

Entente sur le marché du travail visant les personnes handicapées (EMTPH)

**Rapport sur
l'EMTPH de
2011–2012**

Une version électronique de ce rapport est présentée sur le site Web
de Services à la Famille et Travail Manitoba à l'adresse suivante :
www.gov.mb.ca/fs/index.fr.html.

Introduction	2
Contexte	2
EMTPH Canada-Manitoba	3
Principes de l'EMTPH	5
Exigences en matière d'obligation redditionnelle .	6
Composantes des programmes de l'EMTPH au Manitoba	9
Programmes d'Entreprenariat, Formation professionnelle et Commerce	10
Programmes de santé	24
Programmes de Vie saine, Aînés et Consommation	38
Programmes d'Enfants et Perspectives pour la Jeunesse	45
Indicateurs sociaux	47
Conclusion.....	50

INTRODUCTION

Ce rapport sur l'Entente sur le marché du travail visant les personnes handicapées (EMTPH) conclue entre le Canada et le Manitoba propose une description des activités dont les coûts étaient partagés dans le cadre de cette entente au cours de l'exercice 2011-2012. Sont également inclus les indicateurs sociaux de la participation au marché du travail tirés de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* de 2010 menée par Statistique Canada pour le Manitoba.

L'EMTPH prévoit le transfert de fonds fédéraux aux provinces et aux territoires pour divers programmes et services améliorant la participation économique des adultes handicapés en âge de travailler au marché du travail. Les programmes et les services admissibles au financement dans le cadre de l'EMTPH doivent tenir compte des défis spécifiques au marché du travail auxquels les personnes handicapées font face, ainsi que des besoins distincts de chaque personne handicapée pour déterminer l'ensemble des interventions nécessaires à la recherche, à l'obtention et à la conservation d'un emploi.

CONTEXTE

Le gouvernement du Canada et les gouvernements des provinces et des territoires ont offert aux personnes handicapées de nombreux programmes d'aide au fil du temps. En 1962, l'entente sur la Réadaptation professionnelle des personnes handicapées prévoyait des mécanismes de financement des gouvernements fédéral et provinciaux visant à offrir des programmes complets de réadaptation professionnelle aux personnes handicapées.

Le 1^{er} avril 1998, l'entente sur l'Aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEPH) a remplacé l'entente sur la Réadaptation professionnelle des personnes handicapées. L'accord sur l'AEPH conclu entre le Canada et le Manitoba était une entente quinquennale de partage des coûts pour la période allant du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 2003. Elle mettait fortement l'accent sur l'emploi dans des programmes qui étaient financés pour aider les personnes handicapées. L'AEPH a été prolongée ensuite jusqu'au 31 mars 2004 pour permettre aux gouvernements de négocier l'entente qui lui succéderait. Le 1^{er} avril 2004, l'Entente sur le marché du travail visant les personnes handicapées (EMTPH) a remplacé l'entente sur l'AEPH.

ENTENTE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL VISANT LES PERSONNES HANDICAPÉES CONCLUE ENTRE LE CANADA ET LE MANITOBA

À l'origine, l'EMTPH conclue entre le Manitoba et le Canada était une entente de partage des coûts de deux ans entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Manitoba, pour la période allant du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2006. L'EMTPH a connu une série de prolongations et continuera jusqu'au 31 mars 2013. Elle donne les grandes lignes de l'accord de financement conclu entre les gouvernements fédéral et provinciaux pour offrir des programmes et des services qui amélioreront la participation économique au marché du travail des adultes handicapés en âge de travailler, en les aidant à surmonter les obstacles à l'emploi.

Le nouveau cadre multilatéral pour les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées offre une plus grande flexibilité à l'égard des activités de financement et plus d'exigences en matière d'obligation redditionnelle qui mettent l'accent sur les résultats et la présentation de rapports destinés au public.

Domaines prioritaires

Conformément aux EMTPH, les gouvernements provinciaux et territoriaux peuvent déterminer eux-mêmes les programmes et services devant être financés dans leur territoire. Ceux-ci devront cependant respecter les domaines prioritaires suivants :

- Éducation et formation – L'amélioration de la scolarité de base et de la scolarité postsecondaire ainsi que des compétences liées au travail des personnes handicapées;
- Participation à l'emploi – L'amélioration de la situation des personnes handicapées sur le marché du travail et de leur autonomie grâce à des activités liées à l'emploi;
- Occasions d'emploi – L'accroissement de la disponibilité, de l'accessibilité et de la qualité des emplois pour les personnes handicapées, en partenariat avec les entreprises et le reste de la population active;

- Connexion entre les employeurs et les personnes handicapées — Une plus grande sensibilisation au sujet des habiletés et de la disponibilité des personnes handicapées et le renforcement des connaissances de celles-ci sur les occasions qu'offre le marché du travail;
- Accroissement des connaissances — L'élargissement des connaissances qui permettent l'amélioration continue des mesures visant le marché du travail et des programmes destinés aux personnes handicapées.

Contribution fédérale

À l'origine, le gouvernement du Canada avait accepté de contribuer une somme égale à la moitié des dépenses engagées par le Manitoba pour offrir des programmes et des services conformément à l'EMTPH, jusqu'à un maximum annuel de 7 914 000 \$ pour la durée originale de l'Entente, soit deux ans.

Le budget fédéral de mars 2004 prévoyait un financement supplémentaire de 30 millions de dollars à l'échelle nationale, pour les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées. À partir de 2004-2005, ce financement supplémentaire a été accordé en fonction du nombre d'habitants, après les déductions de fonds requises pour un budget de financement de base de 1 250 000 million de dollars pour les provinces et les territoires les plus petits (Île-du-Prince-Édouard, Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut).

Ce nouveau financement fournissait une somme supplémentaire de 1 051 000 \$ pour le Manitoba, faisant passer la contribution fédérale de 7 914 000 \$ à 8 965 000 \$ par an.

PRINCIPES DE L'EMTPH

Les EMTPH sont fondées sur les principes suivants :

- Les personnes handicapées doivent être pleinement intégrées dans la vie économique et sociale de notre pays, et pour cela elles doivent surtout participer avec succès au marché du travail. En obtenant et en conservant un emploi intéressant, les personnes handicapées deviendront plus autonomes et pourront réussir à s'intégrer.
- Un ensemble d'approches diverses est nécessaire pour soutenir les personnes handicapées et les employeurs afin d'améliorer la situation d'emploi des personnes handicapées.
- Les personnes handicapées doivent avoir accès aux programmes d'emploi réguliers et ciblés afin de pouvoir participer avec succès au marché du travail.
- Les soutiens liés à l'emploi et les soutiens en milieu de travail sont essentiels à la réussite des personnes handicapées sur le marché du travail.
- Les soutiens et les services doivent être individualisés, holistiques, liés à d'autres systèmes de soutien, faciles d'accès, transférables au moment des diverses transitions de la vie, opportuns et inclusifs.
- La collaboration et le partenariat entre les gouvernements, les personnes handicapées, les organismes communautaires, les entreprises, les syndicats, les Autochtones, les Métis et les Inuits, et d'autres intervenants sont essentiels au succès d'une stratégie du marché du travail globale.
- Le présent cadre est fondé sur l'obligation redditionnelle et l'établissement de rapports à l'intention du public pour faire état des résultats et pour orienter l'élaboration des programmes et des politiques.

EXIGENCES EN MATIÈRE D'OBLIGATION REDDITIONNELLE

Les gouvernements reconnaissent le rôle important que joue l'obligation redditionnelle dans une démarche à long terme efficace qui leur permet d'atteindre leur objectif commun en ce qui a trait à l'amélioration de la situation des personnes handicapées sur le marché du travail. L'EMTPH mettant l'accent sur l'obligation de rendre compte aux intervenants et à la population, une de ses principales composantes est le cadre redditionnel, qui comprend les éléments suivants :

- les comptes rendus sur les indicateurs de programme;
- les comptes rendus sur les indicateurs sociaux;
- l'évaluation.

Le cadre multilatéral de l'EMTPH exige que les mécanismes d'obligation redditionnelle et d'évaluation permettent des approches quantitatives et qualitatives et qu'ils soient axés sur la modification de la situation professionnelle et du profil d'employabilité des participants aux programmes.

Indicateurs de programme

L'EMTPH exige que le gouvernement fasse un rapport annuel sur les programmes et les services financés dans ce cadre pour faire état des activités qui ont été entreprises afin d'améliorer la situation de l'emploi des personnes handicapées. Les indicateurs de programme comprennent :

- le nombre de personnes qui participent activement aux programmes;
- le nombre de personnes qui réussissent à terminer un programme;
- le nombre de personnes qui ont accompli des progrès dans leurs interventions;
- le nombre de personnes qui ont trouvé un travail après avoir participé au programme;
- le nombre de personnes maintenues en poste dans le cas d'une crise professionnelle.

Chaque secteur de programme doit concevoir des mécanismes de suivi de ces indicateurs. En conséquence, il est possible de compter les participants plus d'une fois s'ils reçoivent les services de plus d'un programme.

Indicateurs sociaux

L'EMTPH exige aussi que le gouvernement fasse un rapport annuel sur les indicateurs sociaux de la participation des personnes handicapées au marché du travail. Les indicateurs sociaux comprennent :

- le taux d'emploi;
- le revenu d'emploi;
- le niveau de scolarité.

Évaluation

Les activités d'évaluation visent à mesurer les effets à long terme ainsi que les répercussions et les résultats qualitatifs des programmes et services dont les coûts sont partagés en vertu de l'EMTPH et qui sont destinés aux personnes handicapées.

Conformément au nouveau cadre multilatéral de l'EMTPH, le gouvernement fédéral a accepté de financer entièrement une évaluation-pilote des programmes de l'AEPH et de l'EMTPH du Manitoba. L'évaluation-pilote a permis de mesurer la justification et la pertinence des programmes de l'AEPH et de l'EMTPH par rapport aux besoins des personnes handicapées, d'examiner les processus de conception et de prestation des services et d'évaluer dans quelle mesure ces derniers sont conformes aux pratiques exemplaires. Le rapport sur l'évaluation sommative de l'AEPH et de l'EMTPH a été achevé en juin 2010 et est affiché sur le site www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/evaluation/index.shtml.

Les activités d'évaluation que le Manitoba va entreprendre dans l'avenir incluent les suivantes : l'examen des résultats de l'emploi et des économies de coûts pour les prestataires de l'Aide à l'emploi et au revenu qui ont reçu un soutien d'un bureau de placement financé par le Programme d'emploi-habilitéés; l'évaluation de l'Allocation de mérite

pour le travail bénévole en ce qui concerne la mise en œuvre de cette allocation et le nombre de prestataires de l'Aide à l'emploi et au revenu qui quittent un poste de bénévole pour un emploi; l'analyse des résultats du Programme de réadaptation professionnelle dont le suivi est fait au moyen de formulaires analysables d'ouverture et de fermeture.

COMPOSANTES DES PROGRAMMES DE L'EMTPH AU MANITOBA

En 2011-2012, le gouvernement du Manitoba a restructuré un certain nombre de ministères et de programmes. Même si les services et soutiens fournis dans le cadre des programmes restent inchangés, quatre ministères offrent maintenant les programmes et services prévus dans le cadre de l'EMTPH ainsi que des services axés sur l'emploi pour aider les participants handicapés admissibles à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi ou à conserver un emploi :

- **Entreprenariat, Formation professionnelle et Commerce Manitoba** – Pour les adultes ayant une déficience mentale, physique ou psychiatrique, ou des troubles d'apprentissage;
- **Santé Manitoba** – Pour les adultes ayant une déficience psychiatrique.
- **Vie saine, Aînés et Consommation Manitoba** – Pour les adultes ayant une dépendance à la drogue ou à l'alcool.
- **Enfants et Perspectives pour la jeunesse Manitoba** – Pour les étudiants handicapés.

Le tableau suivant fournit un sommaire des dépenses de 2011-2012 admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH, par ministère :

EMTPH			
DÉPENSES D'ADMINISTRATION ET DE PRESTATION DES PROGRAMMES (EN			
MILLIERS DE DOLLARS)			
2011-2012			
Ministère	Administration	Programme	Total
Entreprenariat, Formation professionnelle et Commerce	1 687,2	8 233,4	9 920,6
Santé	1 625,1	9 991,1	11 616,2
Vie saine, Aînés et Consommation	2 027,2	4 318,2	6 345,4
Enfants et Perspectives pour la jeunesse	0,0	271,4	271,4
Total des dépenses	5 339,5	22 814,1	28 153,6
Contribution fédérale*	1 344,8	7 620,2	8 965,0
Contribution provinciale	3 994,7	15 193,9	19 188,6

*Les dépenses liées à la prestation des programmes de réadaptation professionnelle et d'aide à l'emploi et au revenu offerts par SFT ne figureront au titre de l'EMTPH que lorsqu'elles auront été transférées à EFPC.

** Dans le cadre de ce rapport, les frais d'administration ne constituent pas plus de 15 % de la contribution fédérale annuelle totale.

ENTREPRENARIAT, FORMATION PROFESSIONNELLE ET COMMERCE

Entreprenariat, Formation professionnelle et Commerce s'engage à améliorer la qualité de vie en favorisant l'inclusion économique, professionnelle et sociale de l'ensemble des Manitobains et Manitobaines, et en créant une économie prospère qui profite à toute la population pour que la province soit un endroit épanouissant où l'on peut vivre, apprendre, travailler et investir. En vue d'atteindre ces objectifs, le ministère encouragera le commerce, l'investissement et l'entreprenariat en collaborant avec les intervenants de façon à donner toutes les chances de prospérer à l'ensemble des Manitobains et des Manitobaines, en soutenant le développement d'une main-d'oeuvre qualifiée et durable à l'aide de possibilités de formation et d'emploi, et en fournissant des soutiens financiers et autres à ceux et celles qui ont besoin d'aide pour subvenir à leurs besoins essentiels afin qu'ils puissent participer davantage à la société et jouir d'une plus grande autonomie.

Description des programmes et des services

Les programmes et services financés par Entreprenariat, Formation professionnelle et Commerce Manitoba qui sont à coûts partagés en vertu de l'EMTPH sont notamment les suivants : le Programme de réadaptation professionnelle, d'autres prestations d'aide à l'emploi et au revenu, le Programme d'incitation au travail de l'Aide à l'emploi et au revenu, le fonds de réadaptation professionnelle et les programmes de soutien en milieu de travail (Supported Employment Programs). Pendant la période de transition, la prestation des services dans le cadre des programmes de réadaptation professionnelle et d'aide à l'emploi et au revenu continuera d'être assurée par Services à la famille et Travail. Les dépenses liées à la prestation de ces services ne figureront pas au titre de l'EMTPH tant qu'elles ne seront pas totalement transférées à Entreprenariat, Formation professionnelle et Commerce.

Programme de réadaptation professionnelle

Le Programme de réadaptation professionnelle offre une vaste gamme de services axés sur l'emploi pour aider les adultes handicapés à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi ou à le conserver

afin d'accroître leur autonomie et leur capacité de contribuer à la vie sociale et économique grâce à un emploi soumis à la concurrence.

Le Programme de réadaptation professionnelle est offert par des conseillers en orientation professionnelle dans les bureaux régionaux de Services à la famille et Travail Manitoba, par les offices régionaux de la santé et par trois organismes désignés qui reçoivent un financement provincial pour offrir des services à des groupes précis de personnes handicapées. Les trois organismes désignés sont les suivants :

- **l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA) - Division du Manitoba** – Cet organisme offre des évaluations professionnelles, de la formation, du counseling, des services de placement et des programmes d'adaptation à la vie quotidienne aux participants ayant une déficience visuelle;
- **l'Association canadienne des paraplégiques (ACP) (Manitoba) Inc.** – L'Association offre aux participants ayant des lésions de la moelle épinière des services d'orientation, d'évaluation, de formation professionnelle et de placement.
- la **Society for Manitobans with Disabilities (SMD) Inc.** – Cet organisme offre aux personnes ayant une incapacité physique ou auditive des services d'évaluation, d'orientation, de formation professionnelle et de placement.

Le Programme de réadaptation professionnelle achète aussi des services d'évaluation, de formation professionnelle, de placement, de transition de l'école au travail et de suivi auprès de sept organismes d'emploi. Ces organismes ont comme objectif commun d'aider les participants au Programme à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver. Chaque organisme a élaboré sa propre méthode pour atteindre ce but et vise un groupe de personnes handicapées distinct. Ces sept organismes sont les suivants :

- **Career Connections Inc.** – Cet organisme de Brandon fournit des services d'évaluation au travail, de formation au travail et de suivi aux personnes de l'ouest du Manitoba qui souffrent d'une incapacité mentale, d'une déficience physique ou psychique, ou de troubles d'apprentissage.
- **Employment Preparation Centre** – Cet organisme de Winnipeg dirigé par la Society for Manitobans with Disabilities Inc. offre des services d'évaluation au travail, de formation au travail et de suivi aux personnes qui souffrent d'une déficience physique ou

psychique ou de problèmes d'apprentissage dans les régions du centre, de l'est, du nord-ouest et du nord du Manitoba.

- **Connect Employment Services Ltd.** – Cet organisme de Winnipeg fournit des évaluations au travail, de la formation au travail et des services de suivi aux personnes ayant une incapacité mentale.
- **Premier Personnel Corp.** – Cet organisme de Winnipeg offre des services de transition école-travail et de suivi aux personnes ayant une incapacité mentale.
- **Skills Unlimited's Sair Centre of Learning** – Cet organisme de Winnipeg offre des services d'évaluation au travail, de formation au travail et de suivi aux personnes qui souffrent d'abord d'une déficience psychique ou de troubles d'apprentissage.
- **SCE Lifeworks Inc.** – Cet organisme de Winnipeg offre des services d'évaluation du travail, de formation au travail et de suivi aux personnes qui souffrent d'une incapacité mentale.
- **Segue Career Options Inc.** – Cet organisme de Winkler fournit des services d'évaluation au travail, de formation au travail et de suivi aux personnes du centre-sud du Manitoba qui souffrent d'une déficience psychique ou physique, ou de troubles d'apprentissage.

Les activités à coûts partagés du Programme de réadaptation professionnelle en vertu de l'EMTPH peuvent être réparties en trois catégories, comme suit :

- l'administration,
- la coordination des services,
- la formation.

Administration

La Direction de l'aide à la prestation de services de la Division de la prestation de services dans les communautés, de Services à la famille et Travail Manitoba, fournit une orientation générale au personnel provincial, aux organismes désignés et aux fournisseurs de services externes qui appliquent le Programme de réadaptation professionnelle. Les employés de la Direction s'occupent aussi de l'approbation et de la surveillance du financement des biens et des services offerts en vertu du Programme pour aider les participants admissibles à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver.

Entreprenariat, Formation professionnelle et Commerce Manitoba est également responsable de la coordination de l'administration de l'EMTPH pour la province. Cela consiste à veiller au respect des critères d'admissibilité par les programmes à coûts partagés en vertu de l'EMTPH et à la mise en place de systèmes de collecte de données appropriés afin de répondre aux exigences en matière d'obligation redditionnelle et d'évaluation. Les frais d'administration comprennent aussi une portion des subventions aux trois organismes désignés (l'INCA, l'ACP et la SMD).

Coordination des services

Le Programme de réadaptation professionnelle offre des services personnalisés, fondés sur un modèle de réadaptation selon lequel les responsabilités d'orientation professionnelle comprennent des évaluations professionnelles, des conseils d'adaptation et psychosociaux, des services de gestion des cas, de planification professionnelle et de placement, ainsi que des activités de perfectionnement. Ce modèle est axé sur le participant, le conseiller en réadaptation professionnelle ayant pour tâche de l'informer et de l'orienter pour l'aider à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi ou à le conserver. Le conseiller en réadaptation professionnelle coordonne la prestation des divers biens et services dont le participant a besoin pour atteindre son objectif d'emploi.

Les activités du conseiller en réadaptation professionnelle varient d'un participant à l'autre et peuvent inclure ce qui suit :

- la détermination de l'admissibilité au Programme de réadaptation professionnelle;
- l'évaluation de base;
- l'orientation professionnelle et le counseling préalable à l'emploi, en fonction des facteurs liés à un handicap qui ont des répercussions sur l'emploi;
- l'élaboration d'un plan professionnel personnalisé;
- la coordination des services nécessaires à la mise en œuvre et à l'appui du plan professionnel;
- l'aide directe accordée pour la recherche d'emploi et le placement;
- la surveillance et le suivi après l'obtention d'un emploi afin de pouvoir le conserver, c'est-à-dire la résolution des problèmes liés à l'incapacité à mesure qu'ils surgissent et l'organisation de soutiens liés à l'emploi appropriés.

Formation

Si le plan professionnel comprend une formation scolaire ou professionnelle régulière, le conseiller en réadaptation aidera le participant à choisir le centre de formation approprié et à avoir accès à des sources de financement. Dans le cas où le participant n'a pas accès à d'autres sources de financement, le conseiller pourra l'aider à présenter une demande auprès du Fonds de formation individuelle du Programme de pour la réadaptation professionnelle du Programme réadaptation professionnelle, qui finance les formations scolaires et professionnelles.

Lorsque le plan professionnel prévoit une formation plus pratique, le conseiller en réadaptation professionnelle aide le participant à obtenir des services de placement, d'évaluation, de formation au travail et de suivi de la part d'un bureau de placement. Les bureaux fournissent généralement des évaluations et de la formation dans un milieu de travail communautaire normal. Il arrive que le conseiller en réadaptation professionnelle organise une formation au travail directement avec l'employeur. Cela se produit habituellement dans les régions où le service n'est assuré par aucun organisme d'emploi.

Lorsque le participant démontre qu'il est prêt à travailler, le conseiller en réadaptation professionnelle lui fournit une aide directe ou indirecte sous forme d'activités de placement et de divers services de soutien. Les services de soutien peuvent comprendre des subventions salariales pour ententes de formation en cours d'emploi, l'aménagement du lieu de travail, de l'équipement spécialisé et des services d'interprétation en période d'orientation. Les services de suivi, y compris un encadrement professionnel à durée limitée, sont généralement achetés auprès d'un bureau de placement.

Autres options, services et soutiens

En 2000-2001, on a étendu le Programme de réadaptation professionnelle aux deux options et services qui suivent :

- la réadaptation professionnelle autonome;
- la transition de l'école au travail.

Réadaptation professionnelle autonome

La réadaptation professionnelle autonome offre aux personnes handicapées un choix quant à la manière de demander un financement de formation individuelle pour la réadaptation professionnelle. Ce choix donne aux personnes admissibles qui ne veulent pas d'un conseiller en réadaptation, ou qui n'en ont pas besoin, l'occasion de présenter des demandes d'aide financière. Un comité de révision, composé de représentants de la communauté et d'employés du Programme de réadaptation professionnelle, examine les demandes rédigées de façon autonome et transmet des recommandations à la Direction de l'aide à la prestation des services pour approbation.

Transition de l'école au travail

La transition de l'école au travail prévoit une aide financière pour aider les participants à trouver et à maintenir un emploi soumis à la concurrence. L'aide accordée est fournie afin de payer les services de formateurs en milieu de travail qui aident les adultes ayant une déficience développementale à passer du système scolaire à un emploi soumis à la concurrence rémunéré au salaire minimum ou à un salaire plus élevé.

Participants au Programme

Les tableaux qui suivent fournissent des renseignements sur la principale incapacité dont souffraient les participants au Programme de réadaptation professionnelle ainsi que sur les régions ou organismes qui fournissaient des services de gestion des cas, à la fin mars 2012.

PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE AU 31 MARS 2012	
Région - organisme	N^{bre} de participants
Bureaux régionaux de Services à la famille et Travail	
Centre	119
Est	170
Entre-les-Lacs	44
Nord	25
Parcs	42
Ouest	290
Winnipeg	1 072
Sous-total	1 762
Institut national canadien pour les aveugles (INCA)	333
Association canadienne des paraplégiques (ACP)	175
Society for Manitobans with Disabilities (SMD)	678
Reaching E-Quality Employment Services	36
Réadaptation professionnelle autonome	19
Santé mentale	215
Sous-total	1 456
Total	3 218

**PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE
AU 31 MARS 2012**

Invalidité	N^{bre} de participants
Déficiência mentale	615
Incapacité auditive	196
Trouble d'apprentissage	417
Déficiência physique (autre qu'une incapacité auditive ou une déficiência visuelle)	713
Déficiência psychique	945
Déficiência visuelle	332
Total	3 218

En plus de la coordination des services fournie par les conseillers en réadaptation professionnelle, 1 136 participants ont reçu des fonds du Fonds de formation individuelle pour la réadaptation professionnelle en 2011-2012.

**PROGRAMME DE RÉADAPTATIO PROFESSIONNELLE
FONDS DE FORMATION INDIVIDUELLE POUR LA RÉADAPTATION
PROFESSIONNELLE
2011-2012**

Invalidité	N^{bre} de participants
Déficiência mentale	229
Incapacité auditive	81
Trouble d'apprentissage	167
Déficiência physique (autre qu'une incapacité auditive ou une déficiência visuelle)	249
Déficiência psychique	433
Déficiência visuelle	38
Total	1 197

Indicateurs de résultats de programme

Des renseignements sur les cinq indicateurs de programme de 2011-2012 sont fournis dans le tableau suivant. Certains participants ont reçu plus d'un service au cours de l'année et figurent plus d'une fois dans le tableau.

PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE 2011-2012	
Indicateurs de programme de l'EMTPH	N^{bre} de participants
1. Nombre de personnes qui participent activement aux programmes	3 435
2. Nombre de personnes qui réussissent à terminer un programme	570
3. Nombre de personnes qui évoluent vers d'autres interventions menant à l'obtention d'un emploi	1 484
4. Nombre de personnes qui ont un emploi	940
5. Nombre de personnes maintenues en poste dans le cas d'une crise professionnelle	116

Le tableau suivant fournit des renseignements sur le nombre d'heures et les types d'emploi pour les participants au cours de 2011-2012. Certains participants sont employés par plus d'un employeur et figurent plus d'une fois dans le tableau.

PROGRAMME PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE 2011-2012	
Type d'emploi	N^{bre} de participants
De une à 15 heures par semaine, occasionnel ou saisonnier	87
De une à 15 heures par semaine, à durée déterminée	17
De une à 15 heures par semaine, permanent	83
De 16 à 30 heures par semaine, occasionnel ou saisonnier	48
De 16 à 30 heures par semaine, à durée déterminée	43
De 16 à 30 heures par semaine, permanent	239
31 heures ou plus par semaine, occasionnel ou saisonnier	31
31 heures ou plus par semaine, à durée déterminée	42
31 heures ou plus par semaine, permanent	353
Total	943

Voici les raisons pour lesquelles les participants n'ont pas terminé leur programme ou n'y ont pas donné suite au cours de 2011-2012, selon les conseillers en réadaptation professionnelle. Certains participants sont employés par plus d'un employeur et figurent plus d'une fois dans le tableau.

PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE 2011-2012	
Raison de l'abandon du Programme	N^{bre} de participants
Poursuite de leur plan	1 342
Plan en voie d'élaboration	479
Raisons liées à une incapacité	900
Motif d'ordre familial ou personnel	521
Perte d'intérêt envers le programme ou le plan	336
Obtention d'un emploi	143
Déménagement	84
Autre source de financement	61
Impossibilité d'accéder au programme choisi	34
Aucune autre source de financement	23
Décès	16
À la retraite	10
Autre	212
Je ne sais pas	89
Total	4 250

PROGRAMME RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE 2011-2012	
Raison de la non-évolution dans le programme	N^{bre} de participants
Plan en voie d'élaboration	313
Raisons liées à une incapacité	575
Motif d'ordre familial ou personnel	328
Retrait volontaire	246
Manque de motivation	202
Pas de mesures de soutien ni de financement	28
Autre	163
Je ne sais pas	128
Total	1 983

Dépenses

Le tableau suivant donne la répartition des dépenses du Programme de réadaptation professionnelle admissibles au partage des frais en vertu de l'EMTPH pour 2011-2012.

PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE 2011-2012			
Composante	Dépenses (en milliers de dollars)		
	Administration	Programme	Total
Administration	1 687,2	0,0	1 687,2
Coordination des services	0,0	3 333,7	3 333,7
Formation*	0,0	1 850,5	1 850,5
Total (en dollars)	1 687,2	5 184,2	6 871,4
	%	24,6	75,4
			100,0

Le tableau qui suit présente plus en détail les dépenses du Fonds de formation individuelle pour la réadaptation professionnelle admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH, en 2011-2012.

PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE FONDS DE FORMATION INDIVIDUELLE POUR LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE 2011-2012	
Activité	Dépenses (en milliers de dollars)
Formation scolaire	786,7
Formation professionnelle	152,0
Transport	296,8
Services de soutien spéciaux	611,2
Divers	3,8
Total	1 850,5

Autres programmes d'Entrepreneuriat, Formation professionnelle et Commerce

Entrepreneuriat, Formation professionnelle et Commerce Manitoba fournit d'autres programmes admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH. Ces programmes sont notamment les suivants : d'autres prestations d'aide à l'emploi et au revenu, le Programme d'incitation au travail d'Aide à l'emploi et au revenu, le fonds de réadaptation professionnelle et les programmes de soutien en milieu de travail (Supported Employment Programs).

Autres prestations d'aide à l'emploi et au revenu

Le programme d'Aide à l'emploi et au revenu prévoit d'autres mesures budgétaires pour aider les prestataires à se préparer à l'emploi et à faire une transition facile en vue d'intégrer le marché du travail.

La prestation Nouveau départ aide les prestataires qui quittent le Programme pour occuper un emploi au moyen d'un paiement unique visant à les aider à payer les dépenses liées à leur emploi. En 2011-2012, la prestation Nouveau départ a été accordée à 305 prestataires.

L'Allocation de mérite pour le travail bénévole fournit une aide mensuelle supplémentaire aux personnes handicapées qui sont prestataires de l'aide au revenu et qui font du bénévolat. Elle vise à encourager et à récompenser le bénévolat et à aider à en payer les coûts connexes. En 2011-2012, elle a été versée à environ 522 bénéficiaires par mois pour ce qui est des personnes qui font du bénévolat au moins huit fois par mois, et l'Allocation de mérite pour le travail bénévole partiel a été versée à environ 179 bénéficiaires par mois en ce qui concerne les personnes qui font du bénévolat de quatre à sept fois par mois.

Programme d'incitation au travail de l'AER

Le Programme d'incitation au travail propose des mesures d'incitation au travail, sous forme d'exemption de gains, afin d'encourager et d'appuyer l'intégration des participants à la population active.

La formule d'incitation au travail permet de conserver certains gains perçus en même temps que les prestations d'aide. Le Programme d'incitation au travail comprend également des exemptions pour certains frais liés au travail, et ceux-ci sont admissibles au partage des frais en vertu de l'EMTPH.

En 2011-2012, les frais de transport ont été assurés pour 1 184 participants, les frais d'habillement à 1 758 participants, et les frais téléphoniques et autres à 27 participants. Il est possible que les participants qui bénéficient de plus d'une sorte d'aide aux frais de travail soient comptabilisés plus d'une fois.

Fonds de réadaptation professionnelle

Le Fonds de réadaptation professionnelle appuie les partenariats pour l'emploi innovateurs afin d'aider les personnes handicapées demeurant dans les régions rurales et du Nord à trouver un emploi durable et à le conserver. Le financement permet de combler les écarts de service qui existent dans les régions rurales et d'accroître la coopération entre les employeurs potentiels et d'autres intervenants communautaires.

En 2011-2012, le Fonds a appuyé un projet visant à aider 22 personnes. Parmi ces personnes, six occupaient un emploi d'au moins 15 heures par semaine, au salaire minimal ou plus.

Supported Employment Program

Le Supported Employment Program (ou programme de soutien en milieu de travail) fournit une gamme de services au moyen de projets communautaires pour aider les personnes handicapées à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver. Ce programme aide les organismes communautaires sans but lucratif à assurer la conception et la prestation d'activités de soutien en milieu de travail, l'accent étant mis sur l'acquisition de compétences améliorant l'employabilité ainsi que sur l'expérience de travail et le placement, avec pour objectif l'embauche des participants. Les services visent à améliorer l'employabilité générale des participants, à les préparer à une formation ultérieure ou à la recherche d'un emploi, et à avoir comme résultat direct un emploi.

En 2011-2012, treize projets communautaires de soutien en milieu de travail étaient admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH : Association for Community Living – Beauséjour; Association for Community Living – Entre-les-Lacs; Association for Community Living – Steinbach; Connect Employment Services; Focus on Employment; Parkland Residential Vocational Services; Rose Inc.; Sam Inc.; SCE Lifeworks Inc.; SMD Thompson; St. James Industries Inc.; The Pas

Association for Human Development; et Westman Coalition Employment Opportunity.

En 2011-2012, ces organismes ont fourni un soutien et des services à 864 personnes dont 521 ont obtenu un emploi. Parmi ces dernières, 218 répondaient à la définition d'un emploi conformément au programme de soutien en milieu de travail, soit un emploi d'au moins 15 heures par semaine, avec un salaire minimal ou plus, pendant au moins trois mois consécutifs.

Dépenses

Le tableau suivant donne la répartition des autres dépenses des programmes d'Entrepreneuriat, Formation professionnelle et Commerce Manitoba admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH pour 2011-2012.

AUTRES PROGRAMMES D'ENTREPRENARIAT, FORMATION PROFESSIONNELLE ET COMMERCE 2011-2012			
Programme	Dépenses (en milliers de dollars)		
	Administration	Programme	Total
Autres prestations d'AER	0,0	830,9	830,9
Incitation au travail de l'AER	0,0	654,5	654,5
Fonds de réadaptation professionnelle	0,0	12,5	12,5
Supported Employment Program	0,0	1 551,4	1 551,4
Total (en dollars)	0,0	3 049,3	3 049,3
%	0,0	100,0	100,0

SANTÉ MANITOBA

Il existe plusieurs programmes admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH, qui sont directement ou indirectement appuyés par Santé Manitoba et qui offrent un large éventail de services axés sur l'emploi visant à aider les adultes ayant une maladie mentale à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver.

Au Manitoba, on utilise la stratégie « choisir, obtenir et conserver » concernant les services d'aide à l'employabilité, dans le secteur de la santé mentale. Dans le cadre de cette structure, les services d'emploi supervisé aident les personnes ayant une déficience mentale à réussir et à être heureuses dans l'environnement de travail qu'elles ont choisi, avec le moins d'aide professionnelle possible. Voici les composantes de la démarche :

- **Choisir** – La sélection d'un emploi conforme aux valeurs et aux compétences du participant. Les trois principales activités liées à cette étape sont l'établissement d'objectifs en matière d'emploi, le perfectionnement professionnel et la prise de décision.
- **Obtenir** – L'acquisition d'un emploi dans le milieu de travail recherché soumis à la concurrence. Les trois principales activités liées à cette étape sont la planification du placement, le placement direct et le soutien au placement.
- **Conserver** – Le maintien de la réussite et de la satisfaction de l'employé par le perfectionnement et l'amélioration de ses compétences et de ses aides. Les trois principales activités liées à cette étape sont l'amélioration des compétences, la coordination des services et la consultation.

Description des programmes et des services

Les services d'aide à l'employabilité admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH, dans le contexte des services en santé mentale, peuvent être répartis en trois catégories :

- les services d'aide à l'employabilité financés directement par Santé Manitoba;
- les services offerts par les offices régionaux de la santé;
- les services offerts par des organismes externes et financés par un office régional de la santé.

Services financés directement par Santé Manitoba

Selkirk Mental Health Centre

Le Centre de santé mentale de Selkirk est un établissement de santé provincial qui offre des services de réadaptation et de soins prolongés aux personnes ayant une maladie mentale grave et persistante et des lésions cérébrales acquises, des soins psychiatriques immédiats aux résidents du Manitoba et du Nunavut et des services médico-légaux de longue durée.

Le principal but des services de réadaptation professionnelle du Centre consiste en l'exploration des intérêts et des aptitudes professionnelles et le développement de l'employabilité par des évaluations interdisciplinaires et des occasions de perfectionnement professionnel. Les services concernent surtout l'étape préalable à l'emploi (« choisir ») de la stratégie « choisir, obtenir et conserver ».

Le programme d'encouragement professionnel du Centre offre de l'expérience professionnelle dans divers postes de travail du Centre. Il permet également organiser, par l'intermédiaire d'employeurs communautaires, un encadrement en cours d'emploi par le personnel des services de réadaptation professionnelle. Le programme donne la possibilité d'acquérir ou de perfectionner des compétences ou des habitudes de travail qui augmentent l'employabilité. Il offre également des occasions d'évaluation et de formation dans des tâches précises et permet aux participants de maintenir leurs compétences professionnelles dans un milieu structuré.

En 2011-2012, le Centre de santé mentale de Selkirk a fourni des services de réadaptation professionnelle à 136 personnes. Ces 136 personnes ont toutes participé à des activités de l'étape « choisir ». En moyenne, 49 personnes (40 au minimum et 59 au maximum) ont participé au programme d'encouragement professionnel chaque semaine. En moyenne, 12 personnes (16 au maximum) ont travaillé chaque semaine dans un milieu communautaire (à l'extérieur du Centre). On a enregistré une augmentation du nombre de participants au programme ainsi qu'une augmentation générale du nombre moyen d'emplois conservé par chaque personne. Cela démontre un intérêt croissant à l'égard du programme d'encouragement professionnel. Dans le contexte de ces augmentations, il est important de remarquer que le nombre de placements communautaires s'est considérablement accru. Ces postes donnent aux bénéficiaires l'occasion d'acquérir des

compétences professionnelles spécialisées et de se sentir à l'aise dans un milieu de travail.

Administration des programmes de santé mentale

Même si la prestation directe de la majorité des services a été déléguée aux offices régionaux de la santé, la Direction de la santé mentale et des soins spirituels conserve la responsabilité des normes générales pour les programmes de l'ensemble de la province ainsi que de l'évaluation des résultats précis pour les personnes qui participent à des programmes, services ou projets relatifs à l'emploi. De plus, il incombe à Santé Manitoba de fournir un soutien financier aux offices régionaux de la santé pour les services offerts à la collectivité.

Services offerts par les offices régionaux de la santé

Les onze offices régionaux de la santé sont chargés de la prestation directe de services en santé mentale de base aux clients (il y a dix offices dans les communautés rurales et du Nord, et un à Winnipeg). Différents types de fournisseurs de services, dont les travailleurs des services communautaires de santé mentale, les gestionnaires de cas intensifs, les conseillers en développement de l'emploi et les surveillants en santé mentale, fournissent ces services par l'intermédiaire du Programme communautaire de santé mentale.

Programme communautaire de santé mentale

Le Programme communautaire de santé mentale des offices régionaux de la santé offre des services aux adultes ayant une maladie mentale aiguë ou une maladie mentale grave et persistante, ainsi qu'aux personnes âgées ayant des troubles mentaux.

Des services liés à l'emploi sont offerts par quatre types de travailleurs au sein de leur programme communautaire de santé mentale respectif :

- les travailleurs des services communautaires de santé mentale (TSCSM);
- les gestionnaires de cas intensifs;
- les conseillers en emploi;
- les surveillants en santé mentale.

Travailleurs des services communautaires de santé mentale

Les travailleurs des services communautaires de santé mentale offrent des services complets d'évaluation, de planification et d'intervention, ainsi que de réadaptation aux adultes atteints de maladie mentale aiguë ou grave et persistante. Ils aident ces personnes à faire face aux situations de crise, les mettent en rapport avec des services d'aide clinique et d'autres ressources, et leur offrent des services de counseling et de gestion des cas.

Gestionnaires de cas intensifs

Les gestionnaires de cas intensifs offrent un service de gestion de cas et de réadaptation aux personnes qui ont une maladie mentale grave et persistante et qui ont besoin de services continus et intensifs en matière de gestion de cas et de réadaptation pour parvenir à un niveau de réussite satisfaisant dans leur vie au sein de la communauté. Ces spécialistes les aident à atteindre leurs objectifs de mode de vie, de travail et d'apprentissage.

Conseillers en développement de l'emploi

Les conseillers en développement de l'emploi aident les adultes ayant une déficience psychique à choisir un emploi, à l'obtenir et à le conserver. Ils prennent part à tous les aspects de la gestion des cas, du développement de l'emploi et de la mise sur pied de ressources ainsi que du perfectionnement professionnel des clients. Dans certains cas, les conseillers se chargent de la formation professionnelle, mais dans le cas d'interventions plus exigeantes et intensives, ils ont recours à des surveillants en santé mentale ou à des formateurs en milieu de travail.

Les types d'activités axées sur l'emploi qu'offrent ces fournisseurs de services varient selon les besoins des clients. Ils peuvent inclure les suivants :

- la préparation d'un curriculum vitæ;
- la simulation des entrevues;
- la manière de remplir les formulaires de demande d'emploi;
- l'établissement des objectifs professionnels;
- les renvois (p. ex. : vers le Programme de réadaptation professionnelle, les centres d'emploi);
- l'analyse des possibilités d'emploi avec les clients;

- l'analyse des obstacles à l'emploi,
- l'aide pour se lever et se préparer à travailler;
- l'offre d'un soutien en cas de crise professionnelle.

En 2011-2012, le Programme communautaire de santé mentale a fourni des services liés à l'emploi à 1 174 personnes.

Surveillants en santé mentale

Les surveillants en santé mentale sont des travailleurs de soutien occasionnels qui procurent appui et assistance aux personnes atteintes de maladie mentale en ce qui concerne le mode de vie, l'apprentissage et le travail. Ils relèvent des travailleurs des services communautaires de santé mentale.

La partie du Programme des surveillants en santé mentale dont les coûts ont été partagés en vertu de l'EMTPH est liée au pourcentage de temps axé sur le soutien relatif au travail tel que la formation en milieu de travail, les activités personnalisées de l'étape « choisir » et la formation professionnelle. En 2011-2012, les surveillants en santé mentale ont offert leurs services liés à l'emploi à 212 personnes.

Programme de suivi intensif dans la communauté

L'Office régional de la santé de Winnipeg a deux équipes autonomes du Programme de suivi intensif dans la communauté qui aident les personnes ayant des symptômes de maladie mentale graves et persistants à choisir, à obtenir et à conserver un emploi.

L'équipe pluridisciplinaire (c'est-à-dire formée d'un psychiatre, de travailleurs sociaux, d'infirmières et d'autres professionnels) fournit des services de réadaptation, d'aide et de soins aux personnes dont le diagnostic primaire est la schizophrénie, la psychose maniacodépressive ou une autre psychose majeure. Parmi les activités du Programme, notons :

- le counselling d'emploi;
- le perfectionnement professionnel;
- l'intervention et la gestion en cas de crise professionnelle;
- la formation préalable à l'emploi;
- l'aide à l'éducation et la facilitation de celle-ci;

- le développement des compétences en recherche d'emploi;
- l'accès au marché voilé du travail;
- l'aide à l'emploi active et continue.

En 2011-2012, le Programme de suivi intensif dans la communauté de la rue Hargrave a fourni des services à 91 personnes, dont 57 ont participé à des activités admissibles en vertu de l'EMTPH. Parmi ces personnes, 25 occupaient un emploi : six occupaient un poste à temps plein, six un poste à temps partiel et 13 un poste occasionnel. Vingt-sept autres occupaient un poste bénévole et cinq autres encore participaient activement à une recherche d'emploi et faisaient des études.

En 2011-2012, le Programme de suivi intensif dans la communauté de la rue Leila a fourni des services à 76 personnes, dont 35 ont participé à des activités admissibles en vertu de l'EMTPH. Parmi ces personnes, 16 occupaient un emploi : deux avaient un poste à temps plein, cinq un emploi à temps partiel et neuf un emploi occasionnel. Cinq autres occupaient un poste bénévole et 14 autres encore participaient activement à une recherche d'emploi et faisaient des études.

Eden Mental Health Centre

L'Eden Mental Health Centre est une filiale des Eden Health Care Services qui gèrent un ensemble de services de santé mentale. Il offre des services de soins immédiats aux adultes qui y sont hospitalisés ainsi que des services communautaires de santé mentale par l'intermédiaire de l'Office régional de la santé du Centre, selon un contrat de service.

Les travailleurs des services communautaires de santé mentale du Centre fournissent des services de préparation à l'emploi en offrant des services de gestion de cas intensifs. Le Service d'ergothérapie fournit aussi des services de préparation relative à l'emploi. Ces services sont considérés comme ayant lieu à l'étape initiale « choisir ».

Lorsqu'un client montre de l'intérêt pour un emploi, il est dirigé vers Segue Career Options de Eden, la filiale professionnelle d'Eden Health Care Services. Segue Career Options offre des activités professionnelles au cours des étapes « choisir, obtenir et conserver ».

En 2011-2012, Segue Career Options a fourni des services liés à la préparation à l'emploi à 122 personnes ayant une déficience psychiatrique. Parmi elles, 87 ont occupé un poste pendant cette période. Sur les 122 personnes, 51 ont commencé en 2010-2011 et pris fin en 2011-2012; 40 ont commencé et pris fin au cours de l'exercice 2011-2012, et 31 ont commencé en 2011-2012 et seront reportées à l'exercice 2012-2013. Segue Career Options est aussi un bureau de placement pour le Programme de réadaptation professionnelle.

Services offerts par les organismes externes

Les offices régionaux de la santé financent quatre organismes externes qui sont admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH et qui proposent des services d'employabilité aux personnes ayant une maladie mentale.

Service de réadaptation et de rétablissement (Association canadienne pour la santé mentale)

Le service de réadaptation et de rétablissement, de l'Association canadienne pour la santé mentale (région de Winnipeg), aide les personnes ayant une maladie mentale à choisir, à obtenir et à conserver un emploi.

Les activités du service liées à l'emploi incluent les suivantes :

- le counseling en matière d'emploi,
- le perfectionnement professionnel,
- la transition école-travail,
- l'intervention et la gestion en cas de crise professionnelle,
- la formation préalable à l'emploi (p. ex., l'expérience professionnelle),
- l'aide à l'enseignement postsecondaire,
- l'aide à l'emploi active et continue,
- l'assistance en milieu de travail,
- le travail indépendant.

De plus, le service aide les personnes ayant une maladie mentale qui désirent reprendre leurs études à établir un objectif de carrière, à examiner les options qui s'offrent à elles en matière d'enseignement, à obtenir une aide financière, à terminer leur programme d'études et à chercher du travail.

En 2011-2012, le service de réadaptation et de rétablissement a aidé 45 personnes à élaborer un objectif d'emploi. Parmi les nouveaux participants admis au programme, 21 avaient un objectif d'emploi et cinq ont trouvé un travail à la fin de la période du rapport.

Parmi les participants admis antérieurement, 14 ont conservé l'emploi qu'ils avaient obtenu au cours de périodes antérieures. Douze ont été

congediés, dont huit occupaient un emploi à la fin de l'exercice. Parmi ces huit, trois occupaient un emploi à temps plein, trois travaillaient à temps partiel et deux de façon occasionnelle. À la fin de l'exercice, quatre participants étaient sans travail. De plus, 16 participants employés ont reçu de l'aide lors d'une crise liée à l'emploi.

Self Starting Creative Opportunities for People in Employment Inc.

Self Starting Creative Opportunities for People in Employment Inc. (SSCOPE) est un organisme de santé mentale sans but lucratif constitué en corporation en 1991 qui offre des possibilités d'emploi occasionnel et à temps partiel aux hommes et aux femmes de Winnipeg ayant des problèmes de santé mentale et recherchant une expérience de travail constructive. Sa devise est « Real work... Real income », soit un travail réel pour un revenu réel.

SSCOPE offre une expérience de travail et une formation en cours d'emploi accessibles, souples et fondées sur le choix, et répond ainsi aux besoins auxquels ne répondent pas nécessairement les autres programmes de formation professionnelle. Le programme fournit des services de soutien, d'orientation et de formation aux participants et les aide à établir des objectifs professionnels personnels ainsi qu'à mettre en œuvre ce qu'il faut pour les atteindre. Actuellement, SSCOPE est le seul service de Winnipeg qui cherche à répondre aux besoins des clients des services de santé mentale en matière de possibilités d'emploi au niveau débutant et aux taux du marché du travail.

Des mesures supplémentaires ont été prises en 2011-2012 pour permettre aux membres employés de passer à des emplois permanents à temps partiel dans les entreprises de SSCOPE et l'objectif de l'organisation est de prévoir d'autres étapes dans ce cheminement. Beaucoup d'employés ont occupé des postes permanents de nuit et à temps partiel pendant les mois d'hiver pour aider SSCOPE à satisfaire ses obligations dans le cadre d'un gros contrat de déneigement avec la Ville de Winnipeg. D'autres ont travaillé de façon régulière dans le nouveau magasin d'articles de recyclage et d'occasion de SSCOPE. Les diverses entreprises commerciales de SSCOPE fournissent des services aux personnes âgées, aux centres communautaires, aux entreprises privées, aux ministères et à d'autres résidents de Winnipeg, notamment le ramassage d'articles plus ou moins encombrants, le déménagement de meubles et autres articles, l'entretien de la pelouse et le déneigement, des services de distribution automatique, le nettoyage général et le nettoyage d'immeubles ainsi que des travaux de

construction et autres travaux. Leurs clients sont notamment la Ville de Winnipeg, Logement Manitoba, la Commission de la santé mentale (Housing Plus), Warm Up Winnipeg/Build, et bien d'autres encore, soit plus de 300 clients au total chaque année et leur nombre augmente régulièrement.

Le personnel de SSCOPE établit des possibilités d'emploi et comble les besoins de chacun des postes grâce aux compétences actuelles des participants. Les travailleurs de soutien accompagnent les participants sur le lieu de travail afin de leur offrir appui, conseils, formation en cours d'emploi, moyen de transport et aide aux relations avec la clientèle, tout en évaluant leurs besoins. Le programme est souple; il permet aux personnes d'y participer ou de s'en retirer, ainsi que de saisir les différentes occasions d'emploi qui se présentent. Les membres commencent eux-mêmes le processus de réservation des quarts de travail qu'ils désirent et déterminent s'ils sont prêts à augmenter ou à diminuer leurs heures de travail.

En 2011-2012, SSCOPE a fourni des services à 162 personnes qui ont été rémunérées pendant un an, soit une augmentation par rapport aux 124 personnes de l'exercice précédent.

En moyenne, 47 personnes ont été employées par SSCOPE chaque mois, soit une augmentation par rapport aux 39 de l'exercice précédent, ce qui a représenté un total de 8 092,45 heures d'emploi créées au cours de l'exercice, soit 2 912 heures de plus par rapport à 2010-2011. On a ainsi enregistré une augmentation moyenne de 20 personnes supplémentaires employées par mois ainsi qu'une augmentation de 21 % du nombre total d'heures d'emploi pour l'exercice.

Le total des salaires et avantages moyens versés aux membres employés a augmenté de 65 % en passant de 65 934 \$ en 2010-2011 à environ 146 368 \$ en 2011-2012.

En 2011-2012, il y a eu 166 nouveaux demandeurs, si bien que 79 nouveaux membres salariés ont obtenu un emploi auprès de SSCOPE. Parmi eux, environ neuf participants ont obtenu des emplois à temps plein ou des emplois à temps partiel permanents ailleurs ou à SSCOPE.

Selkirk and Interlake Mental Health Support Centres Inc.

L'un des objectifs des centres d'assistance en santé mentale de Selkirk et de la région d'Entre-les-Lacs est la formation et le perfectionnement des personnes ayant une maladie mentale persistante, afin de maximiser leur employabilité dans un milieu de travail positif. Des conseillers en développement de l'emploi rencontrent les clients individuellement afin de les aider à trouver et à conserver un emploi dans la collectivité.

Le Sunflower Cafe des centres d'assistance en santé mentale de Selkirk et de la région d'Entre-les-Lacs dirige un programme transitionnel d'emploi qui crée des postes exigeant différents degrés de compétences. Il existe un certain nombre de postes offerts en tout temps, en raison du renouvellement des participants et des employés.

En 2011-2012, 14 personnes ont participé au programme et étaient encore actives au 31 mars 2012. On n'a enregistré aucun nouveau participant.

Ventures

Ventures est un programme d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destiné aux adultes ayant des problèmes de santé mentale assez considérables pour compromettre leur capacité à obtenir et à conserver un emploi. Ce programme évalue les compétences professionnelles de base que possède le participant et, selon le cas, lui fournit une formation qui vise le renforcement de ses compétences. Il met au point avec ses clients des plans de formation axés sur leurs besoins précis. Ventures compte un certain nombre de partenaires qui offrent des occasions de formation au travail au sein de l'office régional de la santé et de la collectivité de Brandon.

En 2011-2012, Ventures a offert des services liés à l'emploi à 39 personnes. Sept d'entre elles participaient au programme pour la première fois et neuf depuis moins de deux ans. Plusieurs clients sont partis à la retraite au cours de l'exercice précédent, ce qui illustre l'évolution démographique des participants, et deux autres ont quitté le programme pour suivre d'autres options professionnelles. Trois clients ont travaillé en même temps pour Ventures et d'autres programmes de façon à augmenter leurs chances d'intégrer le marché du travail. Ventures compte actuellement deux clients qui travaillent à temps plein tout en gardant contact avec Ventures et en bénéficiant de l'aide du

programme, et un client qui travaille à temps partiel dans la collectivité. De nombreux participants font du bénévolat dans des établissements communautaires (par exemple à la société protectrice des animaux, au Musée des beaux-arts et dans des églises locales) et ils sont également impliqués dans divers programmes sociaux et récréatifs.

Indicateurs de résultats de programme

Les tableaux qui suivent présentent la répartition détaillée, par programme ou service, du nombre de clients de Santé Manitoba qui ont bénéficié de services d'employabilité au cours de l'exercice 2011-2012.

PROGRAMMES DE SANTÉ MANITOBA 2011-2012	
Programme ou service	Nombre de personnes
Selkirk Mental Health Centre.	136
Programme communautaire en santé mentale	1 174
Surveillants en santé mentale	212
Programme de suivi intensif dans la communauté	92
Eden Mental Health Centre (Segue Career Options)	122
Rehabilitation and Recovery Services	45
SSCOPE	162
Selkirk and Interlake Mental Health Support Centres Inc.	14
Ventures	39
Total	1 996

PROGRAMMES DE SANTÉ MANITOBA 2011-2012	
Indicateurs des programmes de Santé Manitoba	Nombre de personnes
1. Nombre de personnes qui participent activement aux programmes	1 784
2. Nombre de personnes qui réussissent à terminer un programme	371
3. Nombre de personnes qui terminent le programme de préparation à l'emploi et qui évoluent par la suite vers d'autres interventions menant à l'obtention d'un emploi	1 042
4. Nombre de personnes embauchées après avoir participé au programme	1 164
5. Nombre de personnes maintenues en poste dans le cas d'une crise professionnelle	444

Dépenses

Le tableau suivant donne la répartition des dépenses des programmes de Santé Manitoba admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH pour 2011-2012.

PROGRAMMES DE SANTÉ MANITOBA 2011-2012			
Programme	Dépenses (en milliers de dollars)		
	Administration	Programme	Total
Centre de santé mentale de Selkirk	252,4	1 477,4	1 729,8
Programme communautaire en santé mentale	797,1	5 731,7	6 528,8
Administration des programmes de santé mentale	165,4	0,0	165,4
Surveillants en santé mentale	0,0	1 266,7	1 266,7
Programme de suivi intensif dans la communauté	0,0	702,7	702,7
Rehabilitation and Recovery Services	377,4	559,4	936,8
SSCOPE	28,8	75,3	104,1
Selkirk and Interlake Mental Health Support Centres Inc.	0,0	98,3	98,3
Ventures	4,0	79,6	83,6
Total en dollars	1 625,1	9 991,1	11 616,2
%	14,0	86,0	100,0

VIE SAINTE, AÎNÉS ET CONSOMMATION

Vie saine, Aînés et Consommation Manitoba veille à créer des occasions de vie saine en favorisant le bien-être et la prévention à chaque étape de la vie. En partenariat avec les communautés, les écoles et les lieux de travail, le ministère de la Vie saine, des Aînés et de la Consommation s'efforce de créer des milieux positifs qui permettront de faire des choix sains plus facilement et de les rendre plus accessibles à tous les Manitobains.

Description des programmes et des services

Vie saine, Aînés et Consommation Manitoba fournit une orientation stratégique et un financement à seize organismes qui offrent des traitements contre l'alcoolisme et la toxicomanie à des adultes, dont deux sont admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH, soit la Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances et la Behavioural Health Foundation.

Il existe un lien réel entre la réduction de la consommation d'alcool et de drogues et l'obtention d'un emploi. Les personnes qui sont incapables de modérer ou de maîtriser leur consommation d'une substance engendrant une dépendance voient leur aptitude à prendre part à la vie active extrêmement limitée. Dans le cas de ces personnes, le risque de préjudice associé à la consommation de substances pouvant entraîner une dépendance aura donc des répercussions négatives sur leur capacité de participer de façon valable à la société.

La Commission canadienne des droits de la personne et la Commission des droits de la personne du Manitoba reconnaissent que les personnes alcooliques ou toxicomanes ont une incapacité physique ou mentale.

Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances

Les programmes de la Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances (AFM) offrent une vaste gamme de services axés sur l'emploi qui aident les adultes handicapés à se préparer au marché du travail ainsi qu'à obtenir ou à conserver un emploi. La prestation de

ces programmes s'effectue à l'échelle régionale partout au Manitoba. L'AFM offre aux participants des occasions de réussir professionnellement par la coordination d'une gamme de services de soutien et d'orientation qui les aident à entrer sur le marché du travail ou à conserver un emploi.

Administration

L'administration de l'AFM se compose de différents volets. Le volet direction détermine des objectifs et une orientation des politiques qui régissent tous les aspects des activités de l'organisme. Le volet finances, technologies de l'information et ressources humaines s'occupe de la gestion des finances et du système de gestion, et offre des services en ressources humaines à tous les secteurs de programmes de l'AFM. Le volet sensibilisation et information offre des services de relations publiques, de sensibilisation et de bibliothèque au sujet de la consommation et de l'abus d'alcool et d'autres drogues. Le volet évaluation et obligation redditionnelle est axé sur l'obligation redditionnelle par l'évaluation des programmes offerts aux clients.

Programmes en établissement destinés aux adultes

Les programmes en établissement destinés aux adultes de l'AFM facilitent la réinsertion sociale des participants dans la collectivité à partir de l'environnement structuré d'un milieu de réadaptation en établissement. Les participants sont des hommes et des femmes de 18 ans et plus qui ont été examinés, puis jugés comme ayant une dépendance à l'alcool ou à d'autres drogues et ayant besoin d'une vaste intervention continue.

Ces programmes visent à ramener les participants à un niveau de fonctionnement optimal par la réduction des effets négatifs de la dépendance. Ils permettent au participant de stabiliser sa situation de crise professionnelle ou lui procurent les compétences nécessaires pour se préparer au marché du travail et décrocher un emploi. En vue de l'emploi, on apprend aux participants la gestion du temps et du stress, la maîtrise de la colère, la communication, le sens des responsabilités, un style de vie sain et des techniques de recherche d'emploi.

Par ailleurs, un service de réadaptation de courte durée (de 21 à 28 jours) en établissement pour alcooliques et toxicomanes est offert dans les cinq établissements de la Fondation dont un est situé à Brandon, un à Sainte-Rose-du-Lac, un à Thompson et deux à

Winnipeg. À la fin de leur programme, les clients sont aiguillés vers un service de soins continus de l'AFM ou vers un centre communautaire ou d'entraide externe, pour y recevoir un soutien continu.

Programmes communautaires destinés aux adultes

Tout comme les programmes en établissement, les programmes communautaires destinés aux adultes de l'AFM visent à faciliter le retour du participant à un niveau de fonctionnement optimal, qui comprend l'employabilité. La clientèle directe est composée d'hommes et de femmes âgés de 18 ans et plus qui ont été examinés, puis jugés comme ayant une dépendance à l'alcool ou à d'autres drogues, mais qui disposent d'un milieu de vie stable et reçoivent un soutien important de la part de la collectivité et de leur famille. Un tel milieu et un tel soutien sont propices aux services communautaires.

Ces programmes offrent aux participants qui vivent dans la collectivité un milieu de soutien de même que des renseignements sur les risques et autres problèmes de fonctionnement quotidien (professionnels, familiaux et sociaux) entraînés par leur alcoolisme ou leur toxicomanie. Lorsque cela s'avère approprié, on établit également des liens avec des fournisseurs de services de psychologie tels que des psychologues cliniciens, des travailleurs des services communautaires de santé mentale ou des psychiatres. Comme dans le cadre des programmes en établissement, on offre aux participants des occasions d'acquisition de compétences axées sur l'emploi afin de leur permettre d'obtenir ou de conserver un emploi. À la fin du programme, les participants peuvent être aiguillés vers un service de soins continus de l'AFM ou vers un centre communautaire ou d'entraide externe pour y recevoir un soutien continu.

Programme de méthadone

Les clients directs du programme d'entretien à la méthadone sont des personnes qui souffrent d'une dépendance aux opiacés. Ce programme procure de la méthadone et un service d'analyse d'urine aux clients ayant une dépendance aux opiacés, et leur fournit des services de counseling, de formation, de stabilisation professionnelle, de préparation à l'emploi et d'aide à l'établissement d'objectifs. L'entretien à la méthadone permet aux personnes de fonctionner normalement et d'effectuer des tâches physiques et mentales sans diminution de leurs capacités.

L'objectif du programme est de donner aux personnes l'occasion d'arrêter sans danger leur consommation d'opiacés et d'acquiescer et de

maintenir une manière quotidienne positive de fonctionner, entre autres par l'obtention et la conservation d'un emploi.

Services en milieu de travail

L'intervention en milieu de travail est un moyen efficace d'aborder les problèmes d'emploi liés à la dépendance et les problèmes personnels qui y sont associés. Les services en milieu de travail comprennent les interventions en milieu de travail, l'élaboration de politiques, les consultations, la formation sur mesure et les ateliers de sensibilisation des employés.

Behavioural Health Foundation

L'organisme Behavioural Health Foundation est constitué d'un établissement de traitement des maladies concomitantes de longue durée (de trois à six mois sont recommandés, mais des séjours plus longs sont permis) et fournit des conseils en matière de toxicomanie et de style de vie destinés aux clients et à leur famille (hommes, femmes et jeunes). Le programme est conçu pour offrir progressivement aux participants l'occasion d'acquérir les compétences professionnelles, intellectuelles et de communication nécessaires à une réinsertion réussie dans la société, tout en abandonnant les comportements qui entretiennent leur dépendance.

Programme destiné aux hommes, aux femmes et aux familles

Le programme destiné aux hommes, aux femmes et aux familles de la Behavioural Health Foundation propose des services aux hommes et aux femmes incapables de mener leur vie de façon satisfaisante à cause d'une dépendance ou d'un problème de santé mentale, de même qu'à leurs enfants à charge. Il vise à aider les participants à adopter un mode de vie positif par la reprise d'un parcours scolaire ou professionnel et par la réduction ou l'élimination des dépendances à l'alcool et aux autres drogues.

Grâce à des séances de counseling individuel ou collectif, les résidents découvrent la dynamique de la dépendance et la manière de vivre des émotions et des sensations sans l'utilisation de substances chimiques. L'accent est mis sur les aptitudes à la résolution des conflits et à l'affirmation de soi, ainsi que sur les techniques de communication et de résolution de problèmes, ce qui aide les résidents

à acquérir des comportements constructifs face aux difficultés. La formation scolaire et professionnelle, ainsi que l'acquisition et le perfectionnement de compétences en vue de la recherche d'emploi, sont présentés comme des moyens d'adopter un mode de vie positif.

Les employés de la Behavioural Health Foundation aident les résidents à vaincre leur dépendance au moyen de diverses activités préalables à l'emploi, dont l'évaluation des compétences, l'aide à la rédaction du curriculum vitæ, la préparation à l'entrevue, l'adoption d'attitudes positives à l'égard du travail, de bonnes habitudes de travail et de compétences professionnelles, de même que l'établissement d'une routine au travail et la reprise de la scolarité.

Ce programme comprend également de la formation professionnelle ainsi que de l'aiguillage vers des services d'emploi. Les personnes qui ont réussi le programme sont celles qui ont non seulement corrigé les comportements destructeurs qui les ont amenées à la Behavioural Health Foundation, mais aussi celles qui ont obtenu un emploi valable ou commencé un programme de formation scolaire ou professionnelle. De plus, l'organisme continue à offrir du soutien aux clients qui décrochent un emploi ou commencent un programme de formation.

Indicateurs de résultats de programme

Le tableau qui suit présente la répartition détaillée, par programme ou service, du nombre de participants aux programmes de lutte contre les dépendances qui ont bénéficié de services d'employabilité au cours de l'exercice 2011-2012.

PROGRAMMES DE LUTTE CONTRE LES DÉPENDANCES 2011-2012		
Indicateurs de programme de l'EMTPH	Nombre de personnes	
	AFM*	BHF
1. Nombre de personnes qui participent activement aux programmes	2 559**	227
2. Nombre de personnes qui réussissent à terminer un programme	1 518	152
3. Nombre de personnes qui terminent le programme de préparation à l'emploi et qui évoluent par la suite vers d'autres interventions menant à l'obtention d'un emploi	s.o.	81
4. Nombre de personnes embauchées après avoir participé au programme	39***	30
5. Nombre de personnes maintenues en poste dans le cas d'une crise professionnelle	s.o.	9

* Les personnes participant aux programmes destinés aux victimes du jeu, aux familles, aux jeunes et aux conducteurs avec facultés affaiblies ne sont pas incluses dans ces statistiques.

** Selon les données du formulaire de fermeture de l'AFM (les admissions de 2010-2011 et de 2011-2012 ont été fusionnées avec les données du formulaire de fermeture de 2011-2012). Les clients sont représentés dans le fichier des données du formulaire de fermeture une fois qu'ils ont demandé la fermeture de leur dossier ou qu'il s'est écoulé six mois depuis leur dernière participation aux programmes de l'AFM. Il s'agit de lignes directrices, car cela varie en fonction du programme. Nota : On ne peut entièrement se fier aux données du formulaire de fermeture pour représenter les adultes participant activement aux programmes de lutte contre les dépendances à l'alcool et aux autres drogues (par exemple, il se peut que les personnes admises en mars 2012 à un programme communautaire suivent encore un traitement et qu'elles ne figurent pas dans les chiffres du tableau ci-dessus).

*** Les données proviennent d'une évaluation de l'un des programmes offerts en établissement par l'AFM. Elles représentent le nombre de participants ayant déclaré avoir un emploi trois mois après la fin du traitement (cela n'inclut pas les étudiants ni les personnes à la retraite).

Dépenses

Le tableau suivant présente la répartition des dépenses du Programme de lutte contre les dépendances admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH pour 2011-2012.

PROGRAMMES DE LUTTE CONTRE LES DÉPENDANCES 2011-2012			
Organisme	Dépenses (en milliers de dollars)		
	Administration	Programme	Total
Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances	1 331,3	3 113,8	4 445,1
Behavioural Health Foundation	695,8	1 204,4	1 900,2
Total (en dollars)	2 027,2	4 318,2	6 345,4
	%	31,9	68,1
			100,0

ENFANTS ET PERSPECTIVES POUR LA JEUNESSE

Enfants et Perspectives pour la jeunesse vise à aider les enfants et les jeunes du Manitoba à obtenir les meilleurs résultats possibles à toutes les étapes de leur développement. Les expériences de la petite enfance ont des répercussions profondes sur la santé et le bien-être en général, tout au long de la vie. Soutenir les enfants et leurs familles a des avantages qui s'appliquent aussi à l'économie, à la santé de la population et à la sécurité de la collectivité.

Options carrières à l'intention des étudiants handicapés

Options carrières à l'intention des étudiants handicapés (Options carrières) est une composante de Service STEP. Celui-ci offre de l'argent destiné aux salaires et des équivalents temps plein aux ministères du gouvernement provincial afin qu'ils offrent à de jeunes handicapés effectuant des études secondaires ou postsecondaires des postes liés à leurs objectifs de carrière. Les étudiants de niveau postsecondaire peuvent utiliser et étendre leurs compétences, et en développer de nouvelles, tandis que les élèves du secondaire acquièrent leur première expérience professionnelle.

La plupart des emplois sont des emplois d'été, mais on offre aussi des postes à temps partiel que les étudiants de niveau postsecondaire peuvent occuper durant l'année collégiale ou universitaire, grâce au programme STEP à temps partiel.

On évalue les compétences, la scolarité, les intérêts professionnels, les objectifs de carrières et, au besoin, l'aménagement requis du milieu de travail des étudiants, qui doivent avoir au moins 16 ans quand ils commencent leur emploi. Les étudiants doivent fréquenter l'école à temps plein (ou à temps partiel, si cela est dû à leur handicap) et doivent continuer leurs études l'année suivante ou, s'ils ont arrêté l'école durant environ un an à cause de leur handicap, doivent reprendre leurs études l'année suivante.

L'objectif d'Options carrières est d'intégrer tous les étudiants et d'éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les étudiants handicapés dans leur choix de carrière. Options carrières aide aussi

les étudiants à faire la transition de l'école au travail en leur offrant la possibilité d'explorer des carrières au sein du gouvernement provincial.

En 2011-2012, 186 étudiants se sont inscrits au programme Options carrières à l'intention des étudiants handicapés, dont 42 ont été placés dans des postes. Parmi ceux-ci, 26 étudiants ont occupé des postes à temps plein, quatre des postes à temps partiel et 12 une combinaison de postes à temps partiel et à temps plein.

Dépenses

Le tableau suivant donne la répartition des dépenses du Programme qui sont admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH pour 2011-2012.

ENFANTS ET PERSPECTIVES POUR LA JEUNESSE 2011-2012			
Programme	Dépenses (en milliers de dollars)		
	Administration	Programme	Total
Options carrières à l'intention des étudiants handicapés (en dollars)	0,0	271,4	271,4
%	0,0	100,0	100,0

INDICATEURS SOCIAUX

Les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), menée annuellement par Statistique Canada, sont une source de renseignements sur l'emploi, les salaires et les niveaux d'éducation de la population canadienne.

Les tableaux suivants fournissent, en fonction des données de l'EDTR, les indicateurs sociaux relatifs à la participation des personnes handicapées au marché du travail, aux taux d'emploi, au revenu d'emploi et au niveau d'études atteint des personnes handicapées ou non au Manitoba pour 2010.

Taux d'emploi

Nombre et taux d'emploi des personnes de 16 à 64 ans selon le sexe et la situation relative au handicap, Manitoba 2010.

	Total		Personnes handicapées		Personnes non handicapées	
	N ^{bre} de personnes (en milliers)	% de personnes	N ^{bre} de personnes (en milliers)	% de personnes	N ^{bre} de personnes (en milliers)	% de personnes
Tous les hommes et les femmes						
Total	770	100,0	164	100,0	462	100,0
Employés	431	55,9	94	57,1	335	72,6
Sans emploi	F	1,0	F	2,0	F	1,0
Inactifs	82	10,6	40	24,2	39	8,4
Autre	112	F	27	F	83	F
Hommes						
Total	387	100,0	82	100,0	229	100,0
Employés	228	59,0	51	61,6	176	76,8
Sans emploi	F	0,8	F	1,6	F	0,8
Inactifs	27	7,0	15	18,6	10	4,3
Autre	58	F	15	F	41	F
Femmes						
Total	383	100,0	82	100,0	232	100,0
Employées	202	52,8	43	52,6	159	68,4
Sans emploi	F	1,2	F	2,3	F	1,2
Inactives	55	14,3	24	29,7	29	12,4
Autre	54	F	13	F	42	F

Source : Statistique Canada, Division de la statistique du revenu, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

Remarque : La catégorie « Autre » permet de recenser les personnes employées pendant une partie de l'année, sans emploi pendant une partie de l'année ou inactives pendant une partie de l'année et celles qui ont été dans deux de ces trois situations

Remarque : F Trop peu fiables pour être publiées.

Revenu d'emploi

Répartition du revenu selon le sexe et la situation relative au handicap, Manitoba 2010

	Total		Personnes handicapées		Personnes non handicapées	
	N ^{bre} de personnes (en milliers)	% de personnes	N ^{bre} de personnes (en milliers)	% de personnes	N ^{bre} de personnes (en milliers)	% de personnes
Tous les hommes et les femmes						
Total	688	100,0	131	100,0	428	100,0
1 \$- 4 999 \$	79	11,5	21	16,1	40	9,4
5 000 \$- 19 999 \$	174	25,3	33	25,1	104	24,3
20 000 \$-29 999 \$	95	13,7	14	10,9	57	13,4
30 000 \$- 39 999 \$	89	12,9	15	11,3	61	14,2
40 000 \$- 49 999 \$	75	10,9	17	12,7	46	10,8
50 000 \$- 59 999 \$	50	7,3	10	7,8	32	7,6
Plus de 60 000 \$	126	18,3	21	16,1	87	20,3
Hommes						
Total	363	100,0	73	100,0	219	100,0
1 \$- 4 999 \$	38	38	11	15,5	19	8,8
5 000 \$- 19 999 \$	74	74	14	19,3	40	18,5
20 000 \$-29 999 \$	44	44	8	11,6	22	10,3
30 000 \$- 39 999 \$	42	42	7	10,2	29	13,2
40 000 \$- 49 999 \$	45	45	9	13,0	28	12,9
50 000 \$- 59 999 \$	33	33	6	8,6	21	9,7
Plus de 60 000 \$	87	87	16	21,8	59	26,7
Femmes						
Total	326	100,0	58	100,0	209	100,0
1 \$- 4 999 \$	42	12,8	10	16,9	21	10,1
5 000 \$- 19 999 \$	100	30,8	19	32,4	64	30,5
20 000 \$-29 999 \$	51	15,6	6	10,1	35	16,6
30 000 \$- 39 999 \$	47	14,4	7	12,7	32	15,2
40 000 \$- 49 999 \$	30	9,3	7	12,2	18	8,7
50 000 \$- 59 999 \$	17	5,3	F	6,7	11	5,4
Plus de 60 000 \$	39	11,8	5	9,1	28	13,5

Source : Statistique Canada, Division de la statistique du revenu, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)

Remarque : F Trop peu fiables pour être publiées.

Niveau d'études

Plus haut niveau d'études selon le sexe et la situation relative au handicap, Manitoba 2010

	Total		Personnes handicapées		Personnes non handicapées	
	N ^{bre} de personnes (en milliers)	% de personnes	N ^{bre} de personnes (en milliers)	% de personnes	N ^{bre} de personnes (en milliers)	% de personnes
Tous les hommes et les femmes						
Total	770	100,0	164	100,0	462	100,0
Moins que le diplôme d'études secondaires	119	15,4	33	20,2	60	13,0
Diplôme d'études secondaires	125	16,2	25	15,2	78	17,0
Certificat ou diplôme lié à un métier	36	4,7	10	6,4	22	4,7
Études collégiales	162	21,1	38	23,1	100	21,7
Certificat universitaire	151	19,6	23	1,	112	24,2
Hommes						
Total	387	100,0	82	100,0	229	100,0
Moins que le diplôme d'études secondaires	67	17,4	18	21,3	35	15,2
Diplôme d'études secondaires	71	18,5	12	15,1	46	20,1
Certificat ou diplôme lié à un métier	22	5,7	7	8,0	12	5,4
Études collégiales	70	18,2	19	22,7	41	17,8
Certificat universitaire	70	18,0	10	12,7	52	22,7
Femmes						
Total	383	100,0	82	100,0	232	100,0
Moins que le diplôme d'études secondaires	52	13,4	16	19,1	25	10,9
Diplôme d'études secondaires	53	13,9	13	15,4	32	13,9
Certificat ou diplôme lié à un métier	14	3,7	F	4,8	9	4,0
Études collégiales	92	24,0	19	23,6	59	25,5
Certificat universitaire	81	21,2	12	15,2	60	25,8

Source : Statistique Canada, Division de la statistique du revenu, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)

Remarque : F Trop peu fiables pour être publiées.

CONCLUSION

Le gouvernement du Canada et les provinces et territoires ont offert de nombreux programmes d'aide aux personnes handicapées, au fil des ans. À partir de l'entente de partage des coûts relative à la réadaptation professionnelle des personnes handicapées, les gouvernements ont travaillé ensemble pour offrir des services et des programmes complets dans ce domaine aux personnes handicapées.

Les ententes successives de partage des coûts entre les gouvernements, y compris l'AEPH, permettent de continuer à accroître l'autonomie des personnes handicapées ainsi que leur capacité à contribuer à la vie sociale et économique grâce à un emploi soumis à la concurrence. Plus récemment, l'EMTPH a démontré l'engagement du gouvernement à poursuivre ses objectifs visant l'intégration des personnes handicapées et la promotion de leur pleine citoyenneté.

Le Manitoba croit en l'intégration des personnes handicapées au marché du travail et voit dans l'EMTPH une occasion de miser sur les succès remportés par le PRPPH et l'AEPH, et d'améliorer davantage les programmes et les services offerts aux personnes handicapées.

This information is also available in English.