

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

## **EMTPH Rapport 2005 / 2006**

Une version électronique de ce rapport est présentée sur le site Web de Services à la famille et Logement Manitoba à l'adresse : [www.gov.mb.ca/fs/index.fr.html](http://www.gov.mb.ca/fs/index.fr.html).

<b>Introduction .....</b>	<b>2</b>
<b>Contexte .....</b>	<b>2</b>
<b>Entente sur le marché du travail visant les personnes handicapées (EMTPH) conclue entre le Canada et le Manitoba.....</b>	<b>3</b>
<b>Principes de l'EMTPH.....</b>	<b>5</b>
<b>Consultations auprès de la communauté des personnes handicapées.....</b>	<b>6</b>
<b>Exigences en matière de reddition de comptes .....</b>	<b>7</b>
<b>Composantes des programmes visés par l'EMTPH du Manitoba.....</b>	<b>9</b>
<b>Programmes de Services à la famille et Logement .....</b>	<b>11</b>
<b>Programmes de santé mentale .....</b>	<b>27</b>
<b>Programmes de lutte contre les dépendances .....</b>	<b>40</b>
<b>Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle .....</b>	<b>45</b>
<b>Éducation, Citoyenneté et Jeunesse .....</b>	<b>47</b>
<b>Indicateurs sociaux.....</b>	<b>49</b>
<b>Conclusion.....</b>	<b>57</b>

## 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 2005-2006. 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 2002-2004 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 des 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 au maintien d'un emploi.

## CONTEXTE

Au fil des ans, le gouvernement du Canada et les gouvernements des provinces et des territoires ont offert de nombreux programmes pour aider les personnes handicapées. En 1962 a été mis en place l'*Accord sur la réadaptation professionnelle des invalides*. Cet accord permettait d'établir des ententes de financement entre les gouvernements fédéral et provinciaux pour offrir des programmes complets de réadaptation professionnelle aux personnes handicapées. L'*Accord sur la réadaptation professionnelle des invalides* a été remplacé par l'Initiative de l'Aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEPH) le 1<sup>er</sup> avril 1998.

L'accord sur l'AEPH conclu entre le Canada et le Manitoba était une entente de partage des coûts sur cinq ans entre les gouvernements fédéral et provincial pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 1998 au 31 mars 2003. L'AEPH mettait fortement l'accent sur l'emploi dans des programmes financés pour aider les personnes handicapées. L'accord de l'AEPH a pris fin le 31 mars 2003 et a été reportée jusqu'au 31 mars 2004 pour permettre aux gouvernements d'élaborer l'accord qui lui succéderait. L'accord de l'AEPH a été remplacé le 1<sup>er</sup> avril 2004 par l'Entente sur le marché du travail visant les personnes handicapées.

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

L'EMTPH est une entente de partage des coûts sur deux ans entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Manitoba, pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2006. L'EMTPH a été prorogée ensuite au 31 mars 2007. Les EMTPH donnent 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 des adultes handicapés en âge de travailler au marché du travail, 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 de reddition de comptes qui mettent l'accent sur les résultats et la présentation de rapports destinés au public.

## ***Domaines prioritaires à traiter***

En vertu des EMTPH, les gouvernements provinciaux et territoriaux pourront 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 : 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 : 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 : extension 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 renforcement des connaissances de celles-ci sur les occasions qu'offre le marché du travail;
- accroissement des connaissances : 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 Canada a accepté de contribuer une somme égale à 50 % 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 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 sera accordé en fonction du nombre d'habitants, après les déductions de fonds requises pour un budget de financement de base de 1,25 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 représente 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 DES 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 protagonistes sont essentiels au succès d'une stratégie du marché du travail globale.
- Le présent cadre est fondé sur la responsabilisation et l'établissement de rapports à l'intention du public pour faire état des résultats et orienter l'élaboration des programmes et des politiques.

## CONSULTATIONS AUPRÈS DE LA COMMUNAUTÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES

Pour garantir une affectation efficace des fonds en vue de l'atteinte optimale des objectifs de l'EMTPH, les mécanismes de mesure et d'évaluation des résultats attendus et réels de l'entente intègrent les personnes handicapées.

Il y a deux mécanismes principaux favorisant la participation de la communauté des personnes handicapées aux composantes de reddition de comptes et d'évaluation de l'EMTPH. Le premier consiste en une représentation de la communauté dans le groupe de travail sur les indicateurs de résultats de l'EMTPH. Le groupe de travail est formé de représentants de la communauté des personnes handicapées, de fournisseurs de services, de Développement social Canada – région du Manitoba, et de ministères manitobains offrant actuellement des services qui sont financés en vertu de l'entente sur l'EMTPH ou qui devraient ultérieurement faire l'objet de partage des coûts. Étant donné l'entente visant à proroger l'EMTPH sous sa forme actuelle jusqu'au 31 mars 2007, les membres du groupe de travail sur les indicateurs de résultats de l'EMTPH ne se sont pas rencontrés en 2005-2006 et ne devraient pas être reconvoqués avant la nouvelle EMTPH.

Le deuxième mécanisme favorisant la participation de la communauté est le comité paritaire communautaire et gouvernemental sur les personnes handicapées et l'emploi, mis sur pied afin d'offrir aux membres de la communauté des personnes handicapées et aux représentants du gouvernement un espace de dialogue sur les questions relatives à l'emploi des personnes handicapées. Le comité paritaire est coprésidé par un représentant de la communauté des personnes handicapées et par un représentant du gouvernement provincial et est formé de membres de la communauté des personnes handicapées (handicapés, fournisseurs de services et porte-paroles) et de fonctionnaires des deux ministères provinciaux qui offrent des services liés à l'emploi aux personnes handicapées (Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle et Services à la famille et Logement).



## EXIGENCES EN MATIÈRE DE REDDITION DE COMPTES

Les gouvernements reconnaissent le rôle important que joue la reddition de comptes dans une démarche à long terme efficace qui nous permet d'atteindre notre objectif commun quant 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 de l'obligation redditionnelle, qui comprend les éléments suivants :

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

L'Entente exige que les mécanismes de reddition de comptes 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 de travail 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 terminent les programmes avec succès;
- le nombre de personnes qui terminent les programmes de préparation à l'emploi et qui évoluent par la suite vers d'autres interventions;
- le nombre de personnes qui ont trouvé un travail après avoir participé au programme.

- le nombre de personnes maintenues en poste en cas de crise professionnelle.

Chaque domaine de programme vise à concevoir des mécanismes de suivi de ces indicateurs. En conséquence, il est possible que les participants qui reçoivent des services de plusieurs programmes soient comptés plus d'une fois.

### ***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 niveau de scolarité atteint;
- le revenu d'emploi.

### ***Évaluation***

Les activités d'évaluation ont pour but de mesurer les effets à long terme ainsi que les résultats et les répercussions qualitatifs des programmes et des services financés au titre de l'EMTPH pour les personnes handicapées.

Conformément au nouveau Cadre multilatéral pour les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées, 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 permettra 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.

La première phase du rapport sur le cadre d'évaluation et la méthodologie de l'entente Canada-Manitoba sur l'AEPH a été reçue en avril 2005. La deuxième phase, qui n'a pas encore commencé, sera l'activité d'évaluation réelle appuyée par le rapport sur le cadre d'évaluation et la méthodologie. Cette activité, ainsi qu'une enquête de suivi, devrait se terminer au milieu de l'année 2007. Le rapport d'évaluation final sur l'AEPH est prévu d'ici l'automne 2007.

# COMPOSANTES DES PROGRAMMES VISÉS PAR L'ENTENTE CANADA- MANITOBA

Les cinq principaux domaines de programme qui offrent des services axés sur l'emploi visant à aider les participants handicapés admissibles à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi ou à conserver un emploi sont :

- les **Programmes de réadaptation professionnelle** (Services à la famille et Logement Manitoba) – pour adultes ayant une déficience mentale, physique ou psychiatrique ou des problèmes d'apprentissage;
- les **Programmes de santé mentale** (Santé Manitoba) – pour adultes ayant une déficience psychiatrique;
- les **Programmes de lutte contre les dépendances** (Santé Manitoba) – pour les adultes ayant une dépendance à la drogue ou à l'alcool;
- les **Projets d'employabilité dans la collectivité** (Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba) – pour les bénéficiaires de l'aide au revenu qui ont une incapacité;
- le **programme Options carrières à l'intention des étudiants handicapés** (Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba) – pour les étudiants handicapés.

D'autres programmes manitobains qui offrent un soutien direct à l'employabilité des personnes handicapées et qui auraient pu être admissibles en vertu de l'EMTPH n'ont pas été inclus pour le partage des frais car la portion des dépenses relatives aux programmes existants versée par le gouvernement fédéral dépasse déjà le plafond de 8 965 000 \$.

Le tableau suivant résume les dépenses en 2005-2006, par secteur :

<b>SECTEURS DES PROGRAMMES VISÉS PAR L'EMTPH DU MANITOBA DÉPENSES D'ADMINISTRATION ET DE PRESTATION DES PROGRAMMES (EN DOLLARS) 2005-2006</b>			
<b>Domaine de programme</b>	<b>Administrati on</b>	<b>Programme</b>	<b>Total</b>
Programmes de Services à la famille et Logement	1 346 900	7 049 900	8 396 800
Programmes de santé mentale	754 000	7 881 200	8 635 200
Programmes de lutte contre les dépendances	1 540 200	2 639 100	4 179 300
Projets communautaires d'amélioration de l'aptitude au travail	0	382 300	382 300
Programme Options carrières à l'intention des étudiants handicapés	0	153 900	153 900
<b>Total des dépenses</b>	<b>3 641 100</b>	<b>18 106 400</b>	<b>21 747 500</b>
<b>Contribution fédérale*</b>	<b>1 344 700</b>	<b>7 620 300</b>	<b>8 965 000</b>
<b>Contribution provinciale</b>	<b>2 296 400</b>	<b>10 486 100</b>	<b>12 782 500</b>

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

## PROGRAMMES DE SERVICES À LA FAMILLE ET LOGEMENT

Le ministère des Services à la famille et du Logement offre une gamme de services de réadaptation professionnelle aux personnes handicapées grâce à son Programme de réadaptation professionnelle. La prestation des services de réadaptation professionnelle est assurée par huit bureaux provinciaux dans différentes régions, par les offices régionaux de la santé et par trois organismes désignés financés par Services à la famille et Logement : la division manitobaine de l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA), l'Association canadienne des paraplégiques (ACP) (Manitoba) et la Society for Manitobans with Disabilities (SMD) Inc.

De plus, on utilise sept centres pour fournir une gamme de services, dont l'évaluation, la formation au travail, le placement, la transition de l'école au travail et le suivi. Ces centres comprennent Career Connections Inc., Skills Unlimited (Sair Centre of Learning), Employment Preparation Centre, Premier Personnel Corp., Segue Career Options Inc., SCE Lifeworks Inc. et Network South Enterprises Inc.

Le ministère des Services à la famille et du Logement du Manitoba appuie d'autres programmes admissibles au financement dans le cadre de l'EMTPH tels que le Programme d'incitation au travail et d'aide à l'emploi et au revenu, le Programme des services de jour et un programme de suivi, la Section d'aide à l'employabilité et les coûts de développement du système inFACT.

### ***Programme de réadaptation professionnelle***

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

Pour être admissible à des services de réadaptation professionnelle au Manitoba, le demandeur doit remplir les conditions d'admissibilité qui suivent :

- avoir une déficience mentale, physique, psychiatrique, visuelle, auditive ou des problèmes d'apprentissage;

- être un citoyen canadien ou une personne légalement autorisée à résider et à travailler au Canada de manière permanente;
- résider au Manitoba;
- avoir 16 ans ou plus;
- démontrer qu'ils sont prêts à se préparer à entrer sur le marché du travail et à trouver un emploi et à le conserver.

Les demandes de service doivent inclure la preuve d'une incapacité admissible diagnostiquée ou évaluée par un professionnel approprié.

L'objectif du Programme de réadaptation professionnelle est d'offrir des services appropriés de réadaptation professionnelle aux adultes handicapés du Manitoba afin d'accroître leur autonomie et leur capacité de contribuer à la vie sociale et économique par le biais d'un emploi soumis à la concurrence. Le Programme de réadaptation professionnelle aide les personnes handicapées admissibles à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver en leur offrant des services d'évaluation professionnelle, d'orientation, de gestion de cas, de planification professionnelle, de placement, de formation et de soutien, ainsi que des activités de développement.

Le Fonds de formation individuelle pour la réadaptation professionnelle permet d'avoir accès à des soutiens liés à une incapacité tels que de l'équipement spécial et du matériel adapté, du tutorat, des évaluations médicales et psychologiques, de l'interprétation gestuelle, des subventions salariales, un soutien éducatif et de l'aide au transport.

Le Programme de réadaptation professionnelle est offert par des conseillers en orientation professionnelle dans les bureaux régionaux de Services à la famille et Logement 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. Ces trois organismes désignés sont les suivants :

- La division manitobaine de l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA) : cet organisme offre aux participants ayant une déficience visuelle des services d'évaluation professionnelle, de formation, d'orientation et de placement, de même que des programmes de réadaptation aux activités quotidiennes.
- L'Association canadienne des paraplégiques (ACP) (Manitoba) : elle offre aux participants qui ont des lésions de la moelle épinière des services d'orientation, d'évaluation, de formation professionnelle et de placement.

- La Society for Manitobans with Disabilities Inc. (SMD): elle offre aux personnes qui ont une déficience 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 de sept centres sans but lucratif. Ces centres ont comme objectif commun d'aider les participants aux programmes à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver, mais chacun d'eux a établi sa propre méthode pour atteindre cet objectif et sert un groupe différent de personnes handicapées. Voici ces centres :

**Career Connections Inc.** : centre d'évaluation et de formation de Brandon qui fournit des services d'évaluation du travail, de formation au travail et de suivi aux personnes de l'ouest du Manitoba qui ont une déficience mentale, physique ou psychiatrique, ou encore des problèmes d'apprentissage.

**Employment Preparation Centre** : centre d'évaluation et de formation de Winnipeg dirigé par la Society for Manitobans with Disabilities Inc. qui offre des services d'évaluation au travail, de formation au travail et de suivi aux personnes qui ont une déficience physique ou psychiatrique ou encore des problèmes d'apprentissage dans les régions du centre, de l'est, du nord-ouest et du nord du Manitoba.

**Connect Employment Services Ltd.** – (Anciennement le Network South Entreprises Inc.) : organisme de Winnipeg qui propose des évaluations au travail, de la formation au travail et des services de suivi aux personnes ayant une déficience mentale.

**Premier Personnel Corp.** : centre qui se trouve à Winnipeg et qui propose des services de transition de l'école au travail et de suivi aux personnes ayant une déficience mentale.

**Skills Unlimited's Sair Centre of Learning** : centre d'évaluation et de formation qui se trouve à Winnipeg et qui propose des évaluations au travail, des formations au travail et des services de suivi essentiellement aux personnes ayant une déficience psychiatrique ou des problèmes d'apprentissage.

**SCE Lifeworks Inc.** : organisme de Winnipeg qui propose des évaluations au travail, de la formation au travail et des services de suivi aux personnes ayant une déficience mentale.

**Segue Career Options Inc.** : centre d'évaluation et de formation de Winkler qui fournit des services d'évaluation du travail, de formation au travail et de suivi aux personnes du centre-sud du Manitoba qui ont une déficience psychiatrique ou physique, ou encore des problèmes d'apprentissage.

Les centres reçoivent une indemnité tenant compte des frais d'exploitation, des salaires et des avantages sociaux directement reliés aux services fournis.

Des conventions d'achat de services sont conclues avec les organismes désignés et les centres. Les conventions décrivent les services à fournir, les niveaux et les mécanismes de financement, les résultats attendus et les exigences en matière de rapports.

### ***Description des programmes et des services***

Les activités du Programme de réadaptation professionnelle financées au titre de l'EMTPH peuvent être réparties en trois catégories :

- administration,
- coordination des services,
- formation.

### ***Administration***

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

Services à la famille et Logement Manitoba coordonne également l'administration de l'EMTPH pour la province. Cela consiste à veiller à ce que les programmes financés en vertu de l'EMTPH respectent les critères d'admissibilité et à ce que des systèmes de collecte de données appropriés soient en place pour répondre aux exigences en matière de reddition de comptes et d'évaluation. Les frais d'administration comprennent aussi une portion des subventions aux trois organismes désignés (l'INCA, l'ACP et la SMD) et aux centres d'évaluation et de formation.



## ***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, de la gestion des cas, de la planification professionnelle, du placement et des activités de perfectionnement. Ce modèle est axé sur le participant, le conseiller 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 de toute une gamme de 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 :

- 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 une incapacité 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.

Des ressources très diversifiées peuvent être utilisées pour contribuer à la conception, à la mise en œuvre et à la réussite du plan professionnel du participant. Ces ressources peuvent être financées selon les modalités prévues par l'EMTPH ou par d'autres sources, telles que l'assurance-emploi, l'indemnisation des travailleurs ou une autre assurance-invalidité. Elles peuvent répondre à des besoins précis, mais elles sont habituellement d'ordre général.

La mise au point d'un plan professionnel peut comprendre l'achat de services d'évaluation auprès d'un psychologue en pratique privée ou auprès d'un des centres d'évaluation et de formation. Une fois l'évaluation terminée, on mettra au point un plan de formation scolaire ou professionnelle ou d'aide à l'emploi.

### **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 pour la réadaptation professionnelle du Programme de réadaptation professionnelle, qui finance les formations scolaires et professionnelles.

Quand, selon le processus de planification professionnelle, le participant a besoin d'une formation universitaire ou axée sur des compétences, des mesures sont prises pour fournir de l'aide financière par le biais du programme, pour les droits de scolarité ainsi que le coût des livres, des fournitures, du transport et des soutiens liés à une incapacité.

Quand le plan professionnel prévoit plutôt une formation pratique, le conseiller en réadaptation aide le participant à obtenir des services de placement, d'évaluation, de formation au travail et de suivi de la part d'un centre d'évaluation et de formation. Ce type de centres offre généralement les évaluations et la formation dans des lieux de travail réguliers, au sein de la collectivité. Il arrive que le conseiller en réadaptation professionnelle organise une formation directement avec l'employeur. Cela se produit habituellement dans les régions où le service n'est assuré par aucun centre d'évaluation et de formation.

Les conseillers en réadaptation ont accès à un certain nombre de services de soutien qui aident le participant à assister à des activités de formation précises. Ces services comprennent une aide au paiement des frais de transport, une allocation mensuelle modique pour dépenses connexes diverses ainsi que le gîte et le couvert pour les participants qui assistent à une formation à l'extérieur de la province, dans les cas où la formation est conçue précisément pour répondre aux besoins liés à une incapacité, comme à l'université Gallaudet de Washington D.C., pour les personnes qui ont une déficience auditive.

De plus, les conseillers en réadaptation professionnelle peuvent obtenir du financement pour des soutiens liés à une incapacité, telles que de l'équipement spécial et du matériel adapté, du tutorat, des évaluations médicales et psychologiques, de l'interprétation gestuelle et de l'interprétation graphique.

Les adultes qui développent une déficience visuelle peuvent aussi recevoir des services particuliers de formation de l'INCA visant à les aider à s'adapter à leur cécité ou à l'évolution de leur déficience visuelle. Ces services sont principalement conçus pour aider le participant à acquérir les nouvelles compétences dont il a besoin pour se préparer au marché du travail, pour obtenir un emploi et pour le conserver.

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, s'il y a lieu. 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 des centres d'évaluation et de formation.

### ***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 ou qui n'ont pas besoin d'un conseiller en réadaptation l'occasion de présenter des demandes d'aide financière. Un document intitulé *Services de réadaptation professionnelle autonome – Manuel à l'usage des candidats* peut aider les

demandeurs. Il comprend les formules requises permettant de déterminer l'admissibilité aux services et de faire une demande de plans de service. Un comité de révision, composé de représentants de la communauté et d'employés du Programme de réadaptation professionnelle de Services à la famille et Logement Manitoba, 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 offre 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***

Le Programme de réadaptation professionnelle s'occupe d'environ 4 000 participants à la fois. Les tableaux qui suivent nous renseignent sur la principale incapacité dont souffraient les participants au programme et sur les régions et organismes qui géraient les cas, à la fin mars 2006.

<b>PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE AU 31 MARS 2006</b>	
<b>Incapacité</b>	<b>Nombre de participants</b>
déficience développementale	752
incapacité auditive	247
troubles d'apprentissage	293
incapacité physique*	1 011
déficience psychique	1 279
déficience visuelle	461
<b>Total</b>	<b>4 043</b>

\* Autre qu'une incapacité auditive ou visuelle.

**PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE  
AU 31 MARS 2006**

<b>Région/organisme</b>	<b>Nombre de participants</b>
<b>Bureaux régionaux de Services à la famille et Logement</b>	
Région du Centre	103
Région de l'Est	119
Région d'Entre-les-Lacs	48
Région du Nord	16
Région des Parcs	92
Région de Thompson	7
Région de l'Ouest	202
Winnipeg	1 256
<b>Sous-total</b>	<b>1 843</b>
Institut national canadien pour les aveugles (INCA)*	454
Association canadienne des paraplégiques (ACP)*	140
Society for Manitobans with Disabilities (SMD)	888
Programme d'aide à l'emploi et au revenu	484
Reaching E-Quality Employment Services	2
Réadaptation professionnelle	23
Santé mentale	209
<b>Total</b>	<b>4 043</b>

\* On a tenté de n'inclure que les participants ayant reçu des services de RP. Le nombre n'inclut pas les services de suivi auprès des participants ayant subi de nouvelles lésions. L'ACP a réorganisé son système de services de suivi, ce qui devrait augmenter le nombre de cas.

En plus de la coordination des services assurée par les conseillers en réadaptation professionnelle, 1 472 participants ont reçu du financement du Fonds de formation individuelle pour la réadaptation professionnelle en 2005-2006.

**PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE  
FONDS DE FORMATION INDIVIDUELLE POUR LA RÉADAPTATION  
PROFESSIONNELLE  
2005-2006**

<b>Incapacité</b>	<b>Nombre de participants</b>
déficience développementale	265
déficience auditive	94
troubles d'apprentissage	141
incapacité physique*	398
déficience psychique	534
déficience visuelle	40
<b>Total</b>	<b>1 472</b>

\* Autre qu'une déficience auditive ou visuelle.

### **Indicateurs de programme**

Le tableau suivant donne l'information obtenue sur les cinq indicateurs de programme pour l'exercice 2005-2006. Il est possible que certains participants aient reçu plus d'un service au cours de l'exercice et qu'on les ait comptés plus d'une fois.

<b>PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE 2005-2006</b>	
<b>Indicateurs de programme de l'EMTPH</b>	<b>Nombre de participants</b>
1. Nombre de personnes qui participent activement aux programmes	3 892
2. Nombre de personnes qui réussissent à terminer les programmes	958
3. Nombre de personnes qui terminent les programmes de préparation à l'emploi et qui évoluent par la suite vers d'autres interventions menant à l'obtention d'un emploi	1 618
4. Nombre de personnes embauchées après avoir participé aux programmes	1 539
5. Nombre de personnes maintenues en poste dans le cas d'une crise professionnelle	250

En ce qui concerne les participants qui détenaient un emploi en 2005-2006, le tableau qui suit donne des renseignements supplémentaires sur le type d'emploi occupé.

<b>PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE 2005-2006</b>	
<b>Type d'emploi</b>	<b>Nombre de participants</b>
de 1 à 15 heures par semaine, occasionnel ou saisonnier	173
de 1 à 15 heures par semaine, temporaire	41
de 1 à 15 heures par semaine, permanent	88
de 16 à 30 heures par semaine, occasionnel ou saisonnier	145
de 16 à 30 heures par semaine, temporaire	59
de 16 à 30 heures par semaine, permanent	310
31 heures ou plus par semaine, occasionnel ou saisonnier	79
31 heures ou plus par semaine, temporaire	99
31 heures ou plus par semaine, permanent	545
Sans réponse	4
<b>Total</b>	<b>1 539</b>

Voici également des renseignements sur les raisons pour lesquelles les participants n'ont pas terminé leurs programmes ou n'ont pas évolué dans leurs programmes en 2005-2006. Il est à noter que le fait que les participants aient terminé avec ou sans succès leurs programmes ou évolué dans ceux-ci ou non constitue le point de vue des conseillers en réadaptation professionnelle.

### PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE 2005-2006

Raison de l'abandon du programme	Nombre de participants
Poursuivent toujours leur plan	1 618
Obtention d'un emploi	66
Raisons liées à une incapacité	651
Motif d'ordre familial ou personnel	161
Aucune autre source de financement	6
Impossibilité d'accès au programme choisi	16
N'ont plus d'intérêt envers le programme ou le plan	234
Autre source de financement	12
Déménagement	51
Retraités	13
Décès	8
Autre	98
<b>Total</b>	<b>2 934</b>

### PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE 2005-2006

Raison de la non-évolution dans le programme	Nombre de participants
Raisons liées à une incapacité	593
Motif d'ordre familial ou personnel	174
Manque de motivation	134
Retrait volontaire	201
Pas de mesures de soutien ou de financement	28
Autre	143
<b>Total</b>	<b>1 273</b>



## Dépenses

Le tableau suivant présente la répartition des dépenses prévues pour 2005-2006 par Santé mentale, pour le Programme de réadaptation professionnelle.

<b>PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE 2005-2006</b>			
<b>Composante</b>	<b>Dépenses (en dollars)</b>		
	<b>Administration</b>	<b>Programme</b>	<b>Total</b>
Administration	1 346 900	0	1 346 900
Coordination des services	0	4 020 300	4 020 300
Formation*	0	3 029,600	3 029 600
<b>Total</b>	<b>\$ 1 346 900</b>	<b>7 049 900</b>	<b>8 396 800</b>
	<b>%</b>	<b>16</b>	<b>84</b>
			<b>100</b>

\* Ces dépenses comprennent celles du Fonds de formation individuelle pour la réadaptation professionnelle et les portions des subventions du Employment Preparation Centre et du Sair Centre of Learning non affectées à l'administration.

Le tableau qui suit présente en détail les dépenses du Fonds de formation individuelle pour la réadaptation professionnelle.

<b>PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE FONDS DE FORMATION INDIVIDUELLE POUR LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE 2005-2006</b>	
<b>Activité</b>	<b>Dépenses (en dollars)</b>
Formation scolaire	710 600
Formation professionnelle	1 318 800
Transport	305 600
Services de soutien spéciaux	439 800
Divers	122 400
<b>Total</b>	<b>2 897 200</b>

## ***Programmes supplémentaires de Services à la famille et Logement***

Le ministère des Services à la famille et du Logement du Manitoba appuie d'autres programmes admissibles au partage des frais dans le cadre de l'EMTPH, notamment le Programme d'incitation au travail et d'aide à l'emploi et au revenu, le Programme des services de jour et un programme de suivi, ainsi que la Section d'aide à l'employabilité et les coûts de développement du système intégré de suivi des cas et des finances.

### ***Programme d'incitation au travail et d'aide à l'emploi et au revenu***

La Division de l'aide à l'emploi et au revenu de Services à la famille et Logement Manitoba administre le Programme d'incitation au travail. Ce programme 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 2005-2006, les frais de transport ont été assurés pour 946 participants, les frais d'habillement pour 1 384 participants, les frais d'appels téléphoniques pour 8 participants et des frais divers pour 5 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.

### ***Services de suivi des Services de jour***

Les Services de jour font partie du programme Aide à la vie en société de Services à la famille et Logement Manitoba. Ils offrent une série d'aides aux personnes ayant une déficience mentale. Une des caractéristiques du programme est d'offrir des services de suivi aux participants employés dans la communauté et percevant le salaire minimum ou plus. La plupart des services de suivi sont proposés au travail, par divers organismes.

En 2005-2006, des services de suivi ont été offerts à 153 participants dont 90 à Winnipeg, 19 dans la région de l'Ouest, 5 dans la région de l'Est, 13 dans la région du Centre, 24 dans la région d'Entre-les-Lacs et 2 dans la région du Nord.

### ***Section d'aide à l'employabilité***

La Section d'aide à l'employabilité du ministère des Services à la famille et du Logement aide les personnes handicapées inscrites au Programme d'aide à l'emploi et au revenu à arriver sur le marché du travail en recensant celles qui sont intéressées par un emploi, en évaluant leurs besoins d'emploi, en promouvant leurs aptitudes à l'emploi et en leur fournissant des aides et des services liés à l'emploi.

La Section d'aide à l'employabilité dirigera aussi les personnes vers des organismes d'emploi pour personnes handicapées appropriés et les aidera directement avec leurs plans d'emploi et leurs aides à l'emploi.

En 2005-2006, la Section d'aide à l'employabilité a fourni des services à 135 participants. Soixante-dix sept d'entre eux ont été dirigés vers des programmes appropriés et 21 ont obtenu un emploi. Trente-trois participants ont décidé de ne pas poursuivre leurs plans d'emploi, principalement en raison de leur santé. Les 25 participants qui restent ont poursuivi leur participation à la Section d'aide à l'employabilité au-delà de la fin de l'exercice 2005-2006.

### ***Système intégré de suivi des cas et des finances (inFACT)***

InFACT est un logiciel d'application personnalisé conçu pour permettre au personnel de Services à la famille et Logement Manitoba de mieux gérer les renseignements des clients et des fournisseurs de service, de traiter les demandes financières, les autorisations et les paiements, et de manière générale de gérer les budgets.

Les frais de mise en œuvre liés à l'inclusion du Programme de réadaptation professionnelle dans le système inFACT sont admissibles au partage des coûts selon l'EMTPH.

## Dépenses

Le tableau suivant présente la répartition des dépenses prévues pour d'autres programmes en 2005-2006 par Services à la famille et Logement Manitoba.

<b>AUTRES PROGRAMMES DE SERVICES À LA FAMILLE ET LOGEMENT MANITOBA 2005-2006</b>			
Programme	Dépenses (en dollars)		
	Administration	Programme	Total
Services de jour – services de suivi	0	127 500	127 500
Programme d'incitation au travail et d'aide à l'emploi et au revenu	0	463 100	463 100
Section d'aide à l'employabilité	0	164 200	164 200
Frais de mise en œuvre d'inFACT	28 100	17 000	45 100
<b>Total</b>	<b>\$ 28 100</b>	<b>771 800</b>	<b>799 900</b>
	<b>%</b>	<b>4</b>	<b>96</b>
			<b>100</b>

# PROGRAMMES DE SANTÉ MENTALE

Il existe plusieurs programmes financés en vertu de l'EMTPH, qui sont directement ou indirectement soutenus par Santé Manitoba et qui offrent un large éventail de services axés sur l'emploi aidant 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. À l'intérieur de cette structure, les services d'emploi bénéficiant du soutien de Santé Manitoba 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 définies les composantes de la démarche :

**Choisir** – 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** – 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** – 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 financés en vertu de l'EMTPH, dans le contexte des services en santé mentale, peuvent être répartis en trois catégories :

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

### ***Services financés directement par Santé Manitoba***

#### ***Centre de santé mentale de Selkirk***

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, des soins immédiats aux résidents du Manitoba et du Nunavut et des services médico-légaux de longue durée.

Le Centre de santé mentale de Selkirk a d'abord pour but 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 de santé mentale de Selkirk offre de l'expérience dans différents postes de travail du Centre. Il offre aux participants l'occasion d'acquérir des compétences professionnelles et des habitudes de travail ou de les développer ou de les améliorer dans le but d'accroître leur potentiel d'embauche. Le programme offre aussi des occasions d'évaluation et de formation dans des tâches précises et permet aux participants de tenir à jour leurs compétences professionnelles dans un milieu structuré.

En 2005-2006, le Centre de santé mentale de Selkirk a fourni des services de réadaptation professionnelle à environ 150 personnes. Ces 150 personnes ont toutes participé à des activités de l'étape « choisir ». Environ 60 personnes participaient au programme d'encouragement professionnel chaque semaine.

## ***Administration des programmes de santé mentale***

Même si la prestation directe des services a été déléguée aux offices régionaux de la santé, Santé Manitoba 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 (ORS) ont la responsabilité de la prestation directe aux clients des services en santé mentale (il y a dix offices dans les communautés rurales et du nord du Manitoba, et un à Winnipeg). Différents types de fournisseurs de services, dont les intervenants communautaires en 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 en santé mentale***

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

En 2005-2006, le Programme communautaire de santé mentale a offert des services à 12 283 personnes, dont 3 605 en âge de travailler (de 18 à 64 ans)<sup>1</sup>. Parmi ces personnes, 1 576 ont reçu des services liés à l'emploi. Parmi environ 430<sup>2</sup> fournisseurs de services du Programme communautaire de santé mentale, 169,8 ont été considérés pour le partage des frais en vertu de l'EMTPH pour 2005-2006. Les autres travailleurs, y compris les travailleurs auprès des enfants et des adolescents et les travailleurs en psychogériatrie, ne sont pas admissibles au partage des frais en vertu de l'EMTPH.

---

<sup>1</sup> Les données sur l'âge actif sont disponibles en ce qui a trait aux cas ouverts pour l'exercice.

<sup>2</sup> Données du système d'information de gestion du Programme communautaire de santé mentale au 31 mars 2006. Les médecins en sont exclus.

Les fournisseurs de services du Programme communautaires de santé mentale peuvent être répartis en trois catégories :

- les travailleurs des services communautaires de santé mentale;
- les responsables de la gestion de cas intensive;
- les conseillers en emploi.

### ***Travailleurs des services communautaires de santé mentale (TSCSM)***

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 contact avec des services d'aide clinique et d'autres ressources, et leur offrent des services de counseling et de gestion des cas.

### ***Responsables de la gestion de cas intensive (RGCI)***

Les responsables de la gestion de cas intensive 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 aident les personnes à atteindre leurs objectifs de mode de vie, de travail et d'apprentissage.

### ***Conseillers en emploi***

Les conseillers en emploi aident les adultes ayant une déficience psychiatrique 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 en emploi se chargent de la formation professionnelle, mais dans le cas d'interventions davantage 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 ceux-ci :

- préparer un curriculum vitae,
- simuler des entrevues,
- remplir les formulaires de demande d'emploi,



- établir les objectifs professionnels,
- diriger, référer (p. ex. : vers le Programme de réadaptation professionnelle, les centres d'emploi),
- analyser les possibilités d'emploi avec les clients,
- analyser les obstacles à l'emploi,
- aider à se lever et à se préparer à travailler,
- offrir un soutien en cas de crise professionnelle.

### ***Programme de suivi intensif dans la communauté***

L'Office régional de la santé de Winnipeg (ORSW) a une équipe autonome pluridisciplinaire en santé mentale, du Programme de suivi intensif dans la communauté, qui aide les personnes ayant des symptômes de maladie mentale graves et persistants à choisir, à obtenir et à conserver un emploi. Cette équipe pluridisciplinaire (qui comprend un psychiatre, des travailleurs sociaux, des 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 :

- l'orientation professionnelle,
- 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 2005-2006, l'équipe pluridisciplinaire a fourni des services à 72 clients. Parmi ces derniers, 19 ont participé à des activités liées à l'emploi où l'emploi était un objectif du plan de guérison, deux ont obtenu un emploi à temps plein ou à temps partiel à la suite de leur participation au programme et six ont continué à utiliser les services de l'ORSW après avoir obtenu un travail afin de maintenir leur emploi.

## ***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. Ces surveillants en santé mentale 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 2005-2006, les offices régionaux de la santé ont employé 345 surveillants en santé mentale dans toute la province pour servir 705 clients au total. Parmi ces derniers, 149 ont reçu des services de surveillants en santé mentale liés à l'emploi.

Le tableau qui suit présente la répartition de ces travailleurs par office régional de la santé et par catégorie.

<b>PROGRAMMES COMMUNAUTAIRES DE SANTÉ MENTALE SERVICES D'EMPLOI AUX ADULTES 2005-2006</b>					
Office régional de la santé	Type de service communautaire de santé mentale*				Total
	TSCSM	RGCI	CE	Programme de suivi intensif dans la communauté**	
Assiniboine	10	0	0	0	10
Brandon	20	9	3	0	32
Burntwood	11,0	0	0	0	11,0
Région du Centre	9,0	2,0	1,0	0	12,0
Churchill	0	0	0	0	0
Région d'Entre- les-Lacs	9,8	1,7	1,0	0	12,5
Région du Nord	6,0	0	0	0	6,0
Région du Nord-Est	5,0	1,0	0	0	5,0
Région des Parcs	8,0	2,8	2,0	0	12,8
Région du Sud- Est	10,0	2,0	0	0	12,0
Winnipeg	27,0	8,0	0	20,0	55
<b>Total</b>	<b>115,8</b>	<b>26,5</b>	<b>7</b>	<b>20,0</b>	<b>169,3</b>

\* Nombre de postes « Équivalent temps plein » (ETP) à frais partageables en vertu de l'EMTPH.

\*\* Le Programme de suivi intensif dans la communauté est un service offert par l'ORSW et n'est pas un organisme ou un programme spécifique.

## ***Eden Mental Health Centre***

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

Les intervenants communautaires en santé mentale du centre fournissent des services de préparation à l'emploi en offrant des services de gestion intensive de cas. 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 démontre 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 2005-2006, Segue Career Options a fourni des services liés à la préparation à l'emploi à 20 personnes ayant une déficience psychiatrique. Parmi elles, 10 ont participé à des activités de l'étape « choisir », 11 à des activités de l'étape « obtenir », et 7 à des activités de l'étape « conserver ». Segue Career Options est aussi un centre d'évaluation et de formation pour le Programme de réadaptation professionnelle.

## ***Services offerts par les organismes externes***

L'Office régional de la santé de Winnipeg finance cinq organismes externes qui proposent des services d'employabilité aux personnes ayant une maladie mentale.

### ***Doray Enterprises Inc.***

Doray Entreprises fournit du soutien, de l'orientation et de la formation aux participants ayant une maladie psychiatrique grave et persistante. Doray propose trois domaines fonctionnels de services :

#### ***Programme de réadaptation active***

Dans un environnement contrôlé et peu stressant, les participants acquièrent des habitudes de travail de base et effectuent des tâches d'assemblage légères et variées. Grâce à une évaluation et un appui continus, les participants peuvent déterminer si un emploi rémunéré pourrait être pour eux un objectif réalisable et réaliste.

#### ***Programme d'aide à l'emploi communautaire***

Les participants ont un rôle actif dans un milieu de travail soumis à la concurrence pour des stages, des périodes d'essai ou des emplois permanents avec supervision.

#### ***Participation à long terme***

La participation à long terme est proposée aux personnes qui n'ont pas l'intention de trouver un emploi soumis à la concurrence dans un avenir proche, mais qui souhaitent participer dans le milieu sûr proposé à Doray. La participation à long terme permet de fournir une expérience de travail à court terme, des postes de bénévoles et des emplois permanents éventuels dans le but de maximiser les chances du participant de poursuivre activement son objectif d'obtenir un emploi soumis à la concurrence.

En 2005-2006, Doray a fourni des services à 77 personnes dont 45 ont participé au programme de réadaptation active, 9 ont eu un emploi à long terme avec des services de soutien fournis par le programme d'aide à l'emploi communautaire et 23 ont pris part à la participation à long terme.



## ***Programme de réadaptation et de récupération de l'Association canadienne pour la santé mentale***

Le programme Rehabilitation & Recovery (auparavant « Employment Dimensions ») aide les clients ayant une maladie mentale à choisir, à obtenir et à conserver un emploi. Parmi les activités du programme, notons :

- l'orientation professionnelle,
- le perfectionnement professionnel,
- la transition de l'école au travail,
- l'intervention et la gestion en cas de crise professionnelle,
- la formation préalable à l'emploi,
- l'aide à l'enseignement postsecondaire,
- l'aide à l'emploi active et continue,
- l'assistance en milieu de travail,
- le travail indépendant.

En outre, ce programme aide les clients ayant une maladie mentale qui veulent retourner aux études à temps plein à établir un objectif de carrière, à examiner les options qui s'offrent à eux en matière d'enseignement, à obtenir une aide financière et à terminer leur programme d'études avant de redevenir des participants actifs du programme et de se chercher un emploi rémunéré dans leur domaine.

En 2005-2006, le programme a aidé 100 participants à élaborer un objectif d'emploi (autres options d'objectifs : vivre, apprendre et socialiser). Quatre-vingt-neuf nouveaux participants ont été admis au programme, dont 42 cherchant à atteindre un objectif d'emploi. Vingt-cinq participants ayant un objectif d'emploi ont trouvé un autre emploi ou un nouvel emploi, et 29 participants qui avaient abandonné le programme en 2005-2006 avaient essayé d'atteindre un objectif d'emploi. Parmi ces 29 participants, 14 avaient un emploi (7, à temps plein, 5, à temps partiel et 2, occasionnellement) au moment où ils ont abandonné le programme. Quinze participants ont abandonné le programme et ne travaillaient pas à ce moment-là. En plus, le programme a aidé 19 participants à conserver des emplois obtenus auparavant.

### ***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 qui offre des possibilités d'emploi occasionnel aux hommes et aux femmes de Winnipeg qui ont des problèmes de santé mentale et qui recherchent une expérience de travail constructive.

SSCOPE offre une expérience de travail accessible, souple et fondée sur le choix et répond ainsi aux besoins auxquels ne répondent pas nécessairement les autres programmes de formation professionnelle. Le programme procure du soutien, de l'orientation et de la 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 constitue le seul service de Winnipeg qui cherche à répondre aux besoins des clients des services de santé mentale en matière de possibilités d'emploi occasionnel.

SSCOPE fournit divers services aux personnes âgées, aux centres communautaires, aux entreprises privées, aux ministères gouvernementaux et à d'autres résidents de Winnipeg, dont le ramassage des déchets encombrants, la distribution de prospectus, le déménagement de meubles, l'entretien de la pelouse, le déneigement, le nettoyage de maisons (p. ex. : l'entretien ménager ou le lavage de fenêtres), la peinture, le nettoyage général et d'autres travaux divers.

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.

En 2005-2006, 33 personnes ont participé à SSCOPE, pour un total de 2 317 heures. Parmi ces personnes, 10 étaient nouvelles au sein du programme et une personne a obtenu un emploi à temps plein ou partiel grâce à sa participation au programme.

### ***Selkirk and Interlake Mental Health Support Centres Inc.***

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 emploi rencontrent les clients individuellement afin de les aider à trouver et à conserver un emploi dans la collectivité.

Les centres d'assistance en santé mentale de Selkirk et de la région d'Entre-les-Lacs dirigent un programme transitionnel d'emploi qui crée dans la collectivité des postes exigeant différents degrés de compétences. Quatre postes existent en permanence, et quand un participant quitte un poste, un autre est engagé à sa place. L'Office régional de la santé d'Entre-les-Lacs gère ce programme.

En 2005-2006, 12 personnes ont participé au programme transitionnel d'emploi à Selkirk, à Ashern, à Arborg et à Lundar. Parmi elles, 10 participent toujours au programme, trois sont passées à un emploi dans la collectivité et aucune ne travaille au Sunflower Café.

En 2005-2006, cinq personnes ont participé au programme du Sunflower Café. Trois venaient du programme transitionnel d'emploi et aucune d'entre elles était nouvelle. Au cours de l'exercice, un participant a obtenu un emploi dans la collectivité.

## **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 à des postes au sein de l'office régional de la santé ou de la collectivité de Brandon.

En 2005-2006, Ventures a offert des services liés à l'emploi à 49 personnes. Dix-huit d'entre elles participaient au programme depuis moins de deux ans et 31 depuis plus de deux ans. En 2005-2006, trois clients ont quitté le programme pour un emploi à temps plein ou partiel, en raison de leur participation.

**Indicateurs de programme**

Les tableaux qui suivent présentent la répartition détaillée, par programme ou service, du nombre de clients ayant une maladie mentale qui ont bénéficié de services d'employabilité au cours de l'exercice 2005-2006.

<b>PROGRAMMES DE SANTÉ MENTALE 2005-2006</b>	
<b>Programme - Service</b>	<b>Nombre de personnes</b>
Centre de santé mentale de Selkirk	150
Programme communautaire en santé mentale	1 576
Programme de suivi intensif dans la communauté	72
Surveillants en santé mentale	149
Eden Mental Health Centre	20
Doray Enterprises	77
Rehabilitation & Recovery Service (CMHA)	100
SSCOPE	33
Selkirk and Interlake Mental Health Support Centres Inc.	17
Ventures	49
<b>Total</b>	<b>2 243</b>

<b>PROGRAMMES DE SANTÉ MENTALE 2005-2006</b>	
<b>Indicateurs de programme de l'EMTPH</b>	<b>Nombre de personnes</b>
1. Nombre de personnes qui participent activement aux programmes	1 576
2. Nombre de personnes qui réussissent à terminer un programme	416
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.
4. Nombre de personnes embauchées après avoir participé au programme	904
5. Nombre de personnes maintenues en poste dans le cas d'une crise professionnelle	457

## Dépenses

En 2005-2006, les dépenses en santé mentale pour les programmes et services admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH ont atteint 8 635 200 \$. Le tableau qui suit présente la répartition de ces dépenses par composante de programme.

<b>PROGRAMMES DE SANTÉ MENTALE 2005-2006</b>			
<b>Programme</b>	<b>Dépenses (en dollars)</b>		
	<b>Administration</b>	<b>Programme</b>	<b>Total</b>
Centre de santé mentale de Selkirk	248 300	717 900	966 200
Administration des programmes de santé mentale	98 300	0	98 300
Programme communautaire en santé mentale	407 400	5 351 700	5 759 100
Surveillants en santé mentale	0	835 600	835 600
Programme de suivi intensif dans la communauté	0	366 500	366 500
Eden Mental Health Centre	0	51 500	51 500
Doray Enterprises	0	60 800	60 800
Employment Dimensions	0	260 600	260 600
SSCOPE	0	90 800	90 800
Selkirk and Interlake Mental Health Support Centres Inc.	0	78 400	78 400
Ventures	0	67 400	67 400
<b>Total</b>	<b>\$ 754 000</b>	<b>7 881 200</b>	<b>8 635 200</b>
	<b>% 9</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

## PROGRAMMES DE LUTTE CONTRE LES DÉPENDANCES

Santé Manitoba donne des subventions à deux organismes qui offrent des traitements contre l'alcoolisme et la toxicomanie.

Il y a 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 déficience physique ou mentale.

### ***Description des programmes et des services***

L'objectif principal de ces organismes consiste à travailler avec le client afin qu'il surmonte sa dépendance. Toutefois, chaque programme de traitement comprend une composante visant l'employabilité, laquelle soutient le client en l'aidant à acquérir les compétences requises pour se préparer au marché du travail, pour obtenir un emploi ou pour conserver un emploi.

### ***Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances***

Les programmes de la Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances (AFM) constituent 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 des programmes de l'AFM s'effectue à l'échelle régionale partout au Manitoba, et 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 et ressources humaines s'occupe de la gestion des finances 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 statistiques, de recherche et d'évaluation, de relations publiques, de sensibilisation et de bibliothèque au sujet de la consommation et de l'abus d'alcool et d'autres drogues.

### **Programmes en établissement destinés aux adultes**

Les programmes en établissement destinés aux adultes de l'AFM facilitent aussi 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 situés à Brandon (1), Sainte-Rose-du-Lac (1), Thompson (1) et Winnipeg (2). 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, où ils doivent 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 intervenants communautaires en 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 d'entretien à la 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.

### ***Les 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 (BHF) offre un programme de traitement en établissement de longue durée (on recommande trois à six mois, mais on permet les séjours plus longs) qui comprend des conseils en matière de toxicomanie et de style de vie destinés aux clients et à leur famille (hommes, femmes et jeunes). Ce 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 offre des services aux hommes et aux femmes incapables de mener leur vie de façon satisfaisante à cause d'une dépendance, de même qu'à leurs enfants à charge. Le programme vise à aider les personnes 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. On met l'accent 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. On y présente la formation scolaire et professionnelle, ainsi que l'acquisition et le perfectionnement de compétences en vue de la recherche d'emploi, comme des moyens d'adopter un mode de vie positif.

Les employés de la Behavioural Health Foundation travaillent avec les résidents à leur faire vaincre leur dépendance à l'aide d'une variété d'activités préalables à l'emploi, dont l'évaluation des compétences, l'aide à la rédaction du curriculum vitæ, à la préparation de l'entrevue et à l'adoption d'attitudes positives à l'égard du travail, de bonnes habitudes de travail et de compétences professionnelles, de même que la stimulation du développement d'une routine au travail ou de 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 ont aussi celles qui ont obtenu un emploi valable ou commencé un programme de formation scolaire ou professionnelle. De plus, on continue à offrir du soutien aux clients qui décrochent un emploi ou commencent un programme de formation.

### **Indicateurs 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 2005-2006.

<b>PROGRAMMES DE LUTTE CONTRE LA TOXICOMANIE - 2005-2006</b>					
<b>Organismes de lutte contre les dépendances</b>	<b>Indicateurs de programme de l'EMTPH</b>				
	<b>N<sup>bre</sup> de personnes qui participent activement aux programmes</b>	<b>N<sup>bre</sup> de personnes qui réussissent à terminer un programme</b>	<b>N<sup>bre</sup> de personnes qui ont évolué par la suite vers d'autres interventions menant à un emploi</b>	<b>N<sup>bre</sup> de personnes embauchées après avoir participé au programme</b>	<b>N<sup>bre</sup> de personnes maintenues en poste dans le cas d'une crise professionnelle</b>
Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances	5 632	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Behavioural Health Foundation	362	214	137	52	22

### **Dépenses**

En 2005-2006, les dépenses des organismes de lutte contre les dépendances pour les programmes et services admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH ont atteint 4 179 300 \$. Le tableau qui suit présente la répartition de ces dépenses.

<b>PROGRAMMES DE LUTTE CONTRE LES DÉPENDANCES - 2005-2006</b>			
<b>Organisme</b>	<b>Dépenses (en dollars)</b>		
	<b>Administration</b>	<b>Programme</b>	<b>Total</b>
Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances	1 089 800	2 011 700	3 101 500
Behavioural Health Foundation	450 400	627 400	1 077 800
<b>Total</b>	<b>\$ 1 540 200</b>	<b>2 639 100</b>	<b>4 179 300</b>
	<b>%</b>	<b>37</b>	<b>63</b>
			<b>100</b>



# ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

La Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle d'Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba offre un éventail de services de préparation à l'emploi et d'aide à l'obtention et à la conservation d'un emploi. Les services de base offerts à tous les Manitobains et les Manitobaines comprennent l'évaluation des besoins en matière d'emploi, l'orientation professionnelle, l'aide à la recherche d'emploi et l'information sur les options et occasions de formation.

La Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle offre des programmes et des services supplémentaires selon l'admissibilité, comme par exemple de l'aide à l'éducation et à la formation, directement et par le biais de partenariats avec des établissements d'enseignement, des communautés et des groupes d'employeurs. Ce programme est en premier lieu destiné aux prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide à l'emploi et au revenu.

## ***Projets communautaires d'amélioration de l'aptitude au travail***

Les Projets communautaires d'amélioration de l'aptitude à l'emploi comptent parmi ces programmes supplémentaires.

L'objectif des Projets est d'aider les personnes handicapées qui reçoivent une aide au revenu ou qui y ont droit à entrer ou à retourner sur le marché du travail. Les Projets aident les organismes communautaires sans but lucratif à assurer la mise au point et la prestation d'activités de soutien de l'emploi à ces personnes, l'accent devant être 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 Projets permettent de fournir des fonds pour les coûts approuvés de la prestation des activités de soutien de l'emploi, y compris le salaire des employés et les dépenses d'exploitation.

Les résultats précis de chaque projet dépendent des objectifs personnels fixés dans le contrat conclu avec le projet ou l'organisation. Habituellement, on s'attend à ce que les services fournis améliorent l'employabilité générale du participant, qu'ils le préparent à une formation ultérieure ou à la recherche d'un emploi et qu'ils aient pour résultat direct un emploi. À ce titre, toutes les personnes qui terminent le programme n'iront pas se chercher un emploi après leur participation.

En 2005-2006, 177 personnes au total ont participé à des projets du programme Projets communautaires d'amélioration de l'aptitude à l'emploi, et 110 ont terminé avec succès une activité de ce programme. Parmi elles, 65 ont terminé avec succès une activité du programme par suite d'un emploi.

### **Dépenses**

En 2005-2006, les dépenses des Projets communautaires d'amélioration de l'aptitude à l'emploi pour les programmes et les services admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH ont atteint 382 300 \$. Le tableau qui suit présente la répartition de ces dépenses.

<b>NSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE ET FORMATION PROFESSIONNELLE 2005-2006</b>			
<b>Programme</b>	<b>Dépenses (en dollars)</b>		
	<b>Administration</b>	<b>Programme</b>	<b>Total</b>
Projets communautaires d'amélioration de l'aptitude au travail	\$ 0,0	382 200	<b>382 300</b>
	% 0	100	100

# ÉDUCATION, CITOYENNETÉ ET JEUNESSE

La Division Jeunesse Manitoba d'Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba dirige les programmes d'emploi, de carrière et de citoyenneté de la province destinés aux jeunes en travaillant étroitement avec eux, ainsi qu'avec les entreprises, les organismes sans but lucratif, les groupes communautaires, les établissements d'enseignement, les ministères provinciaux et les autres ordres de gouvernement, à atteindre les principaux objectifs suivants :

- L'amélioration de l'accès à l'éducation et à la formation ainsi qu'aux renseignements sur l'orientation de carrière, afin d'aider les jeunes à passer de l'école au marché du travail ou à un niveau d'enseignement supérieur.
- L'accès des étudiants et des jeunes à l'emploi par des services d'orientation et de placement.
- Le développement de valeurs citoyennes telles que la participation à la vie de sa collectivité et le leadership.

Ces objectifs sont atteints par l'intermédiaire de 27 programmes et services offerts partout dans la province aux étudiants et aux jeunes âgés de 16 à 29 ans. Ces programmes ont pour principe directeur les politiques d'équité en matière d'emploi. Options carrières à l'intention des étudiants handicapés crée des occasions d'emploi au sein du gouvernement provincial pour les étudiants handicapés.

## ***Options carrières à l'intention des étudiants handicapés***

Options carrières à l'intention des étudiants handicapés (Options carrières) est un élément du Service STEP géré par la Division Jeunesse Manitoba. Options carrières 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 qui se dressent devant 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 2005-2006, 44 étudiants avaient un emploi grâce au programme Options carrières. Au total, 39 étudiants ont été embauchés pour des emplois d'été à temps plein grâce au programme STEP, et 9 d'entre eux ont trouvé un emploi pour l'année collégiale ou universitaire grâce au programme STEP à temps partiel. Quatre autres étudiants ont été embauchés en 2005-2006 dans le cadre du programme STEP à temps partiel, et l'un de ces étudiants a poursuivi son emploi dans le cadre du programme STEP à plein temps durant l'été. Un étudiant handicapé a été embauché pour un emploi d'une durée déterminée d'un an au sein du gouvernement provincial en 2005-2006.

## Dépenses

En 2005-2006, les dépenses d'Options carrières pour les programmes et services admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH ont atteint 153 900 \$. Le tableau qui suit présente la répartition de ces dépenses.

ÉDUCATION, CITOYENNETÉ ET JEUNESSE 2004-2005			
Programme	Dépenses (en dollars)		
	Administration	Programme	Total
Options carrières à l'intention des étudiants handicapés	\$ 0	153 900	153 900
	%	0	100

## INDICATEURS SOCIAUX

Le *Rapport de base de l'EMTPH 2004-2005* a présenté des indicateurs sociaux en utilisant les données de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA), la principale source au Canada de renseignements statistiques détaillés sur les questions touchant les personnes handicapées. Cette enquête a été menée pour la première fois en 2001 et sera renouvelée après le recensement de 2006.

Le rapport de cette année se sert d'une autre enquête importante de Statistique Canada, l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), pour présenter les indicateurs sociaux. L'EDTR est menée chaque année et est une source importante de données sur le revenu, l'emploi, l'éducation et d'autres sujets relatifs à la population canadienne adulte. L'une des caractéristiques les plus importantes de l'EDTR est qu'elle suit les mêmes personnes pendant plusieurs années, ce qui permet d'établir les tendances.

Grâce aux données de l'EDTR, les rapports de l'EMTPH pourront illustrer les modifications des niveaux d'éducation, d'emploi et de revenu et comparer les tendances pour les personnes handicapées ou non. Même si les tendances statistiques de base en matière d'éducation, d'emploi et de revenu illustrées par l'EPLA et par l'EDTR sont constantes, des différences dans les deux enquêtes empêchent une comparaison précise de leurs résultats.

Les tableaux de l'EDTR suivants présentent une répartition de ces indicateurs selon le niveau d'études, le taux d'embauche et le revenu d'emploi des personnes handicapées ou non au Manitoba pour 2002-2004.

Les trois tableaux suivants présentent le taux d'emploi pour les Manitobains et Manitobaines âgés de 16 à 64 ans par sexe et statut par rapport au handicap en 2002-2004.

Il est à noter que les taux d'emploi et la situation d'activité sont présentés en utilisant une variable de l'EDTR relative à la situation professionnelle annuelle. Les personnes ne sont considérées comme « actives » que si elles ont eu un emploi pendant toute l'année. De même, les personnes ne sont considérées comme « sans emploi » ou « inactives » que si elles ont été sans travail pendant toute l'année. Les personnes qui travaillent une partie de l'année ou qui connaissent des changements dans leur situation d'activité sont incluses dans la catégorie « autres ». Cette démarche permet de fournir une description raisonnable et quelque peu simplifiée de l'expérience professionnelle globale.

Tableau 1 : Taux d'emploi des personnes âgées de 16 à 64 ans selon le sexe et selon la situation relative à l'incapacité, Manitoba, 2002.

Manitoba	Toutes les personnes		Personnes handicapées		Personnes non handicapées	
	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)
<b>Toutes les personnes</b>						
Actives	481 000	67,7	66 000	55,5	369 000	70,4
Sans emploi ou inactives	102 000	14,4	34 000	28,5	59 000	11,2
Autre	127 000	17,8	19 000	16	96 000	18,4
Total	709 000	100	119 000	100	524 000	100
<b>Hommes</b>						
Actifs	258 000	72,1	36 000	59,6	198 000	75,1
Sans emploi ou inactifs	36 000	10,1	14 000	23	18 000	6,9
Autre	64 000	17,8	10 000	17,4	47 000	18
Total	358 000	100	60 000	100	264 000	100
<b>Femmes</b>						
Actives	222 000	63,2	30 000	51,3	171 000	65,7
Sans emploi ou inactives	66 000	18,8	20 000	34	40 000	15,5
Autre	63 000	17,9	9 000	14,6	49 000	18,8
Total	351 000	100	59 000	100	260 000	100

Tableau 1 : Taux d'emploi des personnes âgées de 16 à 64 ans selon le sexe et selon la situation relative à l'incapacité, Manitoba, 2003.

Manitoba	Toutes les personnes		Personnes handicapées		Personnes non handicapées	
	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)
<b>Toutes les personnes</b>						
Actives	487 000	67,8	72 000	56,4	357 000	71,1
Sans emploi ou inactives	98 000	13,6	34 000	26,9	51 000	10,2
Autre	133 000	18,6	21 000	16,8	94 000	18,7
Total	718 000	100	127 000	100	502 000	100
<b>Hommes</b>						
Actifs	258 000	71,4	36 000	61,5	189 000	74,6
Sans emploi ou inactifs	36 000	10,1	14 000	22,8	18 000	7,0
Autre	67 000	18,5	9 000	15,8	47 000	18,5
Total	361 000	100	59 000	100	254 000	100
<b>Femmes</b>						
Actives	229 000	64,2	35 000	51,9	167 000	67,6
Sans emploi ou inactives	61 000	17,2	21 000	30,5	34 000	13,6
Autre	67 000	18,7	12 000	17,6	47 000	18,8
Total	357 000	100	68 000	100	248 000	100

Tableau 1 : Taux d'emploi des personnes âgées de 16 à 64 ans selon le sexe et selon la situation relative à l'incapacité, Manitoba, 2004.

Manitoba	Toutes les personnes		Personnes handicapées		Personnes non handicapées	
	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)
<b>Toutes les personnes</b>						
Actives	490 000	67,7	77 000	56,3	396 000	70,5
Sans emploi ou inactives	105 000	14,4	36 000	27,2	59 000	11,4
Autre	129 000	17,9	22 000	16,4	102 000	18,2
Total	724 000	100	136 000	100	562 000	100
<b>Hommes</b>						
Actifs	263 000	72,3	40 000	59,4	213 000	75,3
Sans emploi ou inactifs	39 000	11,1	16 000	23,8	21 000	8,1
Autre	60 000	16,6	11 000	16,8	47 000	16,5
Total	364 000	100	68 000	100		100
<b>Femmes</b>						
Actives	227 000	63	36 000	53,2	183 000	65,7
Sans emploi ou inactives	60 000	17,8	20 000	30,8	38 000	14,6
Autre	69 000	19,1	11 000	16	55 000	19,8
Total	360 000	100	68 000	100	279 000	100

Les trois tableaux suivants présentent le plus haut niveau de scolarité atteint par les Manitobains et Manitobaines âgés de 16 à 64 ans, selon le sexe et selon la situation relative à l'incapacité, en 2002-2004.

Tableau 2B : Plus haut niveau d'attestation d'études atteint par des personnes âgées de 16 à 64 ans, selon le sexe et selon la situation relative à l'incapacité, Manitoba, 2002.

Manitoba	Toutes les personnes		Personnes handicapées		Personnes non handicapées	
	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)
<b>Toutes les personnes</b>						
Sans diplôme d'études secondaires	139 000	19,6	31 000	26,4	99 000	19
Diplôme d'études secondaires	118 000	16,6	21 000	17,6	92 000	17,6
Études postsecondaires (sans diplôme)	93 000	13,1	15 000	12,3	72 000	13,8
Diplôme d'études postsecondaires non universitaires	176 000	24,8	29 000	24,2	140 000	26,7
Diplôme d'études universitaires	105 000	14,8	18 000	15,3	86 000	16,3
Total	709 000	100	119 000	100	524 000	100
<b>Hommes</b>						
Sans diplôme d'études secondaires	83 000	23,1	19 000	31,6	59 000	22,4
Diplôme d'études secondaires	58 000	16,2	9 000	15,4	46 000	17,6
Études postsecondaires (sans diplôme)	47 000	13	7 000	11,8	37 000	14
Diplôme d'études postsecondaires non universitaires	78 000	21,8	13 000	21,6	62 000	23,3
Diplôme d'études universitaires	50 000	13,9	10 000	16,2	39 000	14,9
Total	358 000	100	60 000	100	264 000	100
<b>Femmes</b>						
Sans diplôme d'études secondaires	56 000	16	12 000	21,1	40 000	15,5
Diplôme d'études secondaires	59 000	16,9	12 000	19,8	46 000	17,6
Études postsecondaires (sans diplôme)	46 000	13,1	7 000	12,7	35 000	13,5
Diplôme d'études postsecondaires non universitaires	98 000	27,8	16 000	26,8	78 000	30,1
Diplôme d'études universitaires	55 000	15,8	8 000	14,5	46 000	17,8
Total	351 000	100	59 000	100	260 000	100



Tableau 2B : Plus haut niveau d'attestation d'études atteint par des personnes âgées de 16 à 64 ans selon le sexe et selon la situation relative à l'incapacité, Manitoba, 2003.

Manitoba	Toutes les personnes		Personnes handicapées		Personnes non handicapées	
	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)
<b>Toutes les personnes</b>						
Sans diplôme d'études secondaires	138 000	19,3	35 000	27,8	88 000	17,5
Diplôme d'études secondaires	121 000	16,9	21 000	16,8	86 000	17,1
Études postsecondaires (sans diplôme)	96 000	13,4	13 000	9,8	73 000	14,6
Diplôme d'études postsecondaires non universitaires	182 000	25,3	34 000	26,8	133 000	26,6
Diplôme d'études universitaires	111 000	15,5	19 000	14,9	84 000	16,8
Total	718 000	100	127 000	100	502 000	100
<b>Hommes</b>						
Sans diplôme d'études secondaires	81 000	22,6	21 000	35	52 000	20,5
Diplôme d'études secondaires	62 000	17,2	9 000	15,3	46 000	18
Études postsecondaires (sans diplôme)	47 000	13	F	7,5	37 000	14,8
Diplôme d'études postsecondaires non universitaires	82 000	22,6	15 000	25,5	58 000	23
Diplôme d'études universitaires	53 000	14,6	8 000	13,4	40 000	15,9
Total	361 000	100	59 000	100	254 000	100
<b>Femmes</b>						
Sans diplôme d'études secondaires	57 000	15,9	14 000	21,4	36 000	14,4
Diplôme d'études secondaires	59 000	16,6	12 000	18,1	40 000	16,2
Études postsecondaires (sans diplôme)	49 000	13,8	8 000	11,9	36 000	14,4
Diplôme d'études postsecondaires non universitaires	100 000	28,1	19 000	28	75 000	30,2
Diplôme d'études universitaires	59 000	16,5	11 000	16,2	44 000	17,8
Total	357 000	100	68 000	100	248 000	100

Tableau 2B : Plus haut niveau d'attestation d'études atteint par des personnes âgées de 16 à 64 ans, selon le sexe et selon la situation relative à l'incapacité, Manitoba, 2004

Manitoba	Toutes les personnes		Personnes handicapées		Personnes non handicapées	
	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)
<b>Toutes les personnes</b>						
Sans diplôme d'études secondaires	136 000	18,8	33 000	24,6	100 000	17,8
Diplôme d'études secondaires	118 000	16,3	20 000	15	95 000	16,9
Études postsecondaires (sans diplôme)	101 000	13,9	16 000	11,5	80 000	14,7
Diplôme d'études postsecondaires non universitaires	194 000	26,7	39 000	28,5	153 000	27,2
Diplôme d'études universitaires	120 000	16,6	21 000	15,6	97 000	17,2
Total	724 000	100	136 000	100	562 000	100
<b>Hommes</b>						
Sans diplôme d'études secondaires	82 000	22,5	19 000	28,2	61 000	21,5
Diplôme d'études secondaires	58 000	15,9	9 000	12,7	48 000	17
Études postsecondaires (sans diplôme)	49 000	13,5	8 000	12,3	39 000	13,9
Diplôme d'études postsecondaires non universitaires	87 000	23,8	18 000	27,1	67 000	23,8
Diplôme d'études universitaires	59 000	16,2	10 000	14,4	49 000	17,2
Total	364 000	100	68 000	100	283 000	100
<b>Femmes</b>						
Sans diplôme d'études secondaires	54 000	15,1	14 000	21	39 000	14
Diplôme d'études secondaires	60 000	16,7	12 000	17,2	47 000	16,8
Études postsecondaires (sans diplôme)	51 000	14,3	7 000	10,7	43 000	15,4
Diplôme d'études postsecondaires non universitaires	107 000	29,7	20 000	29,9	86 000	30,7
Diplôme d'études universitaires	61 000	17,1	11 000	16,9	48 000	17,3
Total	360 000	100	68 000		279 000	100

Les trois tableaux suivants présentent les revenus d'emploi des Manitobains et Manitobaines âgés de 16 à 64 ans, selon le sexe et selon la situation relative à l'incapacité, en 2002-2004.

Tableau 3C : Répartition des revenus, en dollars constants, des personnes âgées de 16 à 64 ans, selon le sexe et selon la situation relative à l'incapacité, Manitoba, 2002

Manitoba	Toutes les personnes		Personnes handicapées		Personnes non handicapées	
	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)
<b>Toutes les personnes</b>						
De 1 \$ à 4 999 \$	78 000	12,8	13 000	15,5	58 000	12,5
De 5 000 \$ à 19 999 \$	183 000	30	27 000	31,9	135 000	28,7
20 000 \$ et plus	349 000	57,2	44 000	52,6	275 000	58,8
Nombre total de personnes	610 000	100	84 000	100	468 000	100
<b>Hommes</b>						
De 1 \$ à 4 999 \$	28 000	8,7	F	F	21 000	8,6
De 5 000 \$ à 19 999 \$	82 000	25,8	12 000	27,8	62 000	25,2
20 000 \$ et plus	209 000	65,5	27 000	62,6	162 000	66,3
Nombre total de personnes	318 000	100	44 000	100	245 000	100
<b>Femmes</b>						
De 1 \$ à 4 999 \$	50 000	17,3	9 000	21,7	37 000	16,7
De 5 000 \$ à 19 999 \$	100 000	34,5	15 000	36,2	73 000	32,6
20 000 \$ et plus	140 000	48,2	17 000	42	113 000	50,6
Nombre total de personnes	291 000	100	41 000	100	223 000	100

Remarque : Un F peut indiquer que l'échantillon était trop petit pour être considéré comme fiable.

Tableau 3C : Répartition des revenus, en dollars constants, des personnes âgées de 16 à 64 ans, selon le sexe et selon la situation relative à l'incapacité, Manitoba, 2003

Manitoba	Toutes les personnes		Personnes handicapées		Personnes non handicapées	
	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)
<b>Toutes les personnes</b>						
De 1 \$ à 4 999 \$	82 000	13,2	15 000	16,1	57 000	12,7
De 5 000 \$ à 19 999 \$	184 000	29,8	27 000	29,4	131 000	29,2
20 000 \$ et plus	353 000	57	49 000	54,4	260 000	58,1
Nombre total de personnes	619 000	100	91 000	100	448 000	100
<b>Hommes</b>						
De 1 \$ à 4 999 \$	33 000	10,2	F	F	23 000	9,7
De 5 000 \$ à 19 999 \$	80 000	25	12 000	26,8	54 000	23,5
20 000 \$ et plus	207 000	64,8	28 000	63,3	155 000	66,7
Nombre total de personnes	320 000	100	45 000	100	232 000	100
<b>Femmes</b>						
De 1 \$ à 4 999 \$	49 000	16,5	10 000	22,2	34 000	15,9
De 5 000 \$ à 19 999 \$	104 000	34,9	15 000	31,9	76 000	35,3
20 000 \$ et plus	146 000	48,6	21 000	45,9	105 000	48,8
Nombre total de personnes	299 000	100	46 000	100	216 000	100

Remarque : Un F peut indiquer que l'échantillon était trop petit pour être considéré comme fiable.

Tableau 3C : Répartition des revenus, en dollars constants, des personnes âgées de 16 à 64 ans, selon le sexe et selon la situation relative à l'incapacité, Manitoba, 2004

Manitoba	Toutes les personnes		Personnes handicapées		Personnes non handicapées	
	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)
<b>Toutes les personnes</b>						
De 1 \$ à 4 999 \$	73 000	11,8	12 000	12,9	54 000	11,6
De 5 000 \$ à 19 999 \$	190 000	30,6	26 000	28,5	138 000	29,9
20 000 \$ et plus	357 000	57,7	53 000	58,7	217 000	58,5
Nombre total de personnes	620 000	100	91 000	100	463 000	100
<b>Hommes</b>						
De 1 \$ à 4 999 \$	29 000	8,9	F	F	21 000	8,9
De 5 000 \$ à 19 999 \$	85 000	26,4	12 000	26,2	60 000	25,1
20 000 \$ et plus	207 000	64,6	30 000	64,7	159 000	66
Nombre total de personnes	321 000	100	47 000	100	240 000	100
<b>Femmes</b>						
De 1 \$ à 4 999 \$	44 000	14,8	7 000	16,8	32 000	14,5
De 5 000 \$ à 19 999 \$	105 000	35,1	14 000	30,9	78 000	35,1
20 000 \$ et plus	150 000	50,2	23 000	52,3	112 000	50,5
Nombre total de personnes	299 000	100	44 000	100	223 000	100

Remarque : Un F peut indiquer que l'échantillon était trop petit pour être considéré comme fiable.

## CONCLUSION

Le gouvernement du Canada et les provinces et territoires ont offert aux personnes handicapées de nombreux programmes d'aide au fil des ans. Depuis le Programme de réadaptation professionnelle des personnes handicapées (PRPPH) les gouvernements ont travaillé de concert pour offrir des services et des programmes de réadaptation professionnelle aux personnes handicapées.

Les accords successifs de partage des coûts entre les gouvernements, y compris l'AEPH, ont permis d'accroître l'autonomie des personnes handicapées ainsi que leur capacité à contribuer à la vie sociale et économique par le biais d'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.