

---

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

**Rapport sur  
l'EMTPH  
2015 – 2016**

Une version électronique de ce rapport se trouve sur le site Web du  
ministère des Familles à l'adresse suivante :

[www.gov.mb.ca/fs/eia/lmapd\\_reports.fr.html](http://www.gov.mb.ca/fs/eia/lmapd_reports.fr.html)

<b>Introduction .....</b>	<b>2</b>
<b>EMTPH Canada-Manitoba .....</b>	<b>4</b>
<b>Engagement des intervenants.....</b>	<b>6</b>
<b>Composantes des programmes de l'EMTPH au Manitoba....</b>	<b>9</b>
<b>Programmes d'Emploi et Économie .....</b>	<b>10</b>
<b>Programmes de la Santé, des Aînés et de la Vie Active ....</b>	<b>21</b>
<b>Programmes d'Enfants et Perspectives pour la Jeunesse .</b>	<b>30</b>
<b>Obligation Redditionnelle .....</b>	<b>32</b>
<b>Conclusion .....</b>	<b>48</b>

# Table des matières

## 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 2015-2016.

L'EMTPH prévoit le transfert de fonds fédéraux aux provinces et aux territoires pour divers programmes et services améliorant la participation économique au marché du travail des adultes handicapés en âge de travailler. L'objectif fondamental de l'EMTPH est d'améliorer la situation d'emploi des personnes handicapées en favorisant leur employabilité et en augmentant leur participation au marché du travail.

## CONTEXTE

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

Le 1<sup>er</sup> avril 1998, l'entente sur l'Aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEPH) a remplacé l'Accord sur la réadaptation professionnelle des invalides. L'entente sur l'AEPH conclue entre le Canada et le Manitoba visait la période allant du 1<sup>er</sup> avril 1998 au 31 mars 2004. Elle mettait plus fortement l'accent sur l'emploi dans le cadre de programmes qui étaient financés pour aider les personnes handicapées.

Le 1<sup>er</sup> avril 2004, l'Entente sur le marché du travail visant les personnes handicapées (EMTPH) a remplacé l'entente sur l'AEPH. L'EMTPH conclue entre le Manitoba et le Canada offrait une plus grande flexibilité à l'égard des activités de financement et comportait plus d'exigences en matière d'obligation redditionnelle, lesquelles mettaient l'accent sur les résultats et la présentation de rapports destinés au public.

Dans le budget de 2013, le gouvernement du Canada a proposé une nouvelle génération d'Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées dans le cadre de son plan pour l'emploi, la croissance et la prospérité à long terme. La nouvelle EMTPH a pour objectif de mieux combler les besoins des employeurs ainsi que de

donner de meilleures perspectives d'emploi aux personnes handicapées. Elle comprend aussi des exigences améliorées en matière d'obligation redditionnelle et de production de rapports.

## EMTPH CANADA-MANITOBA

La nouvelle génération d'EMPTH vise la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2018. Elle donne les grandes lignes des accords de financement conclus entre les gouvernements fédéral et provinciaux pour offrir des programmes et des services qui amélioreront la participation économique au marché du travail des adultes handicapés en âge de travailler, en les aidant à surmonter les obstacles à l'emploi.

En plus de présenter un rapport sur les indicateurs de performance améliorés et les activités d'évaluation, les nouvelles EMTPH solliciteront officiellement la participation des employeurs et des organismes communautaires pour les personnes handicapées aux processus de planification et d'établissement de priorités.

### ***Domaines prioritaires***

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

- Éducation et formation — L'amélioration de la scolarité de base et de la scolarité postsecondaire ainsi que des compétences liées au travail des personnes handicapées;
- Participation à l'emploi — L'amélioration de la situation des personnes handicapées sur le marché du travail et de leur autonomie grâce à des activités liées à l'emploi;
- Occasions d'emploi — L'accroissement de la disponibilité, de l'accessibilité et de la qualité des emplois pour les personnes handicapées, en partenariat avec les entreprises et le reste de la population active;
- Connexion entre les employeurs et les personnes handicapées — Une plus grande sensibilisation au sujet des habiletés et de la disponibilité des personnes handicapées et le renforcement des connaissances de celles-ci sur les occasions qu'offre le marché du travail;
- Accroissement des connaissances — L'élargissement des connaissances qui appuient l'amélioration continue des mesures visant le marché du travail et des programmes destinés aux personnes handicapées.

## ***Contribution fédérale***

À l'origine, le gouvernement du Canada avait accepté de fournir une somme égale à la moitié des dépenses engagées par le Manitoba pour offrir des programmes et des services admissibles en vertu de l'EMTPH, jusqu'à un maximum annuel de 7 914 000 \$.

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

Ce financement allouait une somme supplémentaire de 1 051 000 \$ au Manitoba, faisant passer la contribution fédérale de 7 914 000 \$ à 8 965 000 \$ par an. Dans le cadre de la nouvelle génération d'EMTPH, la contribution fédérale annuelle est toujours de 8 965 000 \$.

## ENGAGEMENT DES INTERVENANTS

Trois comités existent actuellement afin d'engager les employeurs et les intervenants de la communauté des personnes handicapées à contribuer au repérage des obstacles et des occasions clés existant

### ***Comité multisectoriel sur l'emploi des personnes handicapées***

Le comité multisectoriel sur l'emploi des personnes handicapées réunit des représentants du gouvernement, des entreprises et des organismes œuvrant pour les personnes handicapées ainsi que des consommateurs afin de favoriser l'engagement des intervenants, de stimuler la discussion et d'obtenir de la rétroaction sur les programmes et les interventions visant les personnes handicapées.

Le 18 octobre 2012, la Province du Manitoba a proclamé pour la première fois que le mois d'octobre sera reconnu chaque année comme le Mois de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées au Manitoba. À la suite de cette proclamation, le comité a assumé la responsabilité de concevoir et de promouvoir la célébration de ce Mois au Manitoba.

Le Mois représente une occasion annuelle dont pourront profiter les entreprises, les associations industrielles, les organismes communautaires, les établissements d'enseignement, les organes gouvernementaux et d'autres groupes de notre province pour entreprendre des démarches favorisant le succès professionnel des Manitobains et Manitobaines handicapés. Voici quelques activités marquant le Mois de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées :

- la célébration des succès et des réalisations;
- l'éducation des employeurs;
- l'établissement de connexions innovatrices avec les candidats à un emploi et les étudiants;
- la formation de partenariats avec de nouveaux organismes;
- l'examen des politiques et des pratiques;
- le lancement de nouveaux programmes et projets.

De plus, le mois de novembre a été proclamé le Mois du développement de carrière et de la main-d'œuvre au Manitoba. Les efforts du comité multisectoriel ciblent présentement la mise à profit des ressources existantes en vue de lier les activités du mois d'octobre



avec celles du mois de novembre, mettant ainsi l'accent sur l'emploi et les carrières de toute la population manitobaine, y compris les personnes handicapées.

### ***Comité mixte de membres de la collectivité et du gouvernement axé sur les questions d'aide à l'emploi et au revenu des personnes handicapées***

Le comité mixte a pour but d'offrir l'occasion au gouvernement et aux membres de la collectivité de participer à une démarche conjointe afin d'échanger leurs renseignements, de faire connaître leurs opinions et de présenter des suggestions constructives dans le cadre d'un processus visant le règlement de problèmes communs et la conception d'initiatives innovatrices en vue de mieux combler les besoins des personnes handicapées afin qu'elles participent pleinement à la société.

Le comité se rencontre au moins trois fois par an et donne l'occasion aux différents ministères du gouvernement ainsi qu'aux représentants de la collectivité de discuter de leurs enjeux. L'objectif principal du travail du comité est de favoriser l'employabilité et la situation d'emploi des personnes handicapées et d'améliorer l'offre d'aide au revenu.

Les membres du comité sont tirés d'organismes gouvernementaux et communautaires représentant une grande portion des personnes handicapées du Manitoba. Les membres communautaires représentent les organismes de service et les particuliers qui ont l'objectif commun d'aborder les politiques et les questions relatives à la prestation de services qui touchent un grand segment de la population de personnes handicapées. Les membres sont motivés par leur engagement à l'amélioration continue de l'employabilité et de la situation d'emploi des personnes handicapées, ainsi que de l'aide au revenu qui leur est fournie.

Ils se rencontrent afin de discuter des enjeux, des défis et des expériences continues des personnes handicapées ainsi que des fournisseurs de services et de soutien dans le domaine. La priorité de ces observations est établie par consensus, et un rapport est soumis au comité mixte général à des fins d'examen. S'ils le jugent approprié, les membres communautaires consulteront l'ensemble de la collectivité afin d'obtenir de plus amples renseignements. Le coprésident représentant la collectivité veillera à ce que le coprésident représentant la Province et les autres membres soient informés de toute consultation avec le grand public planifiée.

## ***Conseil consultatif de l'accessibilité***

Le gouvernement du Manitoba travaille à élaborer des normes en matière d'accessibilité qui permettront d'apporter des changements réels, mesurables et efficaces dans le domaine de l'accessibilité. En décembre 2013, la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains a été adoptée.

En vertu de cette loi, le Conseil consultatif de l'accessibilité est chargé de faire des recommandations au ministre concernant l'élaboration de normes d'accessibilité. Le Conseil est composé de membres de la communauté des personnes handicapées et d'autres intervenants concernés, y compris des représentants du milieu des affaires, de municipalités et d'autres organismes. Le Conseil a la possibilité de former des comités d'experts techniques et d'autres parties qui connaissent bien certaines questions pointues. Ces comités pourraient comprendre des représentants de divers secteurs ou organismes qui auront des obligations à respecter en vertu des normes en cours d'élaboration. Les consultations publiques sont essentielles au processus. Elles font participer entre autres les personnes handicapées, les organismes chargés de l'élimination des barrières et les membres du public.

Les normes viseront cinq grands domaines de la vie quotidienne :

1. la norme de service à la clientèle portera sur les exigences de pratiques commerciales et de formation afin de fournir un meilleur service à la clientèle aux personnes handicapées.
2. la norme d'accessibilité pour l'emploi abordera les pratiques relatives au recrutement, à l'embauche et à la rétention d'employés.
3. la norme relative à l'information et à la communication supprimera des barrières liées à l'accès à l'information par écrit, en personne, sur des sites Web ou dans d'autres formats;
4. la norme sur le cadre bâti portera sur l'accès aux lieux qui ne sont pas régis par le Code du bâtiment du Manitoba, comme les trottoirs, les sentiers et les parcs;
5. la norme pour le transport s'appliquera au transport en commun pour supprimer les barrières auxquelles les Manitobains peuvent faire face dans leur vie quotidienne, par exemple lorsqu'ils se rendent au travail ou à l'école, qu'ils magasinent et qu'ils sortent.

La norme de service à la clientèle a été établie. Le Conseil travaille actuellement à élaborer la norme relative à l'emploi.

# COMPOSANTES DES PROGRAMMES DE L'EMTPH AU MANITOBA

Les trois ministères suivants offrent des programmes et des services qui relèvent de l'EMTPH, notamment des services axés sur l'emploi, afin d'aider les participants handicapés admissibles à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi ou à conserver un emploi :

- **Emploi et Économie Manitoba** – Pour les adultes ayant une déficience mentale, physique ou psychiatrique, ou des troubles d'apprentissage;
- **Santé, Vie saine et Aînés Manitoba** – Pour les adultes ayant une déficience mentale ou psychiatrique;
- **Enfants et Perspectives pour la jeunesse Manitoba** – Pour les élèves handicapés.

Le tableau suivant fournit un sommaire des dépenses de 2015-2016 admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH, par ministère.

<b>EMTPH DÉPENSES D'ADMINISTRATION ET DE PRESTATION DES PROGRAMMES (EN MILLIERS DE DOLLARS) 2015/16</b>			
<b>Ministère</b>	<b>Administration</b>	<b>Programme</b>	<b>Total</b>
Emploi et Économie	1 671,9	11 645,6	13 317,5
Santé, Vie saine et Aînés	1 516,7	11 799,5	13 316,2
Enfants et Perspectives pour la jeunesse	0,0	257,1	257,1
<b>Total des dépenses</b>	<b>3 188,6</b>	<b>23 702,2</b>	<b>26 890,8</b>
<b>Contribution fédérale*</b>	<b>896,5</b>	<b>8 068,5</b>	<b>8 965,0</b>
<b>Contribution provinciale</b>	<b>2 292,1</b>	<b>15 633,7</b>	<b>17 925,8</b>

\* Les frais d'administration ne doivent pas constituer plus de 10 % de la contribution fédérale annuelle totale.

## EMPLOI ET ÉCONOMIE

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

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

Les programmes suivants du ministère de l'Emploi et de l'Économie sont admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH : le Programme d'emploi-habilités, d'autres prestations d'aide à l'emploi et au revenu, le Fonds emploi *Habilités*, l'équipe emploi *Habilités*, les programmes Supported Employment (soutien en milieu de travail) et les projets des Services d'emploi et de formation professionnelle.

### ***Programme d'emploi-habilités***

Le Programme d'emploi-habilités offre une vaste gamme de services axés sur l'emploi pour aider les adultes handicapés à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver afin d'accroître leur autonomie et leur capacité de contribuer à la vie sociale et économique grâce à un emploi soumis à la concurrence.

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

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

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

- **Career Connections Inc.** – Cet organisme de Brandon fournit des services d'évaluation, de formation au travail et de suivi aux personnes de l'ouest du Manitoba ayant une incapacité mentale, une déficience physique ou psychiatrique, ou des troubles d'apprentissage.
- **Employment Preparation Centre** – Cet organisme de Winnipeg dirigé par la Society for Manitobans with Disabilities Inc. offre des services d'évaluation, de formation au travail et de suivi aux personnes ayant une déficience physique ou psychiatrique ou des problèmes d'apprentissage dans les régions du centre, de l'est, du nord-ouest et du nord du Manitoba.
- **Connect Employment Services Inc.** – Cet organisme de Winnipeg fournit des services d'évaluation, de formation au travail et de suivi aux personnes ayant une incapacité mentale.
- **Premier Personnel Corp.** – Cet organisme de Winnipeg offre des services de transition de l'école au travail et de suivi aux personnes ayant une incapacité mentale.
- **Sair Training and Employment Placement Services** – Cet organisme de Winnipeg aide les participants ayant des problèmes de santé mentale ou des troubles d'apprentissage à atteindre leurs objectifs en matière d'emploi par l'offre d'évaluations

professionnelles, d'évaluations, d'expériences de travail dans la collectivité, d'ateliers pour améliorer l'employabilité, de soutien à la recherche d'emploi et de soutien pendant leur transition vers un emploi convenable.

- **SCE LifeWorks Inc.** – Cet organisme de Winnipeg offre des services d'évaluation, de formation au travail et de suivi aux personnes ayant une incapacité mentale.
- **Segue Career Options Inc.** – Cet organisme de Winkler fournit des services d'évaluation, de formation au travail et de suivi aux personnes du centre-sud du Manitoba ayant une déficience psychiatrique ou physique, ou des troubles d'apprentissage.

Les activités à coûts partagés du Programme d'emploi-habilités en vertu de l'EMTPH peuvent être réparties en trois catégories, comme suit :

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

### ***Administration***

La Direction des programmes d'aide à l'emploi et au revenu du ministère de l'Emploi et de l'Économie fournit une orientation générale au personnel provincial, aux organismes désignés et aux fournisseurs de services externes qui appliquent le Programme d'emploi-habilités. Les employés de la Direction s'occupent aussi de l'approbation et de la surveillance du financement des biens et des services offerts en vertu du Programme pour aider les participants admissibles à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver.

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

## **Coordination des services**

Le Programme d'emploi-habilités 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 des conseils psychosociaux, des services de gestion de cas, de planification professionnelle et de placement, ainsi que des activités de perfectionnement. Ce modèle est axé sur le participant, le conseiller en orientation professionnelle ayant pour tâche de l'informer et de l'orienter pour l'aider à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi ou à le conserver. Le conseiller coordonne la prestation des divers biens et services dont le participant a besoin pour atteindre son objectif d'emploi. Ses activités varient d'un participant à l'autre et peuvent inclure ce qui suit :

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

## **Formation**

Si le plan professionnel comprend une formation scolaire ou professionnelle régulière, le conseiller en orientation 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 du Programme d'emploi-habilités, qui finance les formations scolaires et professionnelles.

Lorsque le plan professionnel prévoit une formation plus pratique, le conseiller aide le participant à obtenir des services de placement, d'évaluation, de formation au travail et de suivi de la part d'un bureau



de placement. Ces bureaux fournissent généralement des évaluations et de la formation dans un milieu de travail communautaire normal. Il arrive que le conseiller en orientation professionnelle organise une formation au travail directement avec l'employeur. Cela se produit habituellement dans les régions où le service n'est assuré par aucun bureau de placement.

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

### ***Autres options, services et soutiens***

En 2000-2001, le Programme d'emploi-habilités a été élargi afin d'inclure les 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 présenter une demande auprès du Fonds de formation du Programme d'emploi-habilités. Ce choix donne aux personnes admissibles qui ne veulent pas l'aide d'un conseiller en orientation, ou qui n'en ont pas besoin, l'occasion de présenter des demandes d'aide financière. Un comité de révision, composé de représentants de la communauté et d'employés du Programme d'emploi-habilités, examine les demandes de réadaptation professionnelle autonome et transmet des recommandations au Programme et à un spécialiste des pratiques exemplaires pour approbation.



## ***Transition de l'école au travail***

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

## ***Participants au programme***

Les tableaux qui suivent fournissent des renseignements sur la principale incapacité des participants au Programme d'emploi-habilités ainsi que sur les régions ou les organismes qui fournissaient des services de gestion de cas, à la fin mars 2016.

<b>PROGRAMME D'EMPLOI-HABILITÉS AU 31 MARS 2016</b>	
<b>Région ou organisme</b>	<b>Nombre de participants</b>
<b>Bureaux régionaux des Services à la famille</b>	
Centre	45
Est	156
Entre-les-Lacs	26
Nord	19
Parcs	43
Ouest	196
Winnipeg	1 011
<b>Sous-total</b>	<b>1 496</b>
Institut national canadien pour les aveugles (INCA)	278
Association canadienne des paraplégiques (ACP)	195
Society for Manitobans with Disabilities (SMD)	618
Reaching E-Quality Employment Services	23
Réadaptation professionnelle autonome	18
Santé mentale	384
<b>Sous-total</b>	<b>1 516</b>
<b>Total</b>	<b>3 012</b>

**PROGRAMME D'EMPLOI-HABILETÉS  
AU 31 MARS 2016**

<b>Incapacité</b>	<b>Nombre de participants</b>
Déficience intellectuelle	638
Incapacité auditive	154
Trouble d'apprentissage	313
Déficience physique (autre qu'une incapacité auditive ou une déficience visuelle)	701
Déficience psychiatrique	930
Déficience visuelle	276
<b>Total</b>	<b>3 012</b>

Les tableaux suivants fournissent des renseignements détaillés sur le Fonds de formation du Programme d'emploi-habilités pour 2015-2016.

**MARKET ABILITIES PROGRAM TRAINING FUND  
2015/16**

<b>Disability</b>	<b>Number of Participants</b>
Intellectual	183
Deaf/Hard of Hearing	72
Learning	119
Physical (other than hearing or visual disability)	184
Psychiatric	374
Vision	42
<b>Total</b>	<b>974</b>

**MARKET ABILITIES PROGRAM TRAINING FUND  
2015/16**

<b>Activity</b>	<b>Expenditures (\$000)</b>
Educational Training	753.2
Vocational Training	127.5
Transportation	289.3
Special Support Services	486.7
Miscellaneous	1.5
<b>Total</b>	<b>1,658.2</b>

### ***Autres programmes d'Emploi et Économie***

Emploi et Économie Manitoba fournit d'autres programmes admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH. Ces programmes comprennent d'autres prestations d'aide à l'emploi et au revenu, le Fonds emploi *Habilités*, l'équipe emploi *Habilités*, les programmes Supported Employment et les projets des Services d'emploi et de formation professionnelle.

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

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

La prestation Nouveau départ aide les prestataires qui quittent le Programme pour occuper un emploi au moyen d'un paiement unique visant à les aider à payer les dépenses liées à leur emploi. En 2015-2016, la prestation Nouveau départ a été accordée à 269 prestataires handicapés.

L'Allocation de mérite pour le travail bénévole aide les participants qui font du bénévolat en leur offrant du soutien financier pour couvrir les coûts liés au travail bénévole. En 2015-2016, l'Allocation de mérite pour le travail bénévole a été accordée à 1 273 prestataires handicapés.

Le Programme d'aide à l'emploi et au revenu fournit également aux participants des prestations additionnelles afin de compenser les

dépenses liées à leur emploi et d'encourager et d'appuyer leur intégration à la population active. En 2015-2016, 2 312 participants inscrits dans la catégorie des personnes handicapées ont reçu de l'aide pour couvrir les dépenses relatives au travail en vue d'obtenir et de conserver un emploi.

### ***Fonds emploiHabilités***

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

En 2015-2016, le Fonds a appuyé un projet qui a aidé 20 participants, et parmi ceux-ci, sept ont obtenu un emploi.

### ***Équipe emploiHabilités***

L'équipe emploi*Habilités* aide les personnes handicapées inscrites au Programme d'aide à l'emploi et au revenu à accéder au 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.

L'équipe emploi*Habilités* les dirigera aussi vers des organismes d'emploi pour personnes handicapées appropriés et leur offrira du soutien direct visant leurs plans d'emploi et leurs aides à l'emploi.

En 2015-2016, l'équipe emploi*Habilités* a fourni des services à 140 participants, et parmi ceux-ci, 37 ont obtenu un emploi.

### ***Supported Employment Program***

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

améliorer l'employabilité générale des participants, à les préparer à une formation ultérieure ou à la recherche d'un emploi, et à mener directement à l'obtention d'un emploi.

En 2015-2016, 15 projets communautaires de soutien en milieu de travail étaient admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH : Association pour l'intégration communautaire – Beauséjour; Association pour l'intégration communautaire – Entre-les-Lacs; Connect Employment Services; enVision Community Living; Equal Opportunities West; Focus on Employment; Parkland Residential & Vocational Services; R. O. S. E. Inc.; Premier Personnel Corp; S. A. M. Inc.; SCE Lifeworks Inc.; SMD Thompson; The Pas Association for Human Development; Westman Coalition for Employment Opportunity; et Westman Employment Services.

En 2015-2016, ces organismes ont fourni du soutien et des services à 1 144 personnes, dont 781 ont obtenu un emploi. Parmi ces dernières, 532 ont obtenu un emploi qui répondait à la définition du programme de soutien en milieu de travail, soit un emploi d'au moins 15 heures par semaine rémunéré au salaire minimum ou à un salaire plus élevé, pendant au moins trois mois consécutifs. De plus, 60 participants ont travaillé moins de 15 heures par semaine, mais étaient réputés avoir travaillé à leur capacité maximale en raison des limites liées à leur handicap. Au total, on considère que 592 participants ont eu un résultat positif d'emploi en 2015-2016.

### ***Services d'emploi et de formation professionnelle***

Les Services d'emploi et de formation professionnelle établissent des contrats avec des organismes communautaires afin d'aider les personnes sans emploi à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver. Ces services ciblent les besoins individuels, les groupes de clients particuliers et les collectivités locales.

Les soutiens et les services fournis par chaque programme ou organisme peuvent comprendre l'élaboration d'un plan d'emploi, le counseling d'emploi, les services d'évaluation, la présentation d'information sur le marché du travail et sur les occasions d'éducation et de formation, l'aide visant la rédaction du curriculum vitæ et la recherche d'emploi, les clubs de recherche d'emploi et les services de présentation et de placement.

En 2015-2016, les coûts de six projets des Services d'emploi et de formation professionnelle étaient partagés en vertu d'une EMTPH : le

programme de services d'aide à l'emploi de l'Institut national canadien pour les aveugles; A. I. M. for Work de Community Futures North Red Inc.; les programmes de préparation à l'emploi des Services de préparation aux études et à l'emploi; le programme de services d'aide à l'emploi et le projet Co-op de Reaching E-Quality Employment Services; et le programme de placement professionnel de l'organisme Sara Riel Inc.

En 2015-2016, ces projets ont offert du soutien et des services à 644 personnes.

## Dépenses

Le tableau suivant présente la répartition des dépenses des programmes d'Emploi et Économie Manitoba admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH pour 2015-2016.

<b>PROGRAMMES D'EMPLOI ET ÉCONOMIE 2015-2016</b>			
<b>Programme</b>	<b>Dépenses (en milliers de dollars)</b>		
	<b>Administration</b>	<b>Programme</b>	<b>Total</b>
Programme d'emploi-habilités*	1 671,9	6 919,8	8 591,7
Autres prestations d'aide à l'emploi et au revenu	0,0	1 570,0	1 570,0
Fonds emploi <i>Habilités</i>	0,0	50,0	50,0
Équipe emploi <i>Habilités</i>	0,0	328,7	328,7
Supported Employment Program	0,0	1 923,8	1 923,8
Services d'emploi et de formation professionnelle	0,0	853,3	853,3
<b>Total</b>	<b>1 671,9</b>	<b>11 645,6</b>	<b>13 317,5</b>
	%	12,6	87,4
			100,0

\*Comprend les coûts d'administration des trois organismes désignés par le Programme d'emploi-habilités (l'INCA, la CPA et la SMD).

# MINISTÈRE DE LA SANTÉ, DES AÎNÉS ET DE LA VIE ACTIVE

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

Au Manitoba, on utilise la stratégie « Se préparer, choisir, obtenir et conserver » concernant les services d'aide à l'employabilité, dans le secteur de la santé mentale. Dans le cadre de cette structure, les services de soutien en milieu de travail aident les personnes qui ont une maladie mentale à réussir et à être heureuses dans l'environnement de travail qu'elles ont choisi, avec le moins d'aide professionnelle possible. Les composantes principales de cette stratégie sont les suivantes :

- **Se préparer** – La réception de services liés à la préparation à l'emploi. Les principales activités comprennent la préparation aux entrevues, l'élaboration de curriculum vitæ, le transport et la formation.
- **Choisir** – La sélection d'un emploi conforme aux valeurs et aux compétences du participant. Les trois principales activités liées à cette composante sont l'établissement d'objectifs en matière d'emploi, le perfectionnement professionnel et la prise de décision.
- **Obtenir** – L'acquisition d'un emploi soumis à la concurrence dans un milieu de travail recherché. Les trois principales activités liées à cette composante sont la planification du placement, le placement direct et le soutien au placement.
- **Conserver** – Le maintien de la réussite et de la satisfaction de l'employé par le perfectionnement et l'amélioration de ses compétences et de ses soutiens. Les trois principales activités liées à cette composante sont l'amélioration des compétences, la coordination des services et la consultation des employeurs.

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

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

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

### ***Services financés directement par Santé, Vie saine et Aînés 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 et des lésions cérébrales acquises, des soins psychiatriques immédiats aux résidents du Manitoba et du Nunavut et des services médicolégaux de longue durée.

Le programme de réadaptation professionnelle du Centre 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.

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

Les renseignements concernant les clients servis par le programme de réadaptation professionnelle du Centre de santé mentale de Selkirk sont inclus dans la section relative aux exigences en matière d'obligation redditionnelle du présent rapport.



## **Services offerts par les offices régionaux de la santé**

Les cinq offices régionaux de la santé sont chargés de la prestation directe de services de santé mentale de base aux clients (il y a quatre offices dans les communautés rurales et du Nord, et un à Winnipeg). Ces services sont offerts par le Programme communautaire de santé mentale qui assure la prestation de services aux adultes ayant une maladie mentale aiguë ou une maladie mentale grave et persistante, ainsi qu'aux personnes âgées ayant des problèmes de santé mentale.

La prestation des services liés à l'emploi indiqués dans le présent rapport annuel est effectuée par quatre types de travailleurs et une équipe pluridisciplinaire (laquelle met en œuvre le Programme communautaire de santé mentale au sein de son office régional de la santé respectif) :

- **Travailleurs des services communautaires de santé mentale** – Les travailleurs des services communautaires de santé mentale offrent des services complets d'évaluation, de planification et d'intervention, ainsi que de réadaptation, aux adultes ayant une maladie mentale aiguë ou grave et persistante. Ils aident ces personnes à faire face aux situations de crise, les mettent en rapport avec des services d'aide clinique et d'autres ressources, et leur offrent des services de counseling et de gestion de cas.
- **Responsables de la gestion de cas intensive** – Les responsables de la gestion de cas intensive offrent un modèle de 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 réussir à vivre de manière satisfaisante dans la communauté. Ces responsables les aident 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 se préparer à l'emploi, à choisir un emploi, à l'obtenir et à le conserver. Ils prennent part à tous les aspects de la gestion de cas, du développement de l'emploi et de la mise sur pied de ressources ainsi que du perfectionnement professionnel des clients. Dans certains cas, les conseillers se chargent de la formation professionnelle, mais dans le cas d'interventions plus exigeantes et intensives, ils ont recours à des surveillants en santé mentale ou à des travailleurs-éducateurs.

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

- la préparation d'un curriculum vitæ;
  - la simulation d'entrevues;
  - l'offre d'aide pour remplir les formulaires de demande d'emploi;
  - l'établissement d'objectifs professionnels;
  - les renvois (p. ex. : vers le Programme d'emploi-habilités ou les centres d'emploi);
  - l'analyse des possibilités d'emploi avec les clients;
  - l'analyse des obstacles à l'emploi;
  - l'aide à la préparation au travail;
  - l'offre de soutien en cas de crise professionnelle.
- **Surveillants en santé mentale** – Les surveillants en santé mentale sont des travailleurs de soutien occasionnels qui procurent appui et assistance aux personnes qui ont une maladie mentale en ce qui concerne le mode de vie, l'apprentissage et le travail. Ils relèvent des travailleurs des services communautaires de santé mentale.
  - **Programme de suivi intensif dans la communauté** – L'Office régional de la santé de Winnipeg a trois équipes autonomes du Programme de suivi intensif dans la communauté qui aident les personnes ayant des symptômes de maladie mentale graves et persistants à choisir, à obtenir et à conserver un emploi. Une équipe pluridisciplinaire composée de professionnels de la santé mentale (psychiatre, travailleurs sociaux, infirmières et autres professionnels) fournit des services de réadaptation, de soutien et de traitement aux personnes dont le diagnostic primaire est la schizophrénie, la psychose bipolaire ou une autre psychose majeure. Parmi les activités du Programme, notons :
    - le counseling en matière d'emploi;
    - le perfectionnement professionnel;
    - l'intervention et la gestion en cas de crise professionnelle;
    - la formation préalable à l'emploi;
    - l'aide à l'éducation et la facilitation de celle-ci;
    - le développement des compétences en recherche d'emploi;
    - l'accès au marché voilé du travail;
    - l'aide à l'emploi active et continue.

Les renseignements concernant les clients servis par le Programme communautaire de santé mentale sont inclus dans la section relative aux exigences en matière d'obligation redditionnelle du présent rapport.

## **Services offerts par des organismes externes**

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

### **Services de réadaptation et de rétablissement (Association canadienne pour la santé mentale)**

Les services de réadaptation et de rétablissement, un programme de l'Association canadienne pour la santé mentale (région du Manitoba et de Winnipeg), aide les personnes ayant des troubles de santé mentale à choisir, à obtenir et à conserver un emploi.

Les services liés à l'emploi comprennent les suivants :

- le counseling en matière d'emploi;
- le perfectionnement professionnel;
- la transition école-travail;
- l'intervention et la gestion en cas de crise professionnelle;
- la formation préalable à l'emploi (par exemple, l'organisation d'expériences de travail et les visites du milieu de travail);
- le soutien continu et proactif en ce qui concerne le choix, l'obtention et la conservation d'un emploi;
- le soutien en milieu de travail et la promotion des participants auprès des employeurs potentiels;
- le soutien au travail indépendant;
- le soutien du changement de carrière;
- le soutien du retour au travail (pour les participants recevant des prestations d'assurance invalidité de longue durée et du Régime de pensions du Canada qui désirent retourner au travail ou qui doivent le faire).

De plus, le service aide les personnes ayant un problème de santé mentale qui désirent reprendre leurs études à examiner les options qui s'offrent à elles en matière d'éducation, à obtenir de l'aide financière (de source externe), et à terminer leurs études. Il les aide ensuite à mener une recherche d'emploi ciblée.

### **Statistiques sur les objectifs d'emploi**

En 2015-2016, le service de réadaptation et de rétablissement a aidé 87 personnes à travailler sur un objectif d'emploi. En tout, 19 participants se sont trouvé un emploi. Parmi les 19 participants

ayant obtenu un emploi, neuf ont trouvé des postes à temps plein, huit ont trouvé des postes à temps partiel, un a trouvé un emploi occasionnel et un a trouvé un emploi à durée déterminée.

Sur les 87 participants au total travaillant à l'atteinte d'un objectif d'emploi, 24 ont reçu de l'aide ou du soutien dans le cadre du programme pour conserver des emplois qu'ils avaient trouvés au cours de périodes de déclaration précédentes (avant le 1<sup>er</sup> avril 2015). Onze personnes travaillaient dans des postes à temps plein et huit dans des postes à temps partiel. Un participant avait un emploi occasionnel et quatre occupaient des emplois à durée déterminée.

De plus, 42 participants ont choisi de faire du bénévolat en préparation à l'emploi.

Vingt et un participants avaient un emploi lorsqu'ils ont terminé le programme : 16 occupaient un poste à temps plein, quatre avaient un poste à temps partiel et un occupait un emploi à durée déterminée.

Le programme a fourni du soutien à 38 participants qui avaient un emploi et qui ont vécu une crise liée à l'emploi au cours de la période de déclaration 2015-2016.

### ***Self Starting Creative Opportunities for People in Employment Inc.***

Self Starting Creative Opportunities for People in Employment Inc. (SSCOPE) est un organisme de bienfaisance enregistré de Winnipeg et un organisme sans but lucratif constitué en corporation en 1991 qui fournit des possibilités d'emploi par des entreprises sociales aux personnes ayant des problèmes de santé mentale. Sa devise est « Real work... Real income », soit un travail réel pour un revenu réel.

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

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

SSCOPE a offert des services à 56 des 115 membres employés durant les 12 mois s'étendant du 1<sup>er</sup> avril 2015 et le 31 mars 2016.

Il y a eu 5 791 heures de travail, pour un total de 63 700 \$ versés en salaire et en avantages sociaux. Par comparaison, du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015, il y a eu 7 169 heures de travail, pour un total de 78 866 \$ versés en salaire et en avantages sociaux aux membres de SSCOPE. Il y a donc une différence de 15 166 \$ entre les deux années. La diminution a été en grande partie causée par deux facteurs : moins de déneigement en raison d'une plus faible demande vu le manque de neige; un membre est devenu employé à temps plein, donc on ne tient pas compte de son salaire dans ces chiffres.

Au cours de la dernière année, sept membres de SSCOPE ont obtenu un emploi ailleurs ou à l'interne.

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

L'un des objectifs de ces centres d'assistance en santé mentale 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.

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

En 2015-2016, 15 personnes ont participé au programme et neuf d'entre elles y participaient encore au 31 mars 2016. Quatre nouveaux participants se sont joints lors de l'exercice 2015-2016. Au cours du

même exercice, six participants ont quitté le programme : un a obtenu un emploi dans la collectivité, un a déménagé, un a abandonné pour cause de maladie et trois ont terminé le programme.

Des renseignements additionnels concernant les clients servis par les centres d'assistance en santé mentale de Selkirk et de la région d'Entre-les-Lacs sont inclus dans la section relative aux exigences en matière d'obligation redditionnelle du présent rapport.

## **Ventures**

Ventures est un programme d'évaluation des compétences professionnelles et de formation offert à Brandon. Il est destiné principalement 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. Le programme Ventures favorise toujours les partenariats visant l'offre d'occasions de formation au travail au sein de l'office régional de la santé et de la collectivité de Brandon. Les possibilités de formation pour les clients ont été élargies et sont toujours encouragées et appuyées (par exemple, le cours sur la salubrité des aliments du Collège communautaire Assiniboine, les services de sécurité en milieu de travail comme le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail et le programme Passeport Sécurité).

En 2015-2016, Ventures a offert des services liés à l'emploi à 46 personnes. Pendant l'exercice, 10 évaluations professionnelles ont eu lieu et huit des personnes évaluées se sont inscrites au programme. Parmi les clients actuels, neuf participent au programme depuis moins de deux ans. Pendant cette période, sept clients ont soit trouvé ou conservé un emploi à temps partiel, soit obtenu de l'expérience de travail. Tous les sept sont toujours inscrits au programme. Sept clients ont quitté le programme cette année. De nombreux participants font du bénévolat dans des établissements communautaires (par exemple à la Winnipeg Humane Society, au Musée des beaux-arts, dans des foyers de soins personnels et dans des églises locales) et sont également impliqués dans divers programmes sociaux et récréatifs.

Des renseignements additionnels concernant les clients servis dans le cadre du programme Ventures sont inclus dans la section relative aux exigences en matière d'obligation redditionnelle du présent rapport.

## Dépenses

Le tableau suivant présente la répartition des dépenses des programmes de Santé, Vie saine et Aînés Manitoba admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH pour 2015-2016.

<b>PROGRAMMES DE SANTÉ, VIE SAINE ET AÎNÉS MANITOBA 2015/16</b>			
<b>Programme</b>	<b>Dépenses (en milliers de dollars)</b>		
	<b>Administration</b>	<b>Programme</b>	<b>Total</b>
Programme communautaire de santé mentale	815,7	9 141,0	9 956,7
Service de réadaptation et de rétablissement	339,4	690,7	1 030,1
Centre de santé mentale de Selkirk	288,7	1 705,1	1 993,8
Centres d'assistance en santé mentale de Selkirk et de la région d'Entre-les-Lacs	0,0	138,9	138,9
SSCOPE	72,9	30,8	103,7
Ventures	0,0	93,0	93,0
<b>Total</b>	<b>\$ 1 516,7</b>	<b>11 799,5</b>	<b>13 316,2</b>
	<b>%</b>	<b>11,4</b>	<b>88,6</b>
			<b>100,0</b>



## ENFANTS ET PERSPECTIVES POUR LA JEUNESSE

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

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

Options carrières à l'intention des étudiants handicapés (Options carrières) est une composante du Service STEP. Celui-ci offre de l'argent destiné aux salaires et des équivalents temps plein aux ministères du gouvernement provincial afin qu'ils offrent à de jeunes handicapés effectuant des études secondaires ou postsecondaires des postes liés à leurs objectifs de carrière. Les étudiants de niveau postsecondaire peuvent utiliser et élargir leurs compétences, et en acquérir 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 carrière et, au besoin, l'aménagement requis du milieu de travail des étudiants. Ceux-ci doivent avoir au moins 16 ans quand ils commencent leur emploi. Les étudiants doivent fréquenter l'école à temps plein et doivent continuer leurs études l'année suivante ou, s'ils ont arrêté l'école durant environ un an à cause de leur handicap, doivent reprendre leurs études l'année suivante.

L'objectif d'Options carrières est d'intégrer tous les étudiants et d'éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les étudiants handicapés dans leur choix de carrière. Options carrières aide aussi les étudiants à faire la transition de l'école au travail en leur offrant la possibilité d'explorer des carrières au sein du gouvernement provincial.



En 2015-2016, 42 étudiants avaient du travail grâce au programme Options carrières. Parmi eux, 23 avaient un emploi à temps plein, 13 avaient des emplois à temps plein et à temps partiel, et six avaient obtenu un emploi à temps partiel par l'intermédiaire du programme Options carrières pour étudiants handicapés.

## Dépenses

Le tableau suivant présente la répartition des dépenses du programme Options carrières qui sont admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH pour 2015-2016.

<b>ENFANTS ET PERSPECTIVES POUR LA JEUNESSE 2015-2016</b>			
<b>Programme</b>	<b>Dépenses (en milliers de dollars)</b>		
	<b>Administration</b>	<b>Programme</b>	<b>Total</b>
Options carrières à l'intention des étudiants handicapés \$	0,0	257,1	257,1
%	0,0	100,0	100,0

## EXIGENCES EN MATIÈRE D'OBLIGATION REDDITIONNELLE

Les gouvernements reconnaissent le rôle important que joue l'obligation redditionnelle dans une démarche à long terme efficace qui leur permet d'atteindre leur objectif commun d'améliorer la situation des personnes handicapées sur le marché du travail. Puisque l'EMTPH met l'accent sur l'obligation de rendre des comptes aux intervenants et à la population, un élément clé caractérisant la nouvelle génération d'EMTPH est l'exigence de présentation de rapports sur les indicateurs de programmes améliorés et sur les activités d'évaluation.

### **Activités d'évaluation**

Les activités d'évaluation visent à mesurer les effets à long terme ainsi que les répercussions et les résultats qualitatifs des programmes et services dont les coûts sont partagés en vertu de l'EMTPH et qui sont destinés aux personnes handicapées. Dans le cadre des EMTPH précédentes, le gouvernement fédéral a financé une évaluation-pilote afin de mesurer la pertinence des programmes de l'AEPH et de l'EMTPH, et d'examiner la conception, la prestation des services et les pratiques exemplaires de ceux-ci. Le rapport sur l'évaluation sommaire de l'AEPH et de l'EMTPH a été achevé en juin 2010 et est affiché sur le site suivant :

[www.edsc.gc.ca/fra/publications/evaluations/competences\\_emploi/2010/fevrier.shtml](http://www.edsc.gc.ca/fra/publications/evaluations/competences_emploi/2010/fevrier.shtml)

Le Programme d'emploi-habilités a mis en place des formules révisées de renseignements sur le participant et de fermeture de dossiers de participants afin de répondre aux nouvelles exigences de l'EMTPH en matière d'obligation redditionnelle. Un examen des formules d'ouverture et de fermeture de dossiers 2015-2016 du Programme d'emploi-habilités a été entrepris pour déterminer les services reçus, la formation des participants et les résultats d'emploi.

En 2015-2016, le Programme d'emploi-habilités a fourni des services à 3 727 participants. Cela comprend les participants pour lesquels un dossier a été ouvert ainsi que les participants ayant ouvert un dossier avant 2015-2016 qui continuaient à recevoir des services au cours de l'exercice. En 2015-2016, il y a eu 791 fermetures de dossiers.

Parmi ces fermetures, il y avait 184 personnes appuyées en éducation et en formation dans le cadre du Programme qui ont obtenu 200 titres

de compétence. Les certificats obtenus ont entraîné une augmentation du nombre de participants ayant un diplôme collégial ou de baccalauréat (de 2,9 % à 12,1 %) et une baisse correspondante du nombre de participants ayant moins que le diplôme d'études secondaire (de 29,2 % à 17,2 %). Puisque les participants peuvent obtenir plus d'un titre de compétences, le nombre de certificats de formation obtenus peut dépasser le nombre de participants.

De plus, parmi les 791 fermetures de dossiers, il y avait 405 personnes sans emploi au moment de l'ouverture du dossier et 386 ayant un emploi au moment de l'ouverture du dossier.

Parmi les 405 personnes sans emploi au moment de l'ouverture de leur dossier, 104 participants (25,7 %) ont obtenu 108 emplois à la suite du Programme. Un total de 37 % de ces personnes travaillent au moins 30 heures par semaine et 45,4 % gagnent de 10 à 12 \$ l'heure.

Il n'existe pas de données sur le nombre de personnes employées au moment de l'ouverture du dossier qui ont conservé leur emploi pendant leur participation au Programme. Il y a des données, cependant, sur les autres emplois que ces personnes ont obtenus par suite de leur participation au Programme. Parmi les 386 personnes qui avaient un emploi au moment de l'ouverture de leur dossier, 180 participants (46,6 %) ont trouvé 193 emplois par suite de leur participation au programme. Les emplois obtenus ont entraîné une augmentation du nombre de personnes travaillant au moins 30 heures par semaine (de 28,3 % à 51,8 %) et une augmentation du nombre de personnes qui gagnent de 12 à 18 \$ l'heure ou plus (de 17,8 % à 59,1 %).

Parmi les activités d'évaluation que le Manitoba entreprendra, citons : une analyse des fournisseurs de services du Supported Employment Program, afin de mesurer l'efficacité des programmes actuellement offerts, et l'évaluation de l'Allocation de mérite pour le travail bénévole en ce qui concerne la mise en œuvre de cette allocation et le nombre de prestataires de l'Aide à l'emploi et au revenu qui quittent un poste de bénévole pour occuper un emploi.

## ***Indicateurs de performance***

L'EMTPH exige que le gouvernement prépare un rapport annuel sur les programmes et les services pour faire état des activités qui ont été entreprises afin d'améliorer la situation d'emploi des personnes handicapées. La nouvelle génération d'EMTPH comprend dix indicateurs de performance qui sont liés aux indicateurs de profil des

clients, à l'amélioration des résultats en matière d'employabilité et à la situation d'emploi.

**Indicateur 1 : nombre de clients servis par type d'intervention**

Type d'intervention	Programme	Nombre de clients servis	Nombre total de clients
Services d'emploi	Équipe emploi <i>Habilités</i>	140	5 026
	Prestations d'aide à l'emploi et au revenu*	3 854	3 727
Interventions visant le perfectionnement des compétences	Programme communautaire de santé mentale	1 032	
	Programme emploi-habilités	3 727	
Interventions visant l'expérience de travail	Supported Employment Program	1 144	1 186
Interventions visant le perfectionnement des compétences et l'expérience de travail	Options carrières	42	866
	Almost New Store	20	
Formation et développement des compétences en milieu de travail	Projets des Services d'emploi et de formation professionnelle	644	117
	Service de réadaptation et de rétablissement	87	
	Centre de santé mentale de Selkirk	115	
	SSCOPE	56	
Interventions visant les soins de santé	Ventures	46	0
	Centres d'assistance en santé mentale de Selkirk et de la région d'Entre-les-Lacs	15	
	Aucune	0	
<b>Total</b>		<b>10 922</b>	<b>10 922</b>

Remarque – Ces programmes sont constitués de plus d'une activité et ils fournissent davantage de soutiens et de services que le prévoit la définition de « type d'intervention » de l'EMTPH. Par exemple, les programmes des catégories « perfectionnement des compétences » ou « expérience de travail » offrent aussi des services et des soutiens relevant de la catégorie « services d'emploi » aux participants afin de les aider à évoluer dans leurs activités relevant des deux premières catégories.

\*Ces prestations sont des mesures budgétaires additionnelles pour aider les personnes recevant l'aide au revenu à se préparer à l'emploi et à faire la transition au marché du travail en douceur. Elles sont offertes aux participants qui répondent aux exigences d'admissibilité du programme. Donc, aucune donnée avant l'intervention ni autre indicateur relatif à l'EMTPH ne sont recueillis.

## Indicateurs de profil des clients

**Indicateur 2 : nombre de clients sans emploi avant l'intervention, répertoriés selon le sexe, l'âge et le niveau d'études.**

**Indicateur 3 : nombre de clients ayant un emploi avant l'intervention, répertoriés selon le sexe, l'âge, le niveau d'études, le nombre d'heures de travail avant l'intervention et le salaire horaire.**

Sexe	Nombre de clients servis
<b>En emploi</b>	
Hommes	941
Femmes	835
Personnes transgenres	3
Ne sait pas	6
<b>Total</b>	<b>1 785</b>
<b>Sans emploi</b>	
Hommes	3 007
Femmes	2 010
Personnes transgenres	3
Ne sait pas	6
<b>Total</b>	<b>5 026</b>
<b>Situation d'emploi inconnue</b>	
Hommes	2 023
Femmes	1 901
Personnes transgenres	0
Ne sait pas	187
<b>Total</b>	<b>4 111</b>
<b>Nombre total de participants</b>	<b>10 922</b>

Âge	Nombre de clients servis
<b>En emploi</b>	
15 à 29 ans	671
30 à 54 ans	856
55 ans et plus	251
Ne sait pas	7
<b>Total</b>	<b>1 785</b>
<b>Sans emploi</b>	
15-29	2 289
30 à 54 ans	2 157
55 ans et plus	568
Ne sait pas	12
<b>Total</b>	<b>5 026</b>
<b>Situation d'emploi inconnue</b>	
15 à 29 ans	1 063
30 à 54 ans	2 238
55 ans et plus	624
Ne sait pas	186
<b>Total</b>	<b>4 111</b>
<b>Nombre total de participants</b>	<b>10 922</b>

Niveau d'études	Nombre de clients servis
<b>En emploi</b>	
Inférieur au niveau secondaire	275
Études secondaires	985
Postsecondaire	432
Ne sait pas ou sans objet	93
<b>Total</b>	<b>1 785</b>
<b>Sans emploi</b>	
Inférieur au niveau secondaire	1 323
Études secondaires	2 626
Postsecondaire	921
Ne sait pas ou sans objet	156
<b>Total</b>	<b>5 026</b>
<b>Situation d'emploi inconnue</b>	
Inférieur au niveau secondaire	5
Études secondaires	13
Postsecondaire	3
Ne sait pas ou sans objet	4 090
<b>Total</b>	<b>4 111</b>
<b>Total Participants</b>	<b>10,922</b>

**Pour les clients ayant un emploi avant l'intervention, heures de travail et salaire horaire. Les personnes ayant un emploi avant l'intervention peuvent inclure celles qui travaillent actuellement et ceux qui travaillaient jusqu'à trois mois avant l'intervention.**

<b>Situation d'emploi avant l'intervention</b>	<b>Nombre de clients servis*</b>
Employé à temps plein	494
Employé à temps partiel	950
Employé – autre	0
Employé – type d'emploi inconnu	341
Situation d'emploi inconnue avant l'intervention	4 111
Sans emploi	5 026
<b>Total</b>	<b>10 922</b>

\*Une personne peut avoir plus d'un type d'emploi. Le nombre d'emplois peut donc être plus élevé que le nombre de participants employés.

<b>Salaire horaire avant l'intervention</b>	<b>Nombre de clients servis*</b>
Moins de 10 \$	161
10,01 \$ à 12 \$	542
12,01 \$ à 15 \$	146
15,01 \$ à 18 \$	80
18,01 \$ et plus	93
Employé – salaire horaire inconnu	763
Situation d'emploi inconnue avant l'intervention	4 111
Sans emploi	5 026
<b>Nombre total de participants</b>	<b>10 922</b>

\*Une personne peut avoir plus d'un type d'emploi. Le nombre d'emplois peut donc être plus élevé que le nombre de participants employés.



## Indicateurs relatifs à l'amélioration de l'employabilité

Les indicateurs suivants sont présentés par type d'intervention : services d'emploi (SE); interventions visant le perfectionnement des compétences (IPC); interventions visant l'expérience de travail (IET); interventions visant le perfectionnement des compétences et l'expérience de travail (IPC/ET); formation et développement des compétences en milieu de travail (FDCMT) et interventions visant les soins de santé (ISS).

Certains programmes recueillent des données sur les résultats à la fin de l'intervention, c'est-à-dire à la fermeture du dossier. Par conséquent, les nombres indiqués ne représentent peut-être pas le total de personnes servies pendant l'année.

**Indicateur 4 : proportion de personnes qui affirment être prêtes à obtenir un nouvel emploi, ou un meilleur emploi, à la suite d'une intervention, par type d'intervention.**

Prêtes à obtenir un nouvel emploi, ou un meilleur emploi, à la suite de l'intervention							
Type d'intervention	Tout à fait d'accord	D'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord	Ne sait pas	Total
SE	50	277	166	52	10	529	1 084
IPC	56	190	106	29	3	407	791
IET	39	138	55	9	4	76	321
IPC/ET	16	7	2	0	2	829	856
FDCMT	1	7	3	0	0	106	117
ISS	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>162</b>	<b>619</b>	<b>332</b>	<b>90</b>	<b>19</b>	<b>1 947</b>	<b>3 169</b>

**Indicateur 5 : proportion de personnes qui ont obtenu des titres de compétence ou un certificat à la suite d'une intervention, par type d'intervention.**

<b>Titre de compétence ou certificat obtenus</b>								
Type d'intervention	Formation scolaire (secondaire ou postsecondaire)	Formation propre au secteur d'emploi	École de métiers / apprentissage	Exclusive / délivrée par une entreprise	Études postsecondaires (partielles)	Ne sait pas	Aucun titre de compétence obtenu	Total
SE	38	28	9	5	18	5	985	1 088
IPC	132	34	13	3	18	0	607	807
IET	0	0	0	0	0	0	0	0
IPC/ET	2	0	0	0	0	87	113	202
FDCMT	0	4	0	7	0	96	10	117
ISS	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>172</b>	<b>66</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>36</b>	<b>188</b>	<b>1 715</b>	<b>2 214</b>

Remarque – Certains programmes n'offrent pas d'éducation ni de formation dans le cadre de leurs services ou soutiens et peuvent donc indiquer 0. Quant aux programmes qui appuient l'éducation et la formation, les personnes qui y participent peuvent obtenir plus d'un titre de compétence ou certificat à la suite de leurs interventions.

**Indicateur 6 : proportion de personnes qui indiquent que leur carrière a avancé (p. ex. : promotion, augmentation des responsabilités, hausse salariale) grâce à une intervention, par type d'intervention.**

<b>Avancement professionnel (promotion, augmentation des responsabilités) grâce à une intervention</b>							
Type d'intervention	Tout à fait d'accord	D'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord	Ne sait pas	Total
SE	42	182	187	80	10	583	1 084
IPC	53	126	116	38	3	455	791
IET	26	85	82	20	5	103	321
IPC/ET	4	2	1	0	0	849	856
FDCMT	1	3	5	0	0	108	117
ISS	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>398</b>	<b>391</b>	<b>138</b>	<b>18</b>	<b>2 098</b>	<b>3 169</b>

### ***Indicateurs relatifs à la situation d'emploi***

Pour les indicateurs 7 et 8, qui exigent un suivi dans les trois mois et dans les douze mois à la suite de l'intervention, les programmes peuvent choisir de sonder un échantillon représentatif de clients.

Les données relatives aux sondages après trois mois seront communiquées l'année où l'intervention a été effectuée. Les données relatives aux sondages après 12 mois seront communiquées l'année suivant l'intervention puisqu'elles sont recueillies 12 mois après la date de fin de l'intervention.

Une période de transition a été prévue afin de permettre de communiquer progressivement les résultats liés aux nouveaux indicateurs de performance. La collecte de données concernant les nouveaux indicateurs a commencé en 2015-2016. Ainsi, les données après trois mois recueillies relativement aux indicateurs 7 et 8 sont offertes à compter de 2015-2016. Les données après 12 mois recueillies en 2015-2016 seront présentées dans le rapport de l'année suivante (2016-2017).

**Indicateur 7 : situation d'emploi des clients sans emploi avant l'intervention, trois mois et douze mois après l'intervention (employé ou sans emploi, nombre d'heures travaillées, salaire horaire), par type d'intervention.**

**Indicateur 8 : situation d'emploi des clients employés avant l'intervention, trois mois et douze mois après l'intervention (employé ou sans emploi, nombre d'heures travaillées, salaire horaire), par type d'intervention.**

Trois mois après l'intervention								
Situation d'emploi avant l'intervention	Situation d'emploi après l'intervention	SE	IPC	IET	IPC/ET	FDCMT	ISS	Total
En emploi	Employé à temps plein	158	0	0	49	0	0	207
	Employé à temps partiel	126	0	5	24	16	0	171
	Employé – nombre d'heures inconnu	44	0	0	2	0	0	46
	Sans emploi	91	0	0	20	0	0	111
	Ne sait pas ou sans objet	80	406	76	1	0	0	563
	<b>Total</b>		<b>499</b>	<b>406</b>	<b>81</b>	<b>96</b>	<b>16</b>	<b>0</b>
Sans emploi	Employé à temps plein	15	0	0	124	0	0	139
	Employé à temps partiel	64	0	3	103	2	0	172
	Employé – nombre d'heures inconnu	12	0	0	11	0	0	23
	Sans emploi	379	0	5	399	0	0	783
	Ne sait pas ou sans objet	103	385	223	37	0	0	748
	<b>Total</b>		<b>573</b>	<b>385</b>	<b>231</b>	<b>674</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Situation d'emploi inconnue	Employé à temps plein	0	0	0	0	0	0	0
	Employé à temps partiel	2	0	0	0	0	0	2
	Employé – nombre d'heures inconnu	0	0	0	0	0	0	0
	Sans emploi	2	0	0	0	0	0	2
	Ne sait pas ou sans objet	8	0	0	87	99	0	194
	<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>87</b>	<b>99</b>	<b>0</b>

Remarque – Les données de sondage 12 mois après l'intervention pour 2014-2015 ne sont pas disponibles. Les données de sondage 12 mois après l'intervention pour 2015-2016 seront communiquées en 2016-2017.

**Indicateur 9 : proportion de clients qui affirment que leur emploi est étroitement lié à la formation reçue ou au travail entrepris pendant l'intervention.**

#### Emploi étroitement lié à la formation reçue ou au travail entrepris pendant l'intervention

Type d'intervention	Tout à fait d'accord	D'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord	Ne sait pas	Total
SE	34	145	97	57	12	739	1 084
IPC	53	126	69	36	3	504	791
IET	28	92	54	18	5	124	321
IPC/ET	4	2	0	0	0	850	856
FDCMT	2	4	2	0	0	109	117
ISS	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>369</b>	<b>222</b>	<b>111</b>	<b>20</b>	<b>2 326</b>	<b>3 169</b>

**Indicateur 10 : nombre de clients satisfaits de l'intervention, par type d'intervention.**

#### Clients satisfaits de l'intervention

Type d'intervention	Tout à fait d'accord	D'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord	Ne sait pas	Total
SE	107	441	52	13	4	467	1 084
IPC	90	253	55	3	2	388	791
IET	52	137	36	12	3	81	321
IPC/ET	17	9	0	0	1	829	856
FDCMT	6	11	0	0	0	100	117
ISS	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>272</b>	<b>851</b>	<b>143</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>1 865</b>	<b>3 169</b>

## CONCLUSION

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

Les ententes successives de partage des coûts entre les gouvernements, y compris l'AEPH et l'EMTPH, permettent de continuer à accroître l'autonomie des personnes handicapées ainsi que leur capacité à contribuer à la vie sociale et économique grâce à un emploi soumis à la concurrence.

Les récents changements, dont fait état la nouvelle génération d'EMPTH, illustrent encore mieux l'engagement du gouvernement à améliorer les possibilités et la situation d'emploi des personnes handicapées, à mieux combler les besoins des employeurs et à continuer de respecter des normes d'obligation additionnelle plus élevées.

Le Manitoba croit en l'intégration des personnes handicapées au marché du travail, et en leur capacité de participer pleinement à la société, et continuera de travailler afin d'améliorer ses programmes et ses services pour personnes handicapées.

This information is also available in English.