les enquêtes et les inspections, les procès-verbaux des comités de sécurité et d'hygiène et le processus d'inscription et de délivrance des permis de la Direction de la mécanique et de la technique.

Le tableau statistique ci-dessous résume les indicateurs de rendement de la Direction des services et des partenariats en matière de prévention pour les exercices 2003-2004 et 2004-2005 :

Tableau 1
Direction des services et des partenariats en matière de prévention
1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004 et 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005

Mesures d'efficacité	2003-2004	2004-2005
Demandes d'information (Division)	12 709	12 516
Nombre d'interventions/formations sur place (comités de sécurité et d'hygiène)	53	46
Nombre d'heures de formation dispensée en sécurité	21 578	24 188
Nombre de cours de formation	168	75
Nombre de visites du site Web (Division)	2 073 360	2 488 032

Direction de la mécanique et de la technique

La Direction de la mécanique et de la technique travaille à s'assurer que les Manitobaines et les Manitobains ne s'exposent pas à des dangers liés à l'équipement mécanique, électrique, à mazout ou sous pression, et elle fait passer les examens puis délivre les permis à certaines personnes de métier.

Objectifs

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

- Veiller à ce que les appareils mécaniques, électriques et sous pression et les appareils au mazout réglementés et administrés par la Direction ne présentent pas de danger.

- Faire passer les examens et délivrer les permis ou certificats à certaines catégories de techniciens : installateurs et réparateurs de brûleurs à gaz ou à mazout, électriciens, soudeurs à pression et mécaniciens de chaufferie.
- Promouvoir la sécurité et la sensibilisation à la sécurité dans toute la province.
- Veiller à ce que soit offert un service de qualité.
- Élaborer, formuler et mettre en œuvre les modifications aux lois et règlements existants, et appliquer les lois de manière juste et équitable.

Résumé de rendement

Au cours de l'exercice 2004-2005, la Direction de la mécanique et de la technique a accompli ce qui suit :

- Elle a répondu aux demandes des clients, a tenu à jour un système d'avis d'expiration des permis accordés, a veillé à l'inspection et à la délivrance des permis et a répondu aux demandes du public et des groupes de clientèle dans toute la province.

Évaluations techniques, autorisation et homologation

- Elle a examiné et homologué 481 conceptions techniques afin de s'assurer, avant la production, de leur conformité à de rigoureux codes de construction et traité et enregistré 157 affidavits de fabrication.
- Elle a homologué 49 nouveaux procédés d'appareils et tuyaux sous pression et a délivré 81 certificats de contrôle de la qualité.

Délivrance de permis aux gens de métier

- Elle a fait passer l'examen à 1 218 personnes et délivré un permis à 365 techniciens, selon l'autorisation de la *Loi sur les opérateurs de chaudière ou de compresseur*.
- Elle a fait passer l'examen à 190 travailleurs et a délivré 5 061 permis, dont des permis d'apprenti aux personnes qui avaient réussi leur stage, selon l'autorisation de la *Loi sur le permis d'électricien*.
- Elle a fait passer l'examen à 150 installateurs et a délivré 143 permis, selon l'autorisation de la *Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout*.
- Elle a fait passer 870 épreuves pratiques de soudure.

Inspections

- Elle a inspecté plus de 150 manèges et délivré des ordonnances exécutoires pour 31 d'entre eux.
- Elle a effectué 4 463 inspections de matériel électrique non homologué ainsi que 209 vérifications ponctuelles de matériel et d'électriciens travaillant sur le terrain.
- Elle a effectué 2 305 inspections d'acquisition ou de renouvellement de permis en vertu de la *Loi sur les ascenseurs* et de ses règlements.
- Elle a remis des ordonnances exécutoires pour 680 ascenseurs.
- Elle a procédé à 2 884 inspections de matériel nouvellement installé, 6 enquêtes sur des accidents, 276 examens de plans d'installation, 188 inspections de matériel non approuvé par un organisme reconnu et elle a accordé au total 21 624 permis en vertu de la *Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout* et de ses règlements.

- Elle a effectué 8 447 inspections pour la délivrance ou le renouvellement de permis en vertu de la *Loi sur les appareils sous pression et à vapeur* et de ses règlements et délivré des ordonnances exécutoires pour 1 731 unités.

Le tableau statistique ci-dessous résume les indicateurs de rendement de la Direction de la mécanique et de la technique pour les inspections au cours des exercices 2003-2004 et 2004-2005 :

Tableau 1
Indicateurs de rendement – Direction de la mécanique et de la technique
1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004 et 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005

Mesures d'efficacité	2003-2004	2004-2005
Inspections de manèges	160	150
- Nombre d'ordonnances émises par les inspecteurs	35	35
Inspections de matériel et d'installations électriques	4 286	4 463
Inspections d'ascenseurs	4 286	2 305
- Nombre d'ordonnances émises par les inspecteurs	667	680
- Plans approuvés	64	90
Inspections de brûleurs à gaz et à mazout	2 979	2 884
Inspections d'appareils sous pression et à vapeur	9 021	8 447
- Nombre d'ordonnances émises par les inspecteurs	1 410	1 731

2(b) Mécanique et technique

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Montants réels 2004-2005 (en milliers \$)	Dépenses prévues 2004-2005 ETP (en milliers \$)	Écart positif (négalif) (en milliers \$)	Note expl.	
Total des salaires	1809,5	34,00	1914,2	(104,7)	1.
Total des autres dépenses	574,7		487,1	87,6	2.
Total des dépenses	2384,2	34,00	2401,3	(17,1)	

Notes explicatives :

1. Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables aux économies sur les salaires réalisées en raison de postes vacants et au programme de réduction volontaire de la semaine de travail. Ces économies sur les salaires ont été partiellement compensées par des dépenses salariales dues aux coûts nets de roulement du personnel, par des heures supplémentaires, par les réclamations relatives à des accidents du travail et par le paiement des indemnités de départ et des vacances nettes non inscrites au budget d'employés qui ont pris leur retraite.
2. Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables aux frais de déplacement des inspecteurs et autres employés, à des précautions en cas de créances irrécouvrables, à l'augmentation des coûts de l'impression des certificats et des permis, aux licences de matériel informatique non inscrites au budget, au paiement imprévu de la part manitobaine de l'examen interprovincial sur la sécurité des chaudières, aux frais triennaux versés pour les codes de l'American Society of Mechanical Engineers, à l'augmentation des achats de matériel et de logiciels informatiques, à l'augmentation des frais d'assurance pour les véhicules gouvernementaux et à l'augmentation de droits d'adhésion. Ces coûts supplémentaires ont été partiellement compensés par des stratégies de gestion des dépenses visant à diminuer les frais informatiques.

Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail

En vertu des dispositions de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, le Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail relève directement de la ministre du Travail et de l'Immigration et lui émet des recommandations en ce qui concerne les questions de sécurité et d'hygiène professionnelles. Le Conseil est un organisme consultatif tripartite au sein duquel sont représentés en proportions égales les travailleurs, les employeurs et les organisations techniques et professionnelles. Pendant l'exercice 2004-2005, les membres du Conseil étaient les personnes suivantes :

Président

- Wally Fox-Decent (avril 2004 – février 2005);
- Ilana Warner (présidente par intérim) (depuis mars 2005)

Représentants des organismes professionnels

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

Représentants des employeurs

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

Représentants des travailleurs

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

Objectifs

Le Conseil consultatif poursuit les objectifs qui suivent :

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

Résumé de rendement

Au cours de l'exercice 2004-2005, le conseil consultatif :

- a surveillé la mise en œuvre de projets de sécurité et d'hygiène du travail en fonction des recommandations du Comité de révision pour l'amélioration de la sécurité et de l'hygiène du travail;

- a fourni des commentaires et des suggestions sur les projets de règlement en sécurité et hygiène du travail;
- a rendu une recommandation au sujet d'une accréditation par certificat de reconnaissance ou par un moyen équivalent pour l'entreprise d'importants projets de construction;
- a rendu une recommandation au sujet de la dégradation du milieu de travail;
- a offert des commentaires et des suggestions sur une proposition de modification de la *Loi modifiant la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* au sujet de la protection contre les blessures causées par une seringue.

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

Division des normes d'emploi

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

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

Direction des normes d'emploi

Objectifs

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

- En arriver à des conditions de travail idéales pour la population active du Manitoba grâce à l'établissement de normes et de conditions de travail minimales, et s'assurer de la conformité aux lois de façon équitable et efficace.
- Promouvoir des relations de travail harmonieuses grâce à la diffusion de renseignements, à des programmes d'éducation du public et à la facilitation des règlements de conflits entre les parties.
- Promouvoir la formation d'un comité conjoint d'adaptation de la main-d'œuvre en vue de fournir aux employés affectés par une réduction d'effectifs les services permettant de s'assurer qu'ils ont les compétences nécessaires au réemploi.

Résumé de rendement

En 2004-2005, la Direction des normes d'emploi :

- a reçu 2 970 demandes d'indemnisation et recouvré près de 1,1 million de dollars de salaire;
- a reçu environ 130 000 appels téléphoniques et approximativement 10 000 visites en personne;
- a traité 1 555 demandes (55 % du total) à l'aide du processus de règlement rapide, évitant ainsi la nécessité de longues enquêtes sur place;
- a traité 1 266 demandes à l'aide d'une enquête sur place, facilitant un règlement volontaire de ces demandes dans environ 82 % des cas et délivrant des ordonnances formelles dans les 18 % de cas restants;
- a fait office de facilitateur et permis le règlement de 27 différends sur 28 dans le cadre du Règlement extrajudiciaire des conflits, ce qui réduit par conséquent le nombre d'appels que doit traiter la Commission du travail du Manitoba en vue d'un règlement.
- a travaillé avec le ministère de l'Éducation postsecondaire et de la Formation professionnelle à offrir des services d'adaptation aux employés devant être affectés par une réduction d'effectifs découlant d'une fermeture d'entreprise ou d'une mise à pied causées par des changements économiques, technologiques ou industriels;
- a réagi aux annonces de mises à pied collectives et de situations d'adaptation dans les cinq jours et avant qu'elles soient rendues publiques dans 20 % des cas relevant de la Section de l'adaptation de la main-d'œuvre, permettant ainsi l'exploration de nouvelles avenues et l'annulation potentielle des mises à pied;

- a offert des services d'éducation et de diffusion d'information, par le centre de service à la clientèle, en renvoyant les clients au site Web, en distribuant des documents imprimés et en répondant aux demandes générales;
- a fourni un service de réponse nuit et jour, sept jours sur sept aux questions les plus courantes et transmis les appels pertinents aux préposés à l'accueil par le système téléphonique à réponse vocale interactive.

Le tableau qui suit contient un résumé des indicateurs de rendement en matière de services demandés par les clients.

Tableau de rendement des services demandés par les clients :

Pourcentage des demandes traitées	Prévisions 2004-2005	Pourcentage réel 2004-2005
Au niveau du règlement rapide	55	55
Au niveau de l'enquête sur place	40	40
Au niveau du règlement extrajudiciaire des conflits	2	1
Au niveau de la Commission du travail du Manitoba	2	2
Au niveau des jugements et recouvrements	1	1

Amélioration continue

La Direction va :

- équilibrer l'utilisation de tous les secteurs des programmes afin de raffiner les méthodes de sensibilisation du public, par l'obtention d'un niveau de conformité plus élevé et par la réduction du nombre de demandes actives;
- revitaliser les stratégies et programmes proactifs afin d'aider, d'éduquer et de protéger les groupes et secteurs vulnérables;
- examiner les programmes d'éducation du public et explorer de nouveaux moyens de créer des liens à l'information sur les normes d'emploi et ainsi de la rendre accessible;
- perfectionner et reconnaître les compétences et les connaissances des agents de la Direction des normes d'emploi grâce à la formation, à l'encadrement, aux possibilités d'avancement et à des rôles de premier plan.

2(i) Normes d'emploi

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Montants réels 2004-2005 (en milliers \$)	Dépenses prévues 2004-2005 ETP (en milliers \$)	Écart positif (néгатif) (en milliers \$)	Note expl.	
Total des salaires	2160,4	38,00	2297,4	(137,0)	1.
Total des autres dépenses	498,4		524,9	(26,5)	2.
Total des dépenses	2658,8	38,00	2822,3	(163,5)	

Notes explicatives :

1. Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables à des économies sur les salaires obtenues grâce à quatre postes vacants (deux consultants en adaptation de la main-d'œuvre, un agent des normes d'emploi et un gestionnaire de projet), au détachement d'un dactylographe à la Direction des

inspections, au congé de maternité d'une employée, au congé sans solde d'un employé, au report du comblement de trois postes (consultant en adaptation de la main-d'œuvre, agent des normes d'emploi et agent à l'accueil et aux renseignements). Ces dépenses inférieures aux prévisions ont été partiellement compensées par le paiement de salaires à trois employés embauchés par la direction puis mutés au Bureau des conseillers des travailleurs, par le paiement des indemnités de départ et des vacances nettes non inscrites au budget d'employés qui ont pris leur retraite, par le paiement des employés suppléants, par le reclassement de quatre employés et par le réajustement versé aux agents des normes d'emploi suivant la nouvelle convention collective avec la Manitoba Government Employees' Union.

- 2. Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables à une baisse des frais de fonctionnement liée à des postes vacants, tels que les frais de déplacement et de formation des agents des normes d'emploi, les fournitures de consommation et d'entretien, les frais téléphoniques et les frais informatiques. Des économies supplémentaires ont été générées par l'achat d'un encart publicitaire de moins que prévu sur l'augmentation du salaire minimum. Ces dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables à la nécessité de mettre à niveau le système de suivi financier afin qu'il soit conforme aux exigences de l'Initiative des bureaux électroniques, de même qu'à des frais juridiques non inscrits au budget.*

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 de travail et a le mandat d'offrir des services professionnels opportuns aux travailleurs et à leurs personnes à charge qui ont besoin d'aide relativement à leurs demandes d'indemnisation.

Objectifs

Le Bureau des conseillers des travailleurs poursuit les objectifs suivants :

- Conseiller les travailleurs et leurs personnes à charge sur l'interprétation et l'application des règlements et des politiques de la *Loi sur les accidents du travail* et sur les conséquences et la signification des décisions prises selon les règlements et les politiques.
- Aider les travailleurs et leurs personnes à charge qui contestent des décisions rendues relativement à leur admissibilité aux prestations conformément à la *Loi sur les accidents du travail*.
- Représenter les travailleurs et leurs personnes à charge lorsqu'ils contestent une décision de la Commission des accidents du travail, soit directement devant cette Commission, soit au moment d'une audience devant la Commission d'appel.
- Régler les différends de manière opportune, rentable, non officielle et non accusatoire quand cela est possible et par les processus d'examen et d'appel officiels quand cela est nécessaire.
- Informer les travailleurs, y compris ceux dont la langue maternelle n'est pas l'anglais, sur leurs droits et obligations dans le système d'indemnisation des accidents du travail.

Résumé de rendement

En 2004-2005, le Bureau des conseillers des travailleurs :

- A offert ses services à plus de 800 demandeurs, réglant 64 % des différends à l'amiable et 36 % d'entre eux par le processus d'appel de la Commission des accidents du travail. (Parmi ceux-ci, 34 % se sont réglés à la gestion de cas, 42 % au Bureau de révision, et 24 % à la Commission d'appel.)

Le tableau qui suit contient un résumé des statistiques de gestion de cas :

Statistiques de gestion de cas

1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005

Demandes	Résultats 2004-2005
Nombre des demandes réglées à l'amiable	330
Nombre des demandes réglées à l'examen du dossier (celles-ci font partie du 64 % des différends réglés à l'amiable)	179
Nombre des demandes réglées à la Commission des accidents du travail	291

Amélioration continue

En 2004-2005, le Bureau :

- a accru l'efficacité des processus d'examen initial et a raffiné ses méthodes afin de réduire le nombre de demandes actives;
- a concentré les ressources sur les demandes afin d'offrir des conseils et de l'aide plus rapidement;
- a offert des programmes plus efficaces à un plus grand nombre de clients vulnérables en réduisant le temps moyen d'examen initial du dossier de demande et en augmentant le nombre de règlements à l'amiable des différends;
- a élargi ses partenariats avec différents intervenants de façon à s'assurer que les travailleurs reçoivent les avantages auxquels ils ont droit en vertu de la loi.

En 2005-2006, le Bureau :

- examinera et tiendra à jour le système courant de gestion des cas permettant d'obtenir de l'information rapidement et accélérant le processus de traitement des demandes;
- créera des partenariats supplémentaires afin de mettre sur pied de nouveaux systèmes et de nouveaux projets et d'arriver à augmenter l'efficacité des programmes et à maximiser l'utilisation des ressources disponibles;
- maintiendra le contact avec les conseillers et les défenseurs des droits des travailleurs à l'échelle du pays avec pour objectif de partager des renseignements généraux et de l'information sur les pratiques exemplaires.

2(j) Bureau des conseillers des travailleurs

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Montants réels 2004-2005 (en milliers \$)	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 (en milliers \$)	Écart positif (néгатif) (en milliers \$)	Note expl.
Total des salaires	601,3	11,00	711,7	(110,4)	1.
Total des autres dépenses	138,1		152,6	(14,5)	2.
Total des dépenses	739,4	11,00	864,3	(124,9)	

Notes explicatives :

- Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables au report de l'embauche de deux conseillers des travailleurs et à un autre poste de conseiller des travailleurs tenu vacant; elles ont été partiellement compensées par le paiement des indemnités de départ et des vacances nettes non inscrites au budget d'un employé qui a pris sa retraite.*
- Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables à une baisse des frais de fonctionnement liée à des postes vacants et à des frais inférieurs aux prévisions pour les examens médicaux des clients.*

Conseil consultatif des femmes du Manitoba

Le Conseil consultatif des femmes du Manitoba est un organisme conseil autonome nommé par le gouvernement du Manitoba pour faire avancer des dossiers et délivrer des recommandations qui mettent en valeur la juste participation des femmes à la société et assurent ainsi l'intégration des analyses fondées sur l'égalité homme-femme dans l'élaboration des politiques, des programmes et des lois, dans un but de promotion de l'égalité des chances pour les femmes. La *Loi sur le Conseil consultatif des femmes du Manitoba* lui prévoit un rôle, des tâches, des objectifs, un nombre de membres, des critères de nomination, des durées de nomination et un nombre de réunions. Le Conseil relève directement de la ministre déléguée à la Situation de la femme. Le Conseil sert d'intermédiaire d'information bidirectionnel entre le gouvernement et la collectivité.

Le Conseil consiste en une présidente à temps partiel et en au moins huit membres, au plus dix-huit. Actuellement, un décret prévoit la nomination de 13 membres, la présidente comprise. Quatre fonctionnaires appuient le travail du Conseil.

Objectifs

Le Conseil consultatif des femmes du Manitoba poursuit les objectifs qui suivent :

- consulter des Manitobaines de régions, d'horizons et de groupes d'intérêts très variés sur des questions actuelles et d'avenir qui concernent les femmes afin de pouvoir offrir des conseils et des recommandations au gouvernement;
- travailler étroitement avec les représentants de différents ministères du gouvernement à la promotion de la mise au point de projets qui reflètent le droit à l'égalité des femmes;
- collaborer avec les groupes de femmes par l'appui et l'animation d'activités dans la collectivité qui visent l'amélioration de la situation de la femme;
- formuler et présenter à la ministre des recommandations pouvant façonner les politiques, les programmes et les lois en vue de l'égalité des chances pour les femmes, par l'intégration dans ce processus de l'analyse fondée sur l'égalité homme-femme.

Résumé de rendement

En 2004-2005, le Conseil consultatif des femmes du Manitoba :

- a prodigué des conseils au gouvernement sur des questions allant de la santé des femmes en régions rurales, nordiques et éloignées au besoin de logements sûrs et abordables pour les femmes à faible revenu, en passant par l'utilisation de l'analyse fondée sur l'égalité homme-femme dans le budget provincial;
- s'est réuni six fois, dont une fois à Brandon, une fois à Carman et les autres fois dans le cadre d'événements organisés par la collectivité, tels que la conférence *Our Healing in Our Hands* de Mother of Red Nations (MORN) et la conférence *Taking Chances on the Future – Gambling in Manitoba* du Provincial Council of Women of Manitoba;
- a déménagé dans un bureau plus grand et plus accessible, inauguré en septembre 2004, et plus de 100 représentants de groupes communautaires, d'organismes gouvernementaux pertinents et de fournisseurs de services ont assisté à cette journée portes ouvertes;
- a donné cinq séances d'information dans la collectivité à l'heure du dîner, sur le jeu, les dernières recherches sur le cancer du sein, les nouvelles lois sur les biens des conjoints de fait, le lancement de *A Woman's Place* (qui offre appui et services juridiques en cas de violence familiale) et la réduction de la pauvreté chez les jeunes femmes;

- a tenu des tables rondes semestrielles sur la violence subie par les jeunes femmes et les filles, qui ont réuni plus de 50 membres représentant des groupes de femmes, des prestataires de services, des chercheurs et les ministères gouvernementaux pertinents;
- a offert gratuitement plus de 6 000 exemplaires du manuel du Conseil, *Quand on est parent unique*, publié en partenariat avec Enfants en santé Manitoba, la Direction générale de la condition féminine et Santé Manitoba et distribué par la liste d'envoi de l'Office régional de la santé de Winnipeg;
- a présidé la Coalition of Provincial and Territorial Advisory Councils on the Status of Women qui avait pour but le partage des ressources et des pratiques fructueuses et une action stratégique concertée sur les questions d'intérêt commun aux différentes provinces et territoires;
- a tenu la cérémonie annuelle *the Sunrise Memorial*, qui avait pour but de commémorer la tuerie de l'école Polytechnique (Montréal) et de sensibiliser la population à la violence faite aux femmes et aux filles;
- a encouragé la formation de coalitions dans les collectivités dans le but de sensibiliser la population notamment au problème de la pauvreté, à la planification du budget fondée sur l'analyse homme-femme et au projet *Women and Money* du North End Women's Centre;
- a augmenté ses capacités de réseautage, s'est concentré sur son rôle consultatif et a participé à de nombreux événements communautaires afin d'intensifier ses activités de conseils;
- a mis sur pied une bibliothèque à guichet unique ouverte au public et fourni un soutien administratif sur place aux organisations féminines établies dans la collectivité;
- a compilé un document informatif sous forme de calendrier d'activités hebdomadaire intitulé *Council Currents*, qu'on envoie par télécopie ou par courriel à plus de 700 personnes, groupes, prestataires de services et ministères gouvernementaux pertinents et auquel renvoient quatre réseaux électroniques communautaires;
- a offert des services de renvoi et d'information aux personnes qui lui demandaient de l'aide en personne, par téléphone ou par courriel;
- a tenu un site Web interactif contenant son rapport annuel bilingue et les documents auxquels renvoient le manuel *Quand on est parent unique* et le bulletin *Council Currents*;
- a participé à des activités, des recherches et des projets collaboratifs organisés par la collectivité sur des questions qui concernent les femmes et leur famille;
- a fait des présentations à la Commission du salaire minimum, au gouvernement fédéral dans le cadre des consultations *Vers un nouveau cadre de référence canadien sur le logement*, au groupe de travail multipartite *Des enfants en santé, pour un avenir en santé* et au ministre de la Justice dans le cadre des consultations publiques sur les nouvelles installations correctionnelles pour femmes.

Amélioration continue

En 2004-2005, le Conseil consultatif des femmes du Manitoba :

- a augmenté le nombre d'organisations et de personnes dans la liste d'envoi du bulletin *Council Currents*, le contenu et l'interactivité de son site Web, l'information des médias sur les problèmes des femmes et sa collaboration avec les organisations de femmes autochtones et avec les ministères gouvernementaux;
- a augmenté la synergie avec le ministère du Travail et de l'Immigration dans des domaines tels que le soutien technique du site Web du Conseil et la participation au niveau de la direction;

- a fait de l'intégration des questions d'égalité des femmes une plus grande priorité, fondamentale, au ministère;
- a augmenté les partenariats tant avec la collectivité qu'avec le gouvernement sur les questions d'intérêt commun.

2(l) Conseil consultatif des femmes du Manitoba

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Montants réels 2004-2005 (en milliers \$)	Dépenses prévues 2004/05 ETP (en milliers \$)	Écart positif (négatif) (en milliers \$)	Note expl.	
Total des salaires	205,8	3,75	200,5	5,3	1.
Total des autres dépenses	80,9		101,6	(20,7)	2.
Total des dépenses	286,7	3,75	302,1	(15,4)	

Notes explicatives :

1. Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables à la non-compensation de la rectification de roulement du personnel par les stratégies de gestion des postes vacants, en raison des besoins en dotation et aux réclamations relatives à des accidents du travail non inscrites au budget.
2. Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables au paiement moins élevé que prévu d'indemnités journalières aux membres et à la présidente du Conseil, au report d'une réunion nationale, au transfert à l'interne des services de conception Web et à la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses (la réduction des frais téléphoniques, informatiques et de publication).

Division de l'immigration et du multiculturalisme

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

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

Haute direction

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

Objectifs

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

- assurer la coordination centrale du budget, de la responsabilité comptable et des rapports pertinents, de même que de la gestion des ressources humaines de la Division;
- mener la recherche et coordonner les renseignements et les analyses qui serviront à la prise de décisions efficaces, à l'élaboration de différentes politiques, et à la mise en œuvre et à l'évaluation de programmes;
- soutenir les objectifs d'intégration et d'immigration du Manitoba à travers les négociations et les groupes de travail fédéraux-provinciaux-territoriaux, la coordination de la participation de la province, l'apport de suggestions par rapport aux lois et aux programmes, la planification stratégique, la surveillance des tendances, les communications, le marketing et à la gestion de la technologie.

Résumé de rendement

En 2004-2005, la Haute direction et l'Unité de soutien de la planification stratégique et des programmes ont accompli ce qui suit :

- Elles ont contribué à la progression du Manitoba vers l'objectif d'accueil de 10 000 immigrants par année, l'augmentation de nouveaux arrivants ayant été de 14,4 %. En 2004, le Manitoba a accueilli 7 427 nouveaux arrivants, ce qui représente 3,15 % du nombre total d'immigrants au Canada, soit 235 824. Les nouveaux arrivants du Manitoba sont composés de 1 116 immigrants (15,03 %) de la catégorie de la famille, de 5 000 immigrants (67,32 %) de la composante économique, de 1 252 immigrants (16,86 %) de la catégorie des réfugiés et de 59 immigrants (0,79 %) d'autres catégories. La croissance de la population du Manitoba en 2004 a été la plus importante (10 161 personnes) en 20 ans, en grande partie grâce à l'augmentation de l'immigration.
- Elles ont appuyé la Ministre lors de la troisième réunion multilatérale des ministres responsables de l'immigration qui s'est tenue les 14 et 15 novembre 2005 à Gatineau, au Québec. Les ministres se sont entendus pour travailler ensemble à l'élaboration d'un Cadre national de l'immigration afin d'attirer des immigrants dans toutes les régions du Canada et d'y favoriser leur établissement à long terme.

- Elles ont renforcé les partenariats entre les intervenants : en favorisant un protocole d'entente entre Travail et Immigration Manitoba, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et le Rural Development Institute (RDI), situé à Brandon, qui permettra des études de cas en immigration rurale et en stratégies d'intégration; en mettant au point un nouveau protocole d'entente avec le CIC en vue d'augmenter l'immigration francophone au Manitoba; en mettant à jour le site Web français de la Division à www.immigraumanitoba.com en collaboration avec les groupes communautaires francophones locaux.
- Elles ont continué un projet pilote de deux ans pour permettre aux élèves étrangers de travailler hors campus, dans le but d'encourager l'établissement des diplômés des études postsecondaires dans le cadre du programme Candidats du Manitoba.
- Elles ont négocié la deuxième entente sur les cours de langue de niveau avancé entre le Canada et le Manitoba afin d'améliorer l'intégration des nouveaux arrivants au marché du travail et l'élaboration des programmes dans les régions rurales.
- Elles ont participé à divers groupes de travail fédéraux-provinciaux-territoriaux, dont la table de consultation pour la planification de l'immigration, coprésidée par le Manitoba, et aux réunions de planification du sous-ministre et du sous-ministre adjoint.
- Elles ont pris en charge le soutien administratif du tout nouveau Conseil de l'immigration du Manitoba. Le Conseil a tenu des séances d'information et de discussion sur les questions de la stratégie manitobaine de reconnaissance des compétences, du temps de traitement outre-mer, du financement et des capacités des organisations non gouvernementales d'établissement, de même que de la planification globale de l'immigration.
- Elles ont facilité les communications, le marketing et la conception Web à travers la Division et auprès de projets gouvernementaux dont Market Manitoba, le programme Ambassadeurs et la Coordinated Services Unit. En 2004, le site Web bilingue www.immigraumanitoba.com a enregistré plus de 9,3 millions de visites, son profil figure dans le nouveau portail Web *Se rendre au Canada...*, et il a produit le rapport annuel « Données factuelles sur l'immigration au Manitoba ».
- Elles ont appuyé les directives du Plan de développement durable en matière d'approvisionnement, y compris l'écologisation des achats, le recyclage et la promotion de fournisseurs des communautés immigrantes et ethnoculturelles.

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

La Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants doit promouvoir la province comme une 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 du 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 :

- Grâce à des initiatives de recrutement ciblées à l'étranger, transmettre un peu partout dans le monde les avantages de choisir le Manitoba comme endroit où immigrer et ainsi augmenter considérablement le nombre de personnes qui voient la province comme un endroit où elles voudraient vivre.
- Grâce au programme Candidats du Manitoba, augmenter l'immigration de façon à combler les besoins du marché du travail et des entreprises de la province.

- Créer des partenariats et rencontrer des entreprises, des associations et des organisations éducatives et professionnelles du Manitoba afin de les aider à promouvoir l'immigration de travailleurs indépendants qualifiés au Manitoba et de déterminer les besoins actuels du marché du travail.

Résumé de rendement

En 2004-2005, la Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants a accompli ce qui suit :

- Elle a fait augmenter l'immigration à travers le programme Candidats du Manitoba à 4 048 Candidats de la province, accompagnés de leur famille respective, ce qui a constitué une augmentation de 30 % (3 106) depuis 2003 et plus de la moitié de tous les immigrants (7 427) du Manitoba. Les Candidats de la province se sont établis dans les collectivités du Manitoba selon les proportions que voici : Winnipeg, 2 898 (71,6 %); Winkler, 428 (10,6 %); Steinbach, 281 (6,94 %); Brandon, 65 (1,61 %); Morden, 65 (1,61 %); Altona, 30 (0,74 %); Plum Coulee, 25 (0,62 %); Arborg, 22 (0,54 %); Richer, 17 (0,42 %); Stonewall, 17 (0,42 %).
- Elle a réduit le temps de traitement des demandes prioritaires de Candidats de la province et renforcé le rôle des employeurs, des membres de la famille rapprochée et des collectivités dans le processus d'admission.
- Elle a géré un volet du programme Candidats du Manitoba conjointement avec le ministère de l'Industrie, Développement économique et Mines, ce qui a permis d'approuver 121 entreprises au 31 décembre 2004. En plus de contribuer pour 44 365 000 \$ à l'économie de la province, ces candidats représentent un potentiel de création de 263,5 emplois à plein temps.
- Elle a participé à des campagnes de promotion et de recrutement à l'étranger afin de renforcer les relations avec les bureaux de visas et de susciter un intérêt croissant pour l'immigration vers la province. Grâce à l'appui de Citoyenneté et Immigration Canada et à un protocole d'entente sur l'augmentation de l'immigration francophone, elle a pu distribuer des documents à 1 850 immigrants éventuels présélectionnés. Des activités de recrutement ciblant les francophones en Tunisie, au Cameroun, en France et en Belgique ont permis l'invitation de 72 principaux demandeurs du titre de Candidat de la province.
- Elle a entretenu une relation directe avec des agents d'immigration de plus de 40 ambassades canadiennes, hauts-commissariats et consulats afin de faciliter le traitement des demandes. Cela a aussi permis au Manitoba de véhiculer des renseignements exacts sur la promotion et le recrutement provinciaux et sur ses stratégies actuelles de développement de l'économie et du marché du travail.
- Elle a participé aux groupes de travail fédéraux-provinciaux-territoriaux afin d'apporter le point de vue du Manitoba sur les lois et règlements fédéraux sur l'immigration, sur la promotion et le recrutement et sur les programmes relatifs à l'immigration des travailleurs qualifiés et des gens d'affaires.
- Elle a amélioré le service à la clientèle grâce à des technologies de communication efficaces. En 2004, 237 089 trousseaux d'auto-évaluation du demandeur en vue de participer au programme Candidats du Manitoba ont été téléchargés depuis le site Web.

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

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

Objectifs

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

- travailler auprès des services d'établissement des immigrants afin de répondre efficacement aux besoins des nouveaux arrivants au Manitoba;
- améliorer la qualité et les normes des services d'établissement et d'emploi aux immigrants;
- coordonner les activités d'établissement avec les prestataires de services et les intervenants concernés à travers le Manitoba;
- continuer de travailler en collaboration avec une vaste gamme de partenaires afin de mettre au point des projets permettant d'aborder le problème de la reconnaissance des compétences, pour aider les immigrants à réaliser leur plein potentiel au sein de la société et du marché du travail canadiens.

Résumé de rendement

Au cours de l'exercice 2004-2005, la Direction de l'établissement des immigrants et du marché du travail a accompli ce qui suit :

- En collaboration avec la Direction de la formation linguistique des adultes, elle a continué à administrer le Programme d'intégration des immigrants au Manitoba (PIIM). Le PIIM appuie les services d'établissement et de formation linguistique des nouveaux arrivants à l'aide de fonds fédéraux et provinciaux. On a financé 44 projets totalisant 2 575 700 \$ en vertu du volet des services d'établissement des immigrants du PIIM, projets relatifs à des services d'établissement à Winnipeg et dans des régions du Manitoba en développement des communautés, en emploi, en mieux-être pour les familles d'immigrants et en reconnaissance des compétences.
- Elle a coordonné les activités d'établissement avec les prestataires de services à travers les Groupes d'établissement au Manitoba, les Groupes de coordination des services d'emploi, les Parrains de réfugiés du Manitoba et la Manitoba Cross Cultural Resources Team for War Affected People.
- Elle a enregistré 344 clients par le Programme de reconnaissance des titres de compétences, dont 30 ont reçu une aide au salaire (chaque subvention salariale étant d'environ 4 134,30 \$) et 231 ont reçu une aide à l'évaluation (chaque subvention d'évaluation étant d'environ 508,66 \$). Le Programme de reconnaissance des titres de compétences verse l'aide salariale aux employeurs et une aide à l'évaluation aux immigrants hautement qualifiés afin que les diplômes et l'expérience acquis par ceux-ci à l'extérieur du Canada soient reconnus.
- Elle a délivré un rapport de compétences scolaires à 642 immigrants qualifiés. Ce rapport rassemble des données relatives à l'éducation et à la formation qu'ont reçues les immigrants dans un pays autre que le Canada. Depuis février 2005, la Direction délivre aussi des rapports sur la situation S4.
- Elle a continué de travailler de concert avec d'autres ministères, en particulier avec le ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle (la Direction de l'apprentissage, les Services d'emploi et de formation et les Partenariats pour la formation professionnelle) à la suppression des obstacles à la reconnaissance des compétences des immigrants du Manitoba. Les deux ministères ont mis au point une stratégie conjointe du marché du travail à l'intention des immigrants afin d'orienter leurs activités en matière de normes et de prestation de service et comme base d'un partenariat continu avec le Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada.
- Elle a participé à un sommet sur la reconnaissance des compétences en décembre 2004, auquel étaient conviés environ 200 organismes autonomes, établissements d'enseignement, immigrants, communautés ethnoculturelles et de justice sociale, organismes commerciaux, entreprises du secteur

privé, conseils sectoriels, professeurs et chambres de commerce, ainsi que tous les paliers de gouvernement.

- Elle a continué de travailler avec les intervenants pertinents à l'élaboration et au financement de projets pilotes dans le but d'améliorer la reconnaissance des compétences des ingénieurs, enseignants, éducateurs en garderie, comptables, camionneurs et représentants de services bancaires ou de services à la clientèle formés à l'étranger.
- Elle a continué à fournir de l'information aux nouveaux arrivants sur l'accès aux professions et aux métiers et à orienter directement les nouveaux immigrants indépendants au Manitoba.
- Elle a participé à divers groupes de travail fédéraux-provinciaux-territoriaux afin de faire connaître ses pratiques fructueuses et d'apporter le point de vue du Manitoba sur les questions d'établissement et d'intégration dans le contexte de l'élaboration de politiques et de programmes nationaux.

Direction de la formation linguistique des adultes

La Direction de la formation linguistique des adultes coordonne la formation des adultes en anglais langue seconde (ALS) offerte par les prestataires de services de l'ensemble du Manitoba.

Objectifs

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

- Coordonner et financer les programmes de formation des adultes en ALS de l'ensemble du Manitoba, afin d'aider les immigrants à perfectionner leurs compétences linguistiques en anglais et à obtenir en temps voulu l'information nécessaire sur l'établissement afin d'atteindre leurs objectifs personnels, scolaires et professionnels et de vivre dignement au Canada.
- Soutenir la mise sur pied de projets conjoints entre différents prestataires de service et autres partenaires.
- Offrir des programmes d'ALS dans le cadre des Programmes dans les écoles et dans les collèges, des Cours de langue à la collectivité, de L'anglais au travail, des Cours d'anglais utilitaire et des Programmes d'anglais langue seconde pour adultes dans les régions rurales, afin de répondre aux besoins divers des nouveaux arrivants.

Résumé de rendement

En 2004-2005, la Direction de la formation linguistique des adultes a accompli ce qui suit :

- Elle a donné accès à une formation linguistique à travers les programmes de formation des adultes en ALS à plus de 4 600 apprenants.
- Elle a effectué des évaluations selon les niveaux de compétence linguistique canadiens (NCLC) en compréhension, expression, lecture et écriture auprès de 3 108 personnes à l'aide du Canadian Language Benchmarks Placement Test ou du Canadian Language Benchmarks Assessment. Après avoir eu un entretien visant à déterminer leur compétence linguistique, les immigrants ont été dirigés vers des programmes d'anglais langue seconde pour adultes selon leurs besoins langagiers, leurs objectifs et leur situation personnelle.
- Elle a conçu une affiche sur les NCLC et en a distribué des exemplaires aux prestataires de service en formation des adultes en ALS et à d'autres intervenants, afin d'aider les adultes qui apprennent l'ALS à comprendre les NCLC et à noter leur progrès.

- Elle a recommandé l'utilisation des NCLC lors de l'admission au programme d'études secondaires pour étudiants adultes des centres d'éducation aux adultes, pour que les immigrants évoluent dans un système de possibilités éducatives coordonné et homogène.
- Elle a fourni un soutien financier de 5 018 767,88 \$ à 39 programmes d'anglais langue seconde pour adultes à Winnipeg dans six différents volets et à 7 programmes d'anglais langue seconde pour adultes dans les régions rurales du Programme d'intégration des immigrants au Manitoba (PIIM).
- Elle a fourni des fonds à travers le projet de cours de langue de niveau avancé de Citoyenneté et Immigration Canada pour l'élaboration et la prestation de 17 programmes de formation linguistique visant l'intégration de groupes de professionnels formés ailleurs dans le monde et programmes en régions rurales. Les différents programmes ont attiré 250 élèves. Le cours de communication canadienne pour les médecins formés à l'étranger a été donné par le Red River College Language Training Centre à 18 médecins formés ailleurs dans le monde.
- Elle a contribué au financement du programme ENTRY, une formation d'orientation et d'introduction à la langue de quatre semaines sous forme de modules, offert dès que possible aux nouveaux arrivants issus de tout courant d'immigration.
- Elle a continué d'animer le Groupe de coordination de l'ALS pour adultes auprès de représentants des organisations de prestation de service, d'autres ministères gouvernementaux et d'intervenants pour pouvoir rendre des recommandations, définir les besoins, sensibiliser la collectivité, coordonner les activités et favoriser la communication entre les participants.
- Elle a étendu la mise en œuvre de l'évaluation coopérative du dossier linguistique à plus de programmes dans l'ensemble de la province, et l'intégration dans les programmes de nouveaux rapports normalisés des progrès a constitué un complément à cette évaluation.
- Elle a continué d'offrir des ressources et de l'aide au choix des ressources aux enseignants en ALS aux adultes à travers la collection de documents d'ALS centralisée de la Direction de la formation linguistique des adultes, et elle a conçu, coordonné ou organisé 15 événements de perfectionnement professionnel à l'intention des professeurs d'anglais langue seconde pour adultes de la province et des séances d'information pour d'autres prestataires de services afin d'améliorer la coordination des services qui sont offerts aux immigrants. De plus, on a aussi invité le personnel à donner des formations de perfectionnement professionnel et à partager son expertise dans d'autres territoires.
- Elle a fourni des services de coordination et de soutien à plus de 450 bénévoles en formation des adultes en ALS.
- Elle a mis à jour et distribué une ressource qui se nomme « Apprenons ensemble » à l'intention des bénévoles qui œuvrent auprès des apprenants adultes de l'ALS, offrant deux séries d'ateliers de formation des bénévoles en six cours à 76 participants.
- Elle a développé la section « Apprendre l'anglais » du site Web de la Division de l'immigration et du multiculturalisme pour améliorer l'accès en ligne aux ressources documentaires, aux suggestions d'enseignement et aux renseignements sur les programmes.

3(a) Immigration

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Montants réels 2004/05 (en milliers \$)	Dépenses prévues 2004/05		Écart positif (négatif) (en milliers \$)	Note expl.
		ETP	(en milliers \$)		
Total des salaires	2 639,0	44,00	2 456,8	182,2	1.
Total des autres dépenses	742,0		831,7	(89,7)	2.
Aide financière	8 204,5		7 712,0	492,5	3.
Total des dépenses	11 585,5	44,00	11 000,5	585,0	

Notes explicatives :

1. Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables à la nécessité de combler tous les postes pour respecter les priorités gouvernementales de recrutement et d'établissement durable des immigrants; elles sont également attribuables aux coûts marginaux de perfectionnement de la base de données sur les Candidats du Manitoba et sur le programme d'immigration des travailleurs qualifiés. Des stratégies de gestion des dépenses salariales n'ont que partiellement compensé les dépenses salariales supérieures aux prévisions dans les domaines qui suivent : la rectification de roulement du personnel, le détachement d'un programmeur de la Direction des services d'information pour le perfectionnement de la base de données sur le programme Candidats du Manitoba (on a approuvé un financement supplémentaire de 44,0 \$, contrebalancé par les recettes liées aux Candidats du Manitoba et immigrants d'affaires), le paiement des indemnités de départ et des vacances nettes non inscrites au budget d'employés qui ont pris leur retraite, l'embauche de deux personnes pour une durée déterminée afin de réduire le nombre de demandes accumulées, l'expiration d'un détachement à la Manitoba Nurses Union, le paiement des employés suppléants, les rajustements selon le mérite, le reclassement de deux employés, l'embauche d'un étudiant STEP et l'augmentation des réclamations relatives à des accidents du travail. Le congé de maternité de deux employées et le programme de réduction volontaire de la semaine de travail ont généré des économies salariales.
2. Des dépenses inférieures aux prévisions sont attribuables à des stratégies de gestion des dépenses utilisées pour compenser partiellement les dépenses salariales supérieures aux prévisions. Ces stratégies ont consisté à réduire les déplacements hors province non financés par des organisations extérieures, à rationaliser les contrats de rémunération à l'acte (les programmes d'ALS sont désormais financés à partir du PIIM, et d'autres services auparavant sous-traités sont désormais effectués à l'interne), à reporter le regroupement des bureaux, évitant ainsi des frais de déménagement, à réduire les frais d'impression par l'utilisation de nouvelles applications en ligne pour le programme Candidats du Manitoba, à réduire les frais juridiques grâce à la conclusion de divers protocoles d'entente avec Citoyenneté et Immigration Canada (le CIC) et à réduire d'autres frais de fonctionnement, par exemple d'adhésion, de formation, d'achat de publications, de téléphone et de messagerie. Le report du démarrage du Conseil de l'immigration du Manitoba jusqu'en septembre 2004 a aussi participé au résultat inférieur aux prévisions de dépenses. Ce résultat a été partiellement compensé par l'augmentation des frais de promotion du programme Candidats du Manitoba – Immigration des travailleurs qualifiés (on a approuvé un financement supplémentaire de 26,0 \$, contrebalancé par les recettes liées au programme Candidats du Manitoba – immigrants d'affaires), par la mise en œuvre du projet de développement du site Web français et d'impression de documents promotionnels pour l'immigration francophone (on a approuvé un financement supplémentaire de 52,1 \$, contrebalancé par les recettes liées au partage des frais avec le CIC), par l'extension des missions de recrutement en Europe et en Afrique, par l'achat d'un serveur pour la base de données sur le programme Candidats du Manitoba, par l'achat de meubles qui avait été reporté depuis 2003-2004 à cause de pressions de financement, par des frais informatiques supérieurs aux prévisions et par le financement du projet Immigration and Western Canada et du Rural Forum.
3. Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables à l'approbation unique d'un financement supplémentaire en 2004-2005 de dépenses de 500,0 \$ pour les cours de langue de niveau avancé donnés aux nouveaux arrivants suivant le PIIM. On a reçu du CIC la somme correspondante liée au

partage des frais suivant l'entente Canada-Manitoba sur l'amélioration de la formation linguistique récemment signée.

Secrétariat des affaires multiculturelles

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

Objectifs

Le Secrétariat des affaires multiculturelles poursuit les objectifs suivants :

- travailler avec les ministères et organismes gouvernementaux à la détermination, au classement par priorité et à la mise en œuvre d'actions qui contribueront à une société multiculturelle harmonieuse au Manitoba;
- travailler avec la collectivité dans son ensemble à la sensibilisation accrue aux besoins et aux préoccupations des collectivités culturelles du Manitoba;
- encourager les relations entre les collectivités culturelles et les aider à atteindre des objectifs communs;
- travailler avec les associations d'entreprises, les syndicats et d'autres organisations à la promotion du respect et de l'appréciation de la diversité culturelle du Manitoba, à la favorisation de l'entière participation des membres de toutes les collectivités culturelles à tous les aspects de la société et à la reconnaissance des avantages d'une société multilingue et multiculturelle;
- encourager l'utilisation de langues qui contribuent au patrimoine multiculturel du Manitoba;
- exécuter les autres tâches et fonctions relatives au multiculturalisme selon les ordres de la Ministre ou du sous-ministre.

Résumé de rendement

En 2004-2005, le Secrétariat des affaires multiculturelles a accompli ce qui suit :

- Il a coordonné la participation de la province à des activités civiques et antiracistes pour renforcer la compréhension de la diversité culturelle et mettre en valeur un environnement respectueux qui tient compte des différences culturelles.
- Il a fait la promotion de la participation provinciale à des activités antiracistes et d'encouragement du civisme, a fourni des possibilités de formation au personnel du ministère, a participé à des activités communautaires visant à faire reconnaître le 21 mars comme la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale et a distribué des documents sur le racisme, le civisme et le multiculturalisme dans les écoles, ainsi que différents établissements et organisations.
- Il a coordonné des projets de communication auprès d'établissements d'enseignement et de groupes communautaires pour favoriser la sensibilité culturelle sur les questions multiculturelles et interculturelles, projets qui comprenaient des présentations, sur demande.
- Il a collaboré avec le ministère du Patrimoine canadien à l'organisation auprès des dirigeants des communautés africaine, noire et caraïbe d'un forum stratégique visant à répondre aux besoins de

leur collectivité et ainsi à augmenter la capacité de celle-ci à participer pleinement à la société canadienne.

- Il a collaboré au Black History Month Celebration Committee en vue de la tenue d'un forum d'évaluation des effets de la politique du multiculturalisme sur la société. Cent douze personnes de communautés très diverses et de plus 30 différentes organisations ont participé au forum.
- Il a coordonné la recherche, les rapports et les réunions du Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication et de ses comités permanents.
- Il a offert ses conseils à l'évaluation des demandes des différentes communautés culturelles dans le cadre du Programme d'infrastructure Canada-Manitoba et du Comité sportif bilatéral Canada-Manitoba.
- Il a continué d'administrer le Programme de soutien aux communautés ethnoculturelles et a offert une assistance et un soutien administratifs dans la résolution des problèmes considérés comme prioritaires par les communautés ethnoculturelles.
- Il a offert sur demande aux organismes des communautés ethnoculturelles des services de consultation, des suggestions, de l'aide à la constitution d'un conseil et à la planification de programmes, ainsi que des ateliers d'établissement des priorités.
- Il a analysé les demandes de subvention au Fonds de soutien aux communautés ethnoculturelles et fait des recommandations au gouvernement du Manitoba quant à l'attribution de fonds de loterie aux communautés culturelles. Pendant l'exercice 2004-2005, 109 demandes de subvention ont été traitées et 96 subventions totalisant 107 500 \$ en argent comptant et 305 400 \$ pour la tenue de bingos (par le biais de la Corporation manitobaine des loteries) ont été approuvées.

3(b) Secrétariat des affaires multiculturelles

Dépenses par affectation budgétaire de moindre importance	Montants réels 2004-2005 (en milliers \$)	Dépenses prévues 2004-2005 ETP (en milliers \$)	Écart positif (négatif) (en milliers \$)	Note expl.	
Total des salaires	195,7	3,00	176,6	19,1	1.
Total des autres dépenses	75,4		64,3	11,1	2.
Aide financière	107,5		107,5	0,0	
Total des dépenses	378,6	3,00	348,4	30,2	

Notes explicatives :

1. *Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables à un poste de durée déterminée non inscrit au budget, facteur partiellement compensé par la réduction à temps partiel de la tâche du gestionnaire de programmes.*
2. *Des dépenses supérieures aux prévisions sont attribuables à des frais informatiques dépassant le budget, à l'augmentation des envois postaux et aux frais de repas lors des Audiences de citoyenneté et autres réunions.*

Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication (CEMCR)

Le CEMCR défend les intérêts de la communauté ethnoculturelle et intervient auprès du gouvernement en matière de consultation sur les questions importantes pour celle-ci. Au cours de sa première période de mandat, le CEMCR a mis sur pied six comités permanents de supervision dans les communautés : antiracisme, éducation, immigration et emploi, diversité culturelle et linguistique, travail social de proximité et jeunesse.

Le 26 octobre 2004, la ministre a annoncé les 21 nouveaux membres qui formeront le Conseil pour une période de trois ans; 16 d'entre eux ont été élus par leur communauté, et 5 ont été nommés par la ministre.

Objectif

L'objectif du CEMCR est le suivant :

- intervenir auprès du gouvernement en matière de consultation et défendre les intérêts de la communauté ethnoculturelle sur les questions importantes à ses yeux.

Résumé de rendement

En 2004-2005, le CEMCR a accompli ce qui suit :

- Il a animé une activité Portes ouvertes en mai 2004 au Palais législatif pour offrir aux communautés ethnoculturelles une mise à jour sur son travail et pour connaître les réactions aux questions d'actualité dans les communautés.
- Il a examiné plusieurs rapports du gouvernement et a émis des recommandations de changement à l'intérieur du gouvernement.
- Il a tenu deux réunions de consultation en collaboration avec le ministère de l'Éducation, de la Citoyenneté et de la Jeunesse (une à Winnipeg, l'autre à Thompson) afin d'obtenir des réactions sur les questions qui touchent directement les communautés rurales et du nord.
- Il a travaillé en partenariat avec la Commission de la fonction publique du Manitoba au parrainage d'un projet d'information des communautés ethnoculturelles sur le processus de concours du gouvernement provincial, afin d'encourager les minorités visibles à explorer les possibilités d'emploi dans la fonction publique.

Conseil de l'immigration du Manitoba

Le 16 juin 2004, l'Assemblée législative du Manitoba a adopté la *Loi sur le Conseil de l'immigration du Manitoba* afin de créer le Conseil de l'immigration du Manitoba. On a formé le Conseil de l'immigration du Manitoba sur l'avis du Conseil consultatif économique du premier ministre qui recommandait qu'on crée un nouveau conseil manitobain de l'immigration et qu'on lui confie le mandat d'accroître les aides à l'établissement et les occasions d'emploi et de promouvoir le Manitoba comme terre d'accueil, en vue de l'objectif de doubler le nombre d'immigrants et ainsi de le faire passer à 10 000 par année. La *Loi sur le Conseil de l'immigration du Manitoba* prévoit la nomination par le cabinet d'une commission de 12 membres représentant les entreprises, les syndicats et les organismes communautaires pour une période de trois ans.

Objectif

Le Conseil de l'immigration du Manitoba poursuit l'objectif suivant :

- offrir à la ministre des renseignements et des conseils sur les manières d'attirer les immigrants au Manitoba, sur les services d'établissement des nouveaux immigrants et sur les projets que le gouvernement et d'autres organes devraient mettre en œuvre pour s'assurer que les immigrants demeurent au Manitoba.

Résumé de rendement

Au cours de l'exercice 2004-2005, le Conseil de l'immigration du Manitoba a accompli ce qui suit :

- Il s'est réuni pour discuter de diverses questions d'immigration, dont la reconnaissance des compétences, la régionalisation des programmes d'immigration et les effets de la croissance de l'immigration.
- Il a recommandé, le 17 janvier 2005, un plus grand investissement provincial dans l'amélioration de la reconnaissance des compétences, afin qu'on puisse faire passer rapidement les immigrants hautement qualifiés dans le marché du travail.
- Il a défini comme prioritaires pour l'avenir les questions de la reconnaissance des compétences, du logement, des retards de traitement outre-mer, du parrainage de réfugiés par le secteur privé et de la précision des stratégies d'information pré-migration des employeurs et du secteur des affaires.

Bureau du commissaire aux incendies

En agissant à titre d'organisme de service spécial, le Bureau du commissaire aux incendies fournit aux Manitobains et aux Manitobaines une vaste gamme de services de sécurité publique sous les auspices de trois lois : La *Loi sur la prévention des incendies et les interventions d'urgence*, la *Loi sur les bâtiments et les maisons mobiles*, et la *Loi sur le ministère du Travail et de l'Immigration*. Il offre ses services à travers six principales sections : administration, soutien à la municipalité et aux services d'urgence, éducation et formation, codes et normes, enquêtes sur les incendies et intervention d'urgence. L'organisme a des bureaux à Winnipeg, à Brandon, à Thompson, à Beausejour et à The Pas.

Objectifs

Les objectifs du Bureau du commissaire aux incendies sont les suivants :

- fournir de l'aide technique aux services de protection contre les incendies de l'ensemble de la province;
- offrir de l'éducation et de la formation sur la gestion des mesures d'urgence et l'intervention en cas d'urgence;
- s'assurer du respect des codes applicables et ainsi préserver la sécurité publique;
- aider à la prestation des services d'urgence, de sécurité et de secours dans l'ensemble de la province.

Résumé de rendement

Au cours de 2004-2005, le Bureau du commissaire aux incendies a offert les services suivants :

- Il a fourni de l'aide technique aux services de protection contre les incendies à travers un réseau intégré d'agents de services d'urgence.
- Il est intervenu lors de 29 situations d'urgence et de recherches au niveau provincial.
- Il a remis plus de 4 000 certificats en gestion des mesures d'urgence et intervention en cas d'urgence au Collège de formation des secouristes du Manitoba à Brandon.
- Il a examiné des plans de bâtiments, délivré des permis de construction et accompli des tâches de mise en application et de conseil en lien avec les divers codes.
- Il a participé au Sous-comité du Cabinet chargé de la sécurité.
- Il a mis sur pied une équipe de recherche et sauvetage urbains de 100 personnes en vue de réagir aux incidents provinciaux et nationaux.
- Il a créé un fonds de réserve pour le bombardier à eau de l'ordre de 100 000 \$ en vue de faire face aux coûts associés à son utilisation dans les incendies non forestiers qui se produisent sur la propriété de municipalités rurales.

Amélioration continue

Le Bureau du commissaire aux incendies fournira les services suivants :

- Continuer d'offrir de l'éducation et de la formation de qualité au personnel actuel des services d'urgence aux niveaux provincial, national et international.

- Continuer à travailler de concert avec les municipalités et à leur apporter un soutien afin de mettre en place un système d'intervention en cas d'urgence qui puisse répondre à leurs besoins d'analyse des dangers potentiels au niveau local.
- Continuer de se préparer en prévision des urgences dans la province trop grandes ou complexes pour le système municipal local ou d'aide mutuelle et y réagir au besoin.
- Offrir des services de sécurité à l'échelle provinciale, comme l'a recommandé le comité sur la sécurité, composé de représentants de toutes les parties.

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

Ministère du Travail et de l'Immigration

État de rapprochement (en millier \$)

DÉTAILS	2004-2005 PRÉVISIONS
Budget principal des dépenses imprimé 2004-2005	29 139,1 \$
Disposition du budget principal transférée de :	
- Réforme interne, réaménagement des effectifs et augmentations salariales générales	409,7
- Projets de sécurité	164,2
	<hr/>
Budget des dépenses 2004-2005 (ajusté)	<u>29 713,0 \$</u>

Ministère du Travail et de l'Immigration

État sommaire des dépenses (en milliers de dollars)

pour l'exercice clos le 31 mars 2005, avec les chiffres correspondants de l'exercice précédent

Dépenses prévues 2004-2005	Affectation	Montants réels 2004-2005	Montants réels 2003-2004	Hausse (Dimin.)	Note expl.
	11-1 HAUTE DIRECTION				
29,4 \$	a) Traitement de la ministre	28,9 \$	18,4 \$	10,5 \$	2.
	b) Soutien à la haute direction				
589,3	1. Salaires	608,8	703,6	(94,8)	1., 3.
75,7	2. Autres dépenses	56 375,4	75,4	(19,1)	
694,4 \$	Total 11-1	694,0 \$	797,4 \$	(103,4) \$	
	11-2 PROGRAMMES DU TRAVAIL				
	a) Services de la Division de la gestion et du travail				
1 090,7 \$	1. Salaires	1 269,1 \$	1 228,2 \$	40,9 \$	1., 4.
251,5	2. Autres dépenses	338,9	307,4	31,5	5.
	b) Mécanique et ingénierie				
1 914,2	1. Salaires	1 809,5	1 790,1	19,4	
487,1	2. Autres dépenses	574,7	585,9	(11,2)	
	c) Conciliation, médiation et contrôle de l'équité des salaires				
491,7	1. Salaires	511,7	569,2	(57,5)	1., 6.
108,3	2. Autres dépenses	109,4	133,6	(24,2)	7.
	d) Commission des pensions				
347,3	1. Salaires	332,4	306,0	26,4	1., 8.
87,7	2. Autres dépenses	134,7	95,1	39,6	9.
	e) Commission du travail du Manitoba				
1 192,9	1. Salaires	1 130,6	1 144,9	(14,3)	
270,9	2. Autres dépenses	325,9	331,9	(6,0)	
	f) La sécurité et la santé des travailleurs				
3 543,1	1. Salaires	3 528,5	3 446,7	81,8	1., 10.
932,3	2. Autres dépenses	1 065,8	1 137,6	(71,8)	11.
	g) Santé professionnelle				
283,9	1. Salaires	253,1	308,8	(55,7)	1., 12.
36,7	2. Autres dépenses	32,1	28,9	3,2	

Dépenses prévues 2004-2005	Affectation	Montants réels 2004-2005	Montants réels 2003-2004	Hausse (Dimin.)	Note expl.
	h) Sécurité dans les mines				
647,1	1. Salaires	552,3	587,4	(35,1)	1., 13.
211,9	2. Autres dépenses	174,8	166,3	8,5	
	i) Normes d'emploi				
2 297,4	1. Salaires	2 160,4	2 043,5	116,9	1., 14.
524,9	2. Autres dépenses	498,4	481,7	16,7	
	j) Bureau des conseillers des travailleurs				
711,7	1. Salaires	601,3	610,8	(9,5)	
152,6	2. Autres dépenses	138,1	153,4	(15,3)	
164,2	k) Bureau du commissaire aux incendies	164,2	191,0	(26,8)	15.
	l) Conseil consultatif des femmes du Manitoba				
200,5	1. Salaires	205,8	200,3	5,5	
101,6	2. Autres dépenses	80,9	94,9	(14,0)	
	m) Direction générale de la condition féminine				
515,5	1. Salaires	440,8	487,9	(47,1)	1., 16.
176,6	2. Autres dépenses	154,9	185,3	(30,4)	17.
50,0	3. Subventions	47,5	46,5	1,0	
16 792,3 \$	Total 11-2	16 635,8 \$	16 663,3 \$	(27,5) \$	
	11-3 IMMIGRATION ET MULTICULTURALISME				
	a) Immigration				
2 456,8 \$	1. Salaires	2 639,0 \$	2 365,4 \$	273,6 \$	1., 18.
831,7	2. Autres dépenses	742,0	643,2	98,8	19.
7 712,0	3. Aide financière et subventions	8 204,5	7 406,3	798,2	20.
	b) Secrétariat des affaires multiculturelles				
176,6	1. Salaires	195,7	248,3	(52,6)	1., 21.
64,3	2. Autres dépenses	75,4	57,6	17,8	
107,5	3. Aide financière et subventions	107,5	107,5	0,0	
11 348,9 \$	Total 11-3	11 964,1 \$	10 828,3 \$	1 135,8 \$	
	11-4 AMORTISSEMENT DES IMMOBILISATIONS				
877,4	Amortissement des immobilisations	833,1	862,1	(29,0)	22.
877,4 \$	Total 11-4	833,1 \$	862,1 \$	(29,0) \$	
29 713,0 \$	TOTAL DES DÉPENSES	30 127,0 \$	29 151,1 \$	975,9 \$	

Notes explicatives :

1. *L'augmentation illustre les augmentations salariales générales relatives à la convention collective avec la Manitoba Government Employees' Union.*
2. *L'augmentation est attribuable au fait qu'une partie du traitement de la ministre avait été payée par le ministère de la Conservation en 2003-2004.*
3. *La diminution est attribuable au fait qu'on avait payé des indemnités de départ et des vacances à un employé qui prenait sa retraite en 2003-2004.*
4. *Le montant plus élevé des salaires en 2004-2005 est attribuable à la situation de dotation qui suit en 2003-2004 : une analyste principale des systèmes en congé de maternité, un programmeur en détachement à l'initiative Amélioration des systèmes et l'embauche de personnes à deux postes vacants (directeur exécutif et agent financier). Le montant plus élevé des salaires en 2004-2005 a été partiellement compensé par le fait qu'on avait payé des indemnités de départ et des vacances à des employés qui prenaient leur retraite en 2003-2004 et par le détachement de deux programmeurs (à la Direction des inspections et à la Direction de l'immigration) et le report de l'embauche d'un commis aux recettes à un poste tenu vacant en 2004-2005.*
5. *La hausse est attribuable à la mise à niveau du matériel informatique, aux coûts de mise en œuvre de l'Initiative des bureaux électroniques, aux coûts de formation sur les nouvelles technologies de développement logiciel, aux coûts du répertoire téléphonique et de la surveillance des médias désormais centralisés et à des frais de préparation de la paie plus élevés. Ces dépenses ont été partiellement compensées par une baisse des coûts de location immobilière obtenue grâce au regroupement de bureaux.*
6. *La baisse est attribuable à l'élimination de 1,00 ETP (poste de conciliateur) et avait été incluse dans les prévisions pour 2004-2005.*
7. *La baisse est attribuable à des paiements faits en 2003-2004, mais pas en 2004-2005 à des tiers médiateurs, à la rationalisation des voyages de formation hors province des conciliateurs et des achats de publication, à l'expiration de licences informatiques matérielles et à la diminution des frais de fonctionnement obtenue par l'élimination d'un poste de conciliateur.*
8. *La hausse est attribuable au paiement d'indemnités de départ à la retraite et de vacances à un employé en 2004-2005, dépense partiellement compensée par le report de l'embauche du remplaçant nécessaire à la suite de ce départ.*
9. *La hausse est attribuable à des frais supplémentaires de consultations juridiques et actuarielles engagés pendant la révision de la Loi sur les prestations de pension et de ses règlements.*
10. *La hausse est attribuable à deux détachements (un programmeur de la Direction des services d'information pour la maintenance du système LINK et un secrétaire administratif du Bureau du commissaire aux incendies), au paiement de*

vacances et d'indemnités de départ à la retraite nettes et à des économies générées par le programme de réduction volontaire de la semaine de travail moins élevées qu'à l'exercice précédent. Cela a été partiellement compensé par le détachement d'un directeur à la Division de la gestion et du travail, par le congé de maternité de trois employées et par la baisse d'utilisation par la Direction de la sécurité dans les mines des services d'un agent de la sécurité et de l'hygiène du travail en détachement.

- 11. La diminution des dépenses est attribuable à des paiements fait en 2003-2004, mais pas en 2004-2005 pour : l'adhésion au Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, l'achat unique d'équipement d'analyse, la mise à niveau unique du logiciel Lotus Notes pour le système LINK, l'achat volumineux d'exemplaires de lois et de règlements et un examen spécial des règlements sur la sécurité et l'hygiène du travail par le Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail. Cette diminution est aussi attribuable au retard d'une enquête en cours sur l'accident mortel d'un employé, à la baisse des frais d'impression et de poste obtenue grâce à la publication d'un numéro de moins du bulletin Sain et SAUF au travail, à la rationalisation des achats de publications, à l'expiration de licences informatiques matérielles, au retard dans les essais de laboratoire, au retard dans la maintenance de l'équipement, ainsi qu'aux stratégies de gestion des postes vacants qui ont réduit les frais de fonctionnement tels que les frais téléphoniques, de fournitures de consommation et d'entretien, de même qu'informatiques. Cela a été partiellement compensé par des paiements faits en 2004-2005, mais par en 2003-2004 pour : des frais de consultation et des frais juridiques liés à l'examen des lois sur la Commission des accidents du travail, des frais de consultation relatifs à plusieurs enquêtes sur des accidents et l'achat unique d'équipement d'essais. Les facteurs de diminution des dépenses ont aussi été compensés par l'augmentation des frais juridiques pour les exigences normales de fonctionnement et par les coûts de mise en œuvre de l'Initiative des bureaux électroniques.*
- 12. La baisse est attribuable à l'expiration du détachement d'un agent de la sécurité et de l'hygiène du travail de la Direction des inspections.*
- 13. La baisse est attribuable à la réduction de l'utilisation des services d'un inspecteur des mines occupant un poste à temps partiel, détaché de la Direction des inspections.*
- 14. La hausse est attribuable au paiement des vacances et des indemnités de départ à la retraite nettes de six employés en 2004-2005 par rapport à deux en 2003-2004.*
- 15. La baisse représente une diminution de l'affectation de sommes récupérables de l'élément 26.4, Projets de sécurité, au Bureau du commissaire aux incendies.*
- 16. La baisse est attribuable à la récupération du salaire de deux employés détachés (un sous-ministre adjoint et un analyste des politiques) dans d'autres ministères (Santé et Enseignement Postsecondaire et Formation professionnelle), ainsi qu'au report de l'embauche d'un analyste des politiques durant l'exercice 2004-2005. Ces économies ont été partiellement compensées par l'embauche d'un employé pour une période déterminée et d'un analyste des politiques plus tard au cours de l'exercice 2004-2005.*
- 17. La diminution est attribuable aux fait que les dépenses qui suivent ont été engagées en 2003-2004 et pas en 2004-2005 : la mise à jour et l'impression du manuel de formation informatique « Branchée! », l'impression des demandes Une formation*

pour l'avenir, des services de rédaction (un article sur l'activité physique et un essai sur le Mois de l'histoire des femmes) et l'envoi de documents sur la prévention de la violence familiale. Le fait qu'on n'ait pas engagé ces dépenses en 2004-2005 a été partiellement compensé par les dépenses qui suivent qui, elles, ont été engagées en 2004-2005 et pas en 2003-2004 : l'impression et l'envoi d'avis au sujet de la modification de la Loi sur les biens des conjoints de fait et modifications connexes, l'impression des plaquettes Comment se protéger au travail et le financement de diverses activités féminines (Aboriginal Women's Forum et Human Rights Youth Conference), ainsi que des frais supplémentaires de location immobilière en raison du déménagement de la Direction.

18. La hausse est attribuable au paiement de vacances et d'indemnités de départ à des employés prenant leur retraite, au détachement d'un programmeur de la Direction des services d'information pour le perfectionnement de la base de données sur le programmes Candidats du Manitoba, à l'ajout de 2,00 ETP pour des postes d'agents d'immigration approuvés suivant les prévisions pour 2004-2005, au fait que quatre postes avaient été tenus vacants durant une partie de l'exercice 2003-2004, à l'expiration d'un détachement à la Manitoba Nurses' Union et à l'embauche de deux personnes pour une durée déterminée en vue de réduire le retard de traitement des demandes.
19. L'augmentation est attribuable à la campagne de promotion du programme Candidats du Manitoba – Immigration des travailleurs qualifiés, à la mise en œuvre du projet de développement du site Web français et d'impression de documents promotionnels pour l'immigration francophone, à l'extension des missions de recrutement en Europe et en Afrique, à l'achat d'un serveur pour la base de données sur le programme Candidats du Manitoba, aux coûts de la stratégie de reconnaissance des compétences, à l'achat de meubles, aux frais de fonctionnement relatifs à un complément d'effectif complet et au financement du projet Immigration and Western Canada et du Rural Forum. Ces facteurs d'augmentation ont été partiellement compensés par les dépenses liées à l'Initiative de perfectionnement en leadership de 2003-2004, la rationalisation des contrats de rémunération à l'acte, la diminution des frais juridiques liée à la conclusion de divers protocoles d'entente avec Citoyenneté et Immigration Canada (le CIC) et la réduction des tarifs téléphoniques.
20. L'augmentation est attribuable au fait que le processus de prévisions pour 2004-2005 avait permis l'approbation d'une dépense supplémentaire de 725,7 \$ pour la prestation de services de formation des adultes en ALS et d'établissement des immigrants suivant le Programme d'intégration des immigrants au Manitoba (PIIM). L'augmentation est aussi attribuable à l'approbation unique d'un financement supplémentaire en 2004-2005 de dépenses de 500,0 \$ en vue de l'amélioration de la formation linguistique des nouveaux arrivants suivant le PIIM. On a reçu du CIC 1 100,7 \$ en revenus découlant du partage des coûts avec le fédéral suivant l'Entente Canada-Manitoba sur le remaniement des responsabilités concernant les services d'établissement offerts aux immigrants et l'entente Canda-Manitoba récemment signée sur les cours de langue de niveau avancé. Les facteurs d'augmentation ont été partiellement compensés par l'approbation unique d'un financement supplémentaire en 2003-2004 de dépenses de 385,0 \$ en vue de l'élaboration et de la prestation de programmes de formation des adultes en ALS suivant une entente de contribution spéciale conclue en vertu du programme des cours de langue de niveau avancé et par des dépenses en 2003-2004 de 35,0 \$ pour l'International Medical Graduates Program.
21. La baisse est attribuable au paiement des vacances et des indemnités de départ à la retraite du gestionnaire de programme en 2003-2004.

22. *La baisse de l'amortissement est attribuable au solde moins élevé des biens et des applications du ministère mis au point dans le cadre de l'initiative Amélioration des systèmes non encore amortis.*

Ministère du Travail et de l'Immigration

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

pour l'exercice clos le 31 mars 2005, avec les chiffres correspondants de l'exercice précédent

Montants réels 2003-2004	Montants réels 2004-2005	Hausse (Dimin.)	Source	2004-2005 Montants réels	2004-2005 Recettes prévues	Écart	Note expl.
Autres sources de revenu							
6 355,0 \$	6 674,9 \$	319,9 \$	(a) Commission des accidents du travail	6 674,9 \$	6 700,0 \$	(25,1) \$	1.
3 548,0	4 117,5	569,5	(b) Frais	4 117,5	3 965,9	151,6	2.
76,2	62,1	(14,1)	(c) Divers	62,1	75,0	(12,9)	
9 979,2 \$	10 854,5 \$	875,3 \$	Total partiel	10 854,5 \$	10 740,9 \$	113,6 \$	
Gouvernement du Canada							
81,7 \$	83,2 \$	1,5 \$	(a) Inspection des chaudières et des ascenseurs	83,2 \$	75,0 \$	8,2 \$	
184,9	184,9	0,0	(b) Entente sur l'inspection de Flin Flon	184,9	184,9	0,0	
6 592,0	7 353,2	761,2	(c) Services d'établissement des immigrants	7 353,2	6 807,7	545,5	3.
6 858,6 \$	7 621,3 \$	762,7 \$	Total partiel	7 621,3 \$	7 067,6 \$	553,7 \$	
16 837,8 \$	18 475,8 \$	1 638,0 \$	Total des recettes	18 475,8 \$	17 808,5 \$	667,3 \$	

Notes explicatives :

1. Commission des accidents du travail

- L'augmentation d'une année à l'autre illustre une augmentation de l'allocation versée par la Commission. Le montant maximal de l'allocation est limité soit au plus haut taux plafond de financement flottant selon les coûts de la Commission d'une année à l'autre, soit aux coûts récupérables réels, sous forme de budget, qui se rattachent à la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail et au Bureau des conseillers des travailleurs. Le taux plafond de financement flottant a augmenté, passant de 6 355,0 \$ à 6 700,0 \$ en fonction des coûts de la Commission d'une année à l'autre; les coûts récupérables réels étaient plus élevés.

2. Frais

- L'augmentation d'une année à l'autre illustre l'application des nouveaux frais de renouvellement de quatre ans perçus auprès des détenteurs de permis d'électricien (les frais sont passés de 80 \$ à 120 \$ pour chaque période de renouvellement de quatre ans) qui sont entrés en vigueur le 4 novembre 2004 lors de l'approbation du décret et des règlements connexes, l'augmentation du nombre de permis de gaz naturel, l'embauche d'un nouvel inspecteur d'ascenseurs et les effets de l'augmentation des frais d'inspection des chaudières, des soupapes de pression et de la réfrigération qui sont entrés en vigueur le 17 août 2003. Ces facteurs d'augmentation ont été partiellement compensés

par l'entrée en vigueur dès le 17 août 2003 des nouveaux frais de renouvellement de quatre ans pour : les permis d'opérateur de chaudière ou de compresseur de classe cinq, de réfrigération, d'opérateur de chaudières spéciales et de traction à vapeur.

- L'écart positif par rapport aux recettes prévues illustre l'assouplissement de la gestion des dépenses en cours d'exercice approuvée par le Conseil du Trésor en vue de l'application des nouveaux frais de renouvellement de quatre ans perçus auprès des détenteurs de permis d'électricien (tels qu'ils sont mentionnés ci-dessus), l'embauche d'un nouvel inspecteur d'ascenseurs et le fait que davantage de frais de renouvellement de quatre ans que prévu ont été perçus pour des permis d'opérateur de chaudière ou de compresseur de classe cinq, de réfrigération, d'opérateur de chaudières spéciales et de traction à vapeur. Cet écart positif a été compensé par les moins perçus en revenu pour les permis d'installation d'appareils à gaz et à mazout en raison de l'augmentation des frais des permis d'installation en 2002-2003, qui ont eu pour résultat un volume de demandes de permis toujours plus bas que prévu depuis ce temps, par un manque à gagner des frais d'inspection en atelier en raison d'une diminution du nombre d'inspections découlant de l'absence d'un ingénieur concepteur parmi le personnel, par des prévisions trop élevées quant aux effets de l'augmentation des frais d'inspection (entrés en vigueur le 17 août 2003) des chaudières, des soupapes de pression et de la réfrigération et par des inspections et approbations de matériel et d'installations électriques traditionnellement moins nombreuses que prévu.

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

- L'augmentation d'une année à l'autre illustre la somme de 1 152,8 \$ reçue de Citoyenneté et Immigration Canada en revenus découlant du partage des coûts avec le fédéral. De ce montant, 600,7 \$ étaient destinés à l'affectation de base accrue du Manitoba pour la prestation de services d'établissement suivant l'Entente Canada-Manitoba sur le remaniement des responsabilités concernant les services d'établissement offerts aux immigrants. On a reçu une contribution unique de 500,0 \$ pour offrir des cours de langue de niveau avancé aux nouveaux arrivants suivant l'entente Canada-Manitoba récemment signée sur les cours de langue de niveau avancé. On a reçu une autre contribution unique de 52,1 \$ pour financer le projet de développement du site Web français et d'impression de documents promotionnels pour l'immigration francophone. Les facteurs d'augmentation ont été partiellement compensés par la contribution unique de 385,0 \$ reçue en 2003-2004 du CIC en vue de l'élaboration et de la prestation de programmes de formation des adultes en ALS en vertu du programme des cours de langue de niveau avancé.
- L'écart positif par rapport aux recettes prévues illustre la somme de 552,1 \$ reçue du CIC en revenus découlant du partage des coûts avec le fédéral en plus des 600,7 \$ destinés à l'affectation de base accrue du Manitoba pour la prestation de services d'établissement. On a reçu une contribution unique de 500,0 \$ pour offrir des cours de langue de niveau avancé aux nouveaux arrivants suivant l'entente Canada-Manitoba récemment signée sur les cours de langue de niveau avancé. On a reçu une autre contribution unique de 52,1 \$ pour financer le projet de développement du site Web français et d'impression de documents promotionnels pour l'immigration francophone.

Ministère du Travail et de l'Immigration

Relevé des dépenses et de la dotation par affectation (en milliers de dollars)
pour les exercices clos entre le 31 mars 2001 et le 31 mars 2005

Affectation	Dépenses réelles et corrigées*									
	2000-2001		2001-2002		2002-2003		2003-2004		2004-2005	
	ETP	\$	ETP	\$	ETP	\$	ETP	\$	ETP	\$
11-1 Direction du Travail	11,00	622,6	11,00	654,8	11,00	642,4	11,00	797,4	11,00	694,0
11-2 Progr. du travail	214,25	14 978,7	220,25	15 895,4	221,75	16 001,8	222,75	16 663,3	218,25	16 635,8
11-3 Immigration et Multiculturalisme	35,50	8 728,7	43,00	8 867,9	43,00	9 555,0	45,00	10 828,3	47,00	11 964,1
11-4 Amortissement des Immobilisations	-	419,4	-	415,7	-	1 043,4	-	862,1	-	833,1
Total	260,75	24 749,4 \$	274,25	25 833,8 \$	275,75	27 242,6 \$	278,75	29 151,1 \$	276,25	30 127,0 \$

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

REMARQUES :

1. L'année 2002-2003 a constitué le premier exercice au cours duquel des frais d'amortissement et d'intérêt ont été générés dans le cadre de l'initiative Amélioration des systèmes.
2. En juin 2004, on a fusionné le ministère de la Situation de la femme au ministère du Travail et de l'Immigration. Le Conseil consultatif des femmes du Manitoba est devenu une division distincte, et la Direction générale de la condition féminine fait désormais partie de la nouvelle Division de la condition féminine, de la gestion et du travail.