

# Entente sur le marché du travail visant les personnes handicapées

Rapport sur  
l'EMTPH  
2006 – 2007

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](http://www.gov.mb.ca/fs)

<b>Introduction .....</b>	<b>2</b>
<b>Contexte .....</b>	<b>2</b>
<b>Entente sur le marché du travail visant les personnes handicapées conclue entre le Canada et le Manitoba .....</b>	<b>3</b>
<b>Principes des EMTPH.....</b>	<b>5</b>
<b>Exigences en matière de reddition de comptes ....</b>	<b>6</b>
<b>Composantes des programmes visés par l'Entente Canada-Manitoba.....</b>	<b>8</b>
<b>Programmes de Services à la famille et Logement .....</b>	<b>10</b>
<b>Programmes de santé mentale .....</b>	<b>26</b>
<b>Programmes de lutte contre la toxicomanie.....</b>	<b>38</b>
<b>Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle .....</b>	<b>44</b>
<b>Éducation, Citoyenneté et Jeunesse .....</b>	<b>46</b>
<b>Indicateurs sociaux.....</b>	<b>49</b>
<b>Conclusion.....</b>	<b>58</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 2006-2007. 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 2003-2005 menée par Statistique Canada pour le Manitoba.

L'EMTPH prévoit le transfert de fonds fédéraux aux provinces et aux territoires pour divers programmes et services améliorant la participation économique des adultes handicapés en âge de travailler au marché du travail. Les programmes et les services admissibles au financement dans le cadre de l'EMTPH doivent tenir compte des défis spécifiques au marché du travail auxquels les personnes handicapées font face, ainsi que des besoins distincts de chaque personne handicapée pour déterminer l'ensemble des interventions nécessaires à la recherche, à l'obtention et 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 reporté 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. Elle a été prolongée par la suite jusqu'au 31 mars 2009. 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 :

- l'éducation et la formation – amélioration de la scolarité de base et de la scolarité postsecondaire ainsi que des compétences liées au travail des personnes handicapées;
- la 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;

- les 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;
- la 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;
- l'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 a été 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 représentait 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 intervenants 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 pour orienter l'élaboration des programmes et des politiques.

## 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 permette d'atteindre l'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 est l'activité d'évaluation réelle appuyée par le rapport sur le cadre d'évaluation et la méthodologie. Le rapport d'évaluation final sur l'AEPH est prévu d'ici janvier 2008.

## 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 suivants :

- 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 2006-2007, par secteur :

<b>SECTEURS DES PROGRAMMES VISÉS PAR L'EMTPH DU MANITOBA</b>			
<b>DÉPENSES D'ADMINISTRATION ET DE PRESTATION DES PROGRAMMES</b>			
<b>(EN MILLIERS DE DOLLARS)</b>			
<b>2006-2007</b>			
<b>Domaine de programme</b>	<b>Administration</b>	<b>Programme</b>	<b>Total</b>
Programmes de Services à la famille et Logement	1 814,2	6 408,8	8 223,0
Programmes de santé mentale	703,5	8 402,4	9 105,9
Programmes de lutte contre la toxicomanie	1 612,5	2 808,9	4 421,4
Projets communautaires d'amélioration de l'aptitude au travail	0,0	374,9	374,9
Programme Options carrières à l'intention des étudiants handicapés	0,0	184,2	184,2
<b>Total des dépenses</b>	<b>4 130,2</b>	<b>18 179,2</b>	<b>22 309,4</b>
<b>Contribution fédérale*</b>	<b>1 344,7</b>	<b>7 620,3</b>	<b>8 965,0</b>
<b>Contribution provinciale</b>	<b>2 785,5</b>	<b>10 558,9</b>	<b>13 344,4</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 s'est engagé à améliorer la qualité de vie des Manitobains et Manitobaines en encourageant leur intégration sociale, économique et professionnelle. Nous faisons tout notre possible pour assurer le respect de la diversité, pour que les Manitobains et Manitobaines se sentent acceptés et valorisés, et pour qu'ils vivent avec dignité et en sécurité. Pour atteindre cet objectif, le ministère travaille avec les communautés pour aider les enfants, les familles et les particuliers à s'épanouir pleinement au Manitoba.

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

Le ministère des Services à la famille et du Logement du Manitoba appuie d'autres programmes et services admissibles au financement dans le cadre de l'EMTPH tels que le Programme de réadaptation professionnelle du Manitoba, 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.

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)** qui 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)** qui offre aux participants ayant des lésions de la moelle épinière des services d'orientation, d'évaluation, de formation professionnelle et de placement.
- **La Society for Manitobans with Disabilities Inc. (SMD)** qui offre aux personnes ayant une déficience physique ou une incapacité 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 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 activités du Programme de réadaptation professionnelle financées au titre de l'EMTPH peuvent être réparties en trois catégories :

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

## ***Administration***

La section de l'Aide à la prestation de services de la Division de la prestation de services dans les communautés, de Services à la famille et 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 incapacité 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***

Les tableaux qui suivent nous renseignent sur la principale incapacité dont souffraient les participants au Programme de réadaptation professionnelle et sur les régions et organismes qui géraient les cas, à la fin mars 2007.

<b>PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE AU 31 MARS 2007</b>	
<b>Incapacité</b>	<b>Nombre de participants</b>
Incapacité mentale	645
Incapacité auditive	207
Trouble d'apprentissage	306
Incapacité physique*	782
Déficience psychiatrique	898
Déficience visuelle	380
<b>Total**</b>	<b>3 218</b>

\* Autre qu'une incapacité auditive ou une déficience visuelle.

\*\* Un résumé complet de l'ensemble des cas a eu lieu et s'est soldé par la fermeture d'un certain nombre de dossiers inactifs ou par le transfert de cas actifs de déficience mentale à des travailleurs en santé mentale.

\*\* Étant donné la répartition partielle des ressources en réadaptation professionnelle, les régions rurales ont enregistré une réduction des activités de réadaptation professionnelle..

\*\* Tous les cas de l'AER qui recevaient seulement des coûts de transport pour les programmes indirectement liés à des plans d'emploi ont été clos.

**PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE  
AU 31 MARS 2007**

<b>Région – organisme</b>	<b>Nombre de participants</b>
<b>Bureaux régionaux de Services à la famille et Logement</b>	
Région du Centre*	33
Région de l'Est**	77
Région d'Entre-les-Lacs	41
Région du Nord	6
Région des Parcs	78
Thompson	4
Région de l'Ouest	190
Winnipeg	1 259
<b>Sous-total</b>	<b>1 688</b>
Institut national canadien pour les aveugles (INCA)*	378
Association canadienne des Paraplégiques	147
Society for Manitobans with Disabilities (SMD)	816
Aide à l'emploi et au revenu***	0
Reaching E-Quality Employment Services	5
Autonome	20
Santé mentale *	164
<b>Total</b>	<b>3 218</b>

\* Un résumé complet de l'ensemble des cas a eu lieu et s'est soldé par la fermeture d'un certain nombre de dossiers inactifs ou par le transfert de cas actifs de déficience mentale à des travailleurs en santé mentale.

\*\* Étant donné une répartition partielle des ressources en réadaptation professionnelle, la région a enregistré une réduction des activités de réadaptation professionnelle..

\*\*\* Tous les cas de l'AER qui recevaient seulement des coûts de transport pour les programmes indirectement liés à des plans d'emploi ont été clos.

En plus de la coordination des services fournis par les conseillers en réadaptation professionnelle, 1 476 participants ont reçu des fonds du Fonds de formation individuelle pour la réadaptation professionnelle en 2006-2007.

<b>PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE FONDS DE FORMATION INDIVIDUELLE POUR LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE 2006-2007</b>	
<b>Incapacité</b>	<b>Nombre de participants</b>
Incapacité mentale	273
Incapacité auditive	95
Trouble d'apprentissage	175
Incapacité physique*	362
Déficiência psychique	531
Déficiência visuelle	40
<b>Total</b>	<b>1 476</b>

\* Autre qu'une incapacité auditive ou une déficiência visuelle.

## Indicateurs de résultats de Programme

Le tableau suivant donne l'information obtenue sur les cinq indicateurs de programme pour l'exercice 2006-2007. 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.

PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE – 2006-2007	
Indicateurs de programme de l'EMTPH	Nombre de participants
1. Nombre de personnes qui participent activement aux programmes	3 930
2. Nombre de personnes qui réussissent à terminer un programme	830
3. Nombre de personnes qui terminent le programme de préparation à l'emploi et qui évoluent par la suite vers d'autres interventions menant à l'obtention d'un emploi	1 804
4. Nombre de personnes embauchées après avoir participé au programme	1 482
5. Nombre de personnes maintenues en poste dans le cas d'une crise professionnelle	304

En ce qui concerne les participants qui détenaient un emploi en 2006-2007, le tableau qui suit donne des renseignements supplémentaires sur le type d'emploi occupé.

PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE 2006-2007	
Type d'emploi	Nombre de participants
De 1 à 15 heures par semaine, occasionnel ou saisonnier	150
De 1 à 15 heures par semaine, temporaire	30
De 1 à 15 heures par semaine, permanent	98
De 16 à 30 heures par semaine, occasionnel ou saisonnier	123
De 16 à 30 heures par semaine, temporaire	67
De 16 à 30 heures par semaine, permanent	286
31 heures ou plus par semaine, occasionnel ou saisonnier	67
31 heures ou plus par semaine, temporaire	71
31 heures ou plus par semaine, permanent	590
<b>Total</b>	<b>1 482</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 2006-2007. 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.

<b>PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE 2006-2007</b>	
<b>Raison de l'abandon du programme</b>	<b>Nombre de participants</b>
Poursuite de leur plan	1 717
Obtention d'un emploi	80
Raisons liées à une incapacité	641
Motif d'ordre familial ou personnel	162
Aucune autre source de financement	10
Impossibilité d'accès au programme choisi	12
Perte d'intérêt envers le programme ou le plan	288
Autre source de financement	16
Déménagement	37
Retraite	41
Décès	17
Autre	79
<b>Total</b>	<b>3 100</b>

<b>PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE 2006-2007</b>	
<b>Raison de la non-évolution dans le programme</b>	<b>Nombre de participants</b>
Raisons liées à une incapacité	503
Motif d'ordre familial ou personnel	175
Manque de motivation	157
Retrait volontaire	259
Pas de mesures de soutien ni de financement	32
Autre	170
<b>Total</b>	<b>1 296</b>

## Dépenses

Le tableau suivant donne la répartition des dépenses du Programme de réadaptation professionnelle admissibles au partage des frais en vertu de l'EMTPH pour 2006-2007.

<b>PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE</b>			
<b>2006-2007</b>			
<b>Composante</b>	<b>Dépenses (en milliers de dollars)</b>		
	<b>Administration</b>	<b>Programme</b>	<b>Total</b>
Administration	1 814,2	0,0	1 814,2
Coordination des services	0,0	2 770,1	2 770,1
Formation*	0,0	2 893,3	2 893,3
<b>Total (en dollars)</b>	<b>1 814,2</b>	<b>5 663,4</b>	<b>7 477,6</b>
	%	24,3	75,7
			100,0

\* Ces dépenses comprennent celles du Fonds de formation individuelle pour la réadaptation professionnelle et les portions des subventions des centres d'évaluation et de formation non affectées à l'administration.

Le tableau qui suit présente en détail les dépenses du Fonds de formation individuelle pour la réadaptation professionnelle admissibles au partage des frais en vertu de l'EMTPH.

<b>PROGRAMME DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE</b>	
<b>FONDS DE FORMATION INDIVIDUELLE POUR LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE</b>	
<b>2006-2007</b>	
<b>Activité</b>	<b>Dépenses (en milliers de dollars)</b>
Formation scolaire	654,4
Formation professionnelle	1 312,3
Transport	328,7
Services de soutien spéciaux	426,8
Recettes accessoires	131,2
<b>Total</b>	<b>2 853,4</b>

\* Montant des services de soutien spéciaux réduit de 63 000 \$, les paiements de subvention aux organismes de Services à la famille et Logement n'ayant pas répondu aux critères de l'EMTPH.



## ***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 2006-2007, les frais de transport ont été assurés pour 920 participants, les frais d'habillement à 1 335 participants, et les frais téléphoniques et les autres frais de matériel à 6 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 incapacité mentale. L'une des caractéristiques du programme est d'offrir des services de suivi aux participants employés dans la communauté qui perçoivent le salaire minimum ou plus. La plupart des services de suivi sont proposés au travail, par divers organismes.

En 2006-2007, on a offert les services de suivi à 156 participants, dont 101 à Winnipeg, 6 dans la région de l'Ouest, 9 dans la région de l'Est, 13 dans la région du Centre, 26 dans la région d'Entre-les-Lacs et un 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.

À la fin de mars 2007, la Section d'aide à l'employabilité a fourni un soutien et des services à 328 participants. Parmi ces participants, 146 recherchaient activement un emploi avec l'aide de la Section d'aide à l'employabilité et 182 avaient décidé de ne pas poursuivre leurs plans d'emploi principalement pour cause de problèmes liés à la santé. Parmi ceux qui ont reçu des services au cours de 2006-2007, 187 ont été dirigés vers des programmes appropriés et 57 ont trouvé un emploi.

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

InFACT est un logiciel d'application personnalisé visant à 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. En 2006-2007, les activités de développement du Programme de réadaptation professionnelle liées à inFACT ont été reportées jusqu'à ce que d'autres projets de développement aient lieu dans d'autres secteurs.

## Dépenses

Le tableau suivant présente la répartition des dépenses prévues pour d'autres programmes en 2006-2007 par Services à la famille et Logement Manitoba.

<b>AUTRES PROGRAMMES DE SERVICES À LA FAMILLE ET LOGEMENT MANITOBA</b>			
<b>2006-2007</b>			
<b>Programme</b>	<b>Dépenses (en milliers de dollars)</b>		
	<b>Administration</b>	<b>Programme</b>	<b>Total</b>
Services de jour – services de suivi	0,0	125,0	125,0
Programme d'incitation au travail et d'aide à l'emploi et au revenu	0,0	446,7	446,7
Section d'aide à l'employabilité	0,0	173,8	173,8
Frais de mise en œuvre d'inFACT	0,0	0,0	0,0
<b>Total (en dollars)</b>	<b>0,0</b>	<b>745,5</b>	<b>745,5</b>
	<b>%</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</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 principalement 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 2006-2007, le Centre de santé mentale de Selkirk a fourni des services de réadaptation professionnelle à environ 124 personnes, qui ont toutes participé à des activités de l'étape « choisir ». En moyenne,

52 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) sont chargés 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 qui ont une maladie mentale grave et persistante, ainsi qu'aux personnes âgées qui présentent des troubles mentaux.

Les fournisseurs de services du Programme communautaire 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 rapport 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 :

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

- l'aide pour se lever et se préparer à travailler,
- le soutien en cas de crise professionnelle.

En 2006-2007, le Programme communautaire de santé mentale a fourni des services liés à l'emploi à 1 547 personnes.

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

L'Office régional de la santé de Winnipeg (ORSW) a une équipe autonome 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 :

- le counseling d'emploi,
- le perfectionnement professionnel,
- l'intervention et la gestion en cas de crise professionnelle,
- la formation préalable à l'emploi,
- l'aide à l'éducation et la facilitation de celle-ci,
- le développement des compétences en recherche d'emploi,
- l'accès au marché voilé du travail,
- l'aide à l'emploi active et continue.

En 2006-2007, le Programme a offert ses services à 73 personnes. Parmi ces personnes, 18 ont travaillé ou participé à des activités liées à l'emploi (où l'emploi était un objectif du plan de guérison), 2 ont obtenu un emploi à plein temps et 10 un emploi à temps partiel ou un emploi occasionnel, et 7 ont participé à une activité éducative pour les aider à trouver un emploi. Les 10 personnes qui ont obtenu un emploi à temps partiel ou occasionnel ont continué d'utiliser les services du programme après avoir trouvé un emploi en vue de le conserver.



## ***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 2006-2007, le Programme a offert ses services à 780 personnes. Parmi ces derniers, 146 ont reçu des services de surveillants en santé mentale liés à l'emploi.

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

Le Eden Mental Health Centre est une filiale de l'organisme 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 2006-2007, Segue Career Options a fourni des services liés à la préparation à l'emploi à 35 personnes ayant une déficience psychiatrique. Parmi celles-ci, 20 ont participé à des activités de la composante « choisir », 7 à des activités de la composante « obtenir », et 8 à des activités de la composante « 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 des services de soutien, d'orientation et de 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 soutien 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 2006-2007, Doray a fourni des services à 67 personnes, dont 32 ont participé au programme de réadaptation active, 8 ont eu un emploi à long terme avec des services de soutien fournis par le programme d'aide à l'emploi communautaire et 27 ont pris part à la participation à long terme.

### ***Service de réadaptation et de rétablissement (L'Association canadienne pour la santé mentale)***

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

- le counseling d'emploi;
- 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.

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

En 2006-2007, le service de réadaptation et de rétablissement a aidé 76 personnes à obtenir et à conserver un emploi (les autres buts concernaient le mode de vie, l'apprentissage et la vie en société). Soixante-neuf nouvelles personnes ont participé au programme, parmi lesquelles 32 cherchaient à obtenir un emploi. De ce groupe, 4 personnes ont trouvé un nouvel emploi ou un autre emploi. En 2006-2007, 76 personnes ont quitté le programme. Parmi elles, 31 avaient cherché à obtenir un emploi et 14 avaient obtenu un emploi au moment où elles ont quitté le programme (7 avaient un emploi à plein temps, 5 à temps partiel et 2 occasionnel). De plus, le service a aidé 6 personnes à conserver l'emploi qu'elles avaient obtenu 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 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 des 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 2006-2007, 25 personnes ont participé à SSCOPE, pour un total de 1 846 heures. Parmi ces personnes, 10 étaient nouvelles au sein du programme et une 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 2006-2007, 15 personnes ont participé au programme transitionnel d'emploi à Selkirk, à Ashern, à Arborg et à Lundar. Toutes ces personnes participent toujours au programme, aucune n'est passée à un emploi dans la collectivité et aucune ne travaille au Sunflower Café.

En 2006-2007, 5 personnes ont participé au programme du Sunflower Café. Aucune ne participaient au programme transitionnel d'emploi. Au cours de l'année, aucune n'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 2006-2007, Ventures a offert des services liés à l'emploi à 47 personnes. Dix-huit d'entre elles participaient au programme depuis moins de deux ans et 29 depuis plus de deux ans. En 2006-2007, 4 de ces personnes ont, par suite de leur participation, quitté le programme pour un emploi à temps plein ou partiel.

## **Indicateurs de résultats 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 2006-2007.

<b>PROGRAMMES DE SANTÉ MENTALE 2006-2007</b>	
<b>Programme – Service</b>	<b>Nombre de personnes</b>
Centre de santé mentale de Selkirk	124
Programme communautaire en santé mentale	1 547
Programme de suivi intensif dans la communauté	73
Surveillants en santé mentale	146
Eden Mental Health Centre	35
Doray Enterprises	67
Service de réadaptation et de rétablissement	76
SSCOPE	25
Selkirk and Interlake Mental Health Support Centres Inc.	20
Ventures	47
<b>Total</b>	<b>2 160</b>

<b>PROGRAMMES DE SANTÉ MENTALE 2006-2007</b>	
<b>Indicateurs de programme de l'EMTPH</b>	<b>Nombre de personnes</b>
1. Nombre de personnes qui participent activement aux programmes	1 547
2. Nombre de personnes qui réussissent à terminer un programme	454
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	924
5. Nombre de personnes maintenues en poste dans le cas d'une crise professionnelle	568

## Dépenses

En 2006-2007, les dépenses en santé mentale pour les programmes et services admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH ont atteint 9 106 000 \$. Le tableau qui suit présente la répartition de ces dépenses par composante de programme.

<b>PROGRAMMES DE SANTÉ MENTALE 2006-2007</b>			
<b>PROGRAMME</b>	<b>DÉPENSES (EN MILLIERS DE DOLLARS)</b>		
	<b>Administration</b>	<b>Programme</b>	<b>Total</b>
Centre de santé mentale de Selkirk	218,9	690,9	909,8
Administration des programmes de santé mentale	117,4	0,0	117,4
Programme communautaire en santé mentale	367,3	5 754,8	6 122,1
Surveillants en santé mentale	0,0	932,1	932,1
Programme de suivi intensif dans la communauté	0,0	394,3	394,3
Eden Mental Health Centre	0,0	57,1	57,1
Doray Enterprises	0,0	60,8	60,8
Employment Dimensions	0,0	255,5	255,5
SSCOPE	0,0	93,2	93,2
Selkirk and Interlake Mental Health Support Centres Inc.	0,0	80,0	80,0
Ventures	0,0	83,7	83,7
<b>Total</b>	<b>703,6</b>	<b>8 402,4</b>	<b>9 106,0</b>
%	7,7	92,3	100,0

## PROGRAMMES DE LUTTE CONTRE LA TOXICOMANIE

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. 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), à Sainte-Rose-du-Lac (1), à Thompson (1) et à 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'acquérir 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 établissement de traitement des maladies concomitantes de longue durée (de trois à six mois, mais des séjours plus longs sont permis) qui fournit 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 ou d'un problème de santé mentale, 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 aident les résidents à vaincre leur dépendance au moyen de diverses activités préalables à l'emploi, dont l'évaluation des compétences, l'aide à la rédaction du curriculum vitæ, 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 résultats de programme

Le tableau qui suit présente la répartition détaillée, par programme ou service, du nombre de participants aux programmes de lutte contre les dépendances qui ont bénéficié de services d'employabilité au cours de l'exercice 2006-2007.

PROGRAMMES DE LUTTE CONTRE LA TOXICOMANIE 2006-2007		
Indicateurs de programme de l'EMTPH	NOMBRE DE PERSONNES	
	AFM	BHF
1. Nombre de personnes qui participent activement aux programmes	5 863	326
2. Nombre de personnes qui réussissent à terminer un programme	S. O.	205
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.	121
4. Nombre de personnes embauchées après avoir participé au programme	S. O.	61
5. Nombre de personnes maintenues en poste dans le cas d'une crise professionnelle	S. O.	14

## Dépenses

En 2006-2005, 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 4 421 400 \$. Le tableau qui suit présente la répartition de ces dépenses.

PROGRAMMES DE LUTTE CONTRE LES DÉPENDANCES 2006-2007			
Organisme	Dépenses (en milliers de dollars)		
	Administration	Programme	Total
Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances	1 183,0	2 084,7	3 267,7
Behavioural Health Foundation	429,5	724,2	1 153,7
Total (en dollars)	1 612,5	2 808,9	4 421,4
	%	36,5	63,5
			100,0

# 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 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 au moyen 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 2006-2007, 124 personnes ont participé à des projets du programme Projets communautaires d'amélioration de l'aptitude à l'emploi, et 96 ont terminé avec succès une activité de ce programme. Parmi elles, 20 ont terminé avec succès une activité du programme par suite d'un emploi, d'une inscription ou d'un renvoi à une autre activité, d'une intervention, d'une formation ou d'un travail autonome.

## **Dépenses**

En 2006-2007, 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 374 900 \$. Le tableau qui suit présente la répartition de ces dépenses.

<b>ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE ET FORMATION PROFESSIONNELLE 2006-2007</b>			
Programme	Dépenses (en milliers de dollars)		
	Administration	Programme	Total
Projets communautaires d'amélioration de l'aptitude au travail	0,0	374,9	374,9
%	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

## ÉDUCATION, CITOYENNETÉ ET JEUNESSE MANITOBA

La Division Jeunesse Manitoba du ministère de l'Éducation, de la Citoyenneté et de la Jeunesse s'est engagé à veiller à ce que les jeunes aient accès à diverses ressources notamment dans les domaines suivants : apprentissage, formation, perfectionnement professionnel, emploi, bénévolat et leadership, éducation à la citoyenneté, possibilités d'emplois dans leur collectivité et renseignements liés aux programmes et aux services provinciaux destinés aux jeunes. Elle continue d'appuyer la transition entre le travail et l'école pour les élèves, les jeunes et les chômeurs du Manitoba, et d'établir des partenariats efficaces avec des employeurs et des organisations communautaires dans toute la province.

Les objectifs de la Division Jeunesse Manitoba sont les suivants :

- Aider les jeunes à poursuivre leurs études, à planifier leur carrière et à s'intégrer à la population active;
- À inciter les jeunes du Manitoba à participer à diverses possibilités visant à promouvoir la citoyenneté, le leadership, le bénévolat et l'engagement dans la collectivité;
- Fournir aux jeunes du Manitoba des renseignements opportuns et pertinents sur les programmes divisionnaires et provinciaux destinés aux jeunes;
- Veiller à ce que les programmes et les services de la Division incluent les jeunes qui se trouvent dans diverses situations vulnérables;
- Gérer les activités de la Division d'une manière efficace et efficiente.

Ces objectifs sont atteints grâce à la prestation de plus de 30 programmes et services dans l'ensemble du Manitoba. En 2006-2007, 7 748 élèves et jeunes âgés de 16 à 29 ans ont obtenu de l'aide ou un emploi grâce aux programmes et aux services de la Division. La Division utilise les politiques d'équité en matière d'emploi comme principe directeur et l'un des programmes qui démontre qu'il s'agit d'Options carrières à l'intention des étudiants handicapés. Ce programme vise à créer 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 une composante de Service STEP qui offre de l'argent destiné aux salaires et des équivalents temps plein aux ministères du gouvernement provincial afin qu'ils offrent à de jeunes handicapés effectuant des études secondaires ou postsecondaires des postes liés à leurs objectifs de carrière. Les étudiants de niveau postsecondaire peuvent utiliser et étendre leurs compétences, et en développer de nouvelles, tandis que les élèves du secondaire acquièrent leur première expérience professionnelle.

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

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

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

En 2006-2007, 220 étudiants inscrits au Service STEP ont déclaré avoir un handicap. Parmi les 44 étudiants embauchés grâce à Options carrières, 31 étudiants travaillaient seulement dans le programme d'été à plein temps (les stages de travail étaient approuvés pour au moins trois semaines jusqu'au plus 14 semaines) et 13 étudiants étaient employés grâce à la fois au programme d'été et au programme à temps partiel. - En plus, le personnel d'Options carrières a également travaillé avec le personnel du Service STEP pour placer 10 autres étudiants ayant des handicaps au sein de divers ministères et 13 à Hydro Manitoba.

## Dépenses

En 2006-2007, les dépenses d'Options carrières pour les programmes et les services admissibles au partage des coûts en vertu de l'EMTPH ont atteint 184 200 \$. Le tableau qui suit présente la répartition de ces dépenses.

<b>ÉDUCATION, CITOYENNETÉ ET JEUNESSE 2006-2007</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	184,2	184,2
%	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

## INDICATEURS SOCIAUX

Les tableaux de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de Statistique Canada suivants présentent une répartition de ces indicateurs sociaux selon le niveau d'études, le taux d'embauche et le revenu d'emploi des personnes handicapées ou non au Manitoba pour 2003-2005.

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 pendant plusieurs années les mêmes personnes handicapées ou non, ce qui permet d'établir les tendances.

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 2003-2005.

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.

<b>Taux d'emploi des personnes âgées de 16 à 64 ans selon le sexe et selon la situation relative à l'incapacité, Manitoba, 2003.</b>						
<b>Manitoba</b>	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	367 000	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
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

<b>Taux d'emploi des personnes âgées de 16 à 64 ans selon le sexe et selon la situation relative à l'incapacité, Manitoba, 2004</b>						
<b>Manitoba</b>	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

<b>Taux d'emploi des personnes âgées de 16 à 64 ans selon le sexe et selon la situation relative à l'incapacité, Manitoba, 2005</b>						
<b>Manitoba</b>	Toutes les personnes		Personnes handicapées		Personnes non handicapées	
	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)
<b>Toutes les personnes</b>						
Actives	443 000	60,9	73 000	53,4	368 000	70,6
Sans emploi ou inactives	117 000	16,0	42 000	32,2	62 000	13,0
Autre	107 000	14,7	20 000	14,1	86 000	16,4
Total	728 000	100	137 000	100	521 000	100
<b>Hommes</b>						
Actifs	236 000	64,3	38 000	54,8	197 000	75,4
Sans emploi ou inactifs	40 000	12,2	20 000	31,8	18 000	7,7
Autre	54 000	14,7	9 000	13,4	44 000	6,9
Total	367 000	100,0	68 000	100	261 000	100
<b>Femmes</b>						
Actives	207 000	57,4	36 000	57,9	171 000	65,7
Sans emploi ou inactives	68 000	19,9	22 000	32,6	44 000	18,3
Autre	53 000	14,8	11 000	15,5	42 000	16
Total	361 000	100	69 000	100	260 000	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 2003-2005.

<b>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</b>						
<b>Manitoba</b>	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
<b>Total</b>	<b>718 000</b>	<b>100</b>	<b>127 000</b>	<b>100</b>	<b>502 000</b>	<b>100</b>
<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
<b>Total</b>	<b>361 000</b>	<b>100</b>	<b>59 000</b>	<b>100</b>	<b>254 000</b>	<b>100</b>
<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
<b>Total</b>	<b>357 000</b>	<b>100</b>	<b>68 000</b>	<b>100</b>	<b>248 000</b>	<b>100</b>
Remarque : Un F peut indiquer que l'échantillon était trop petit pour être considéré comme fiable.						

<b>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</b>						
<b>Manitoba</b>	<b>Toutes les personnes</b>		<b>Personnes handicapées</b>		<b>Personnes non handicapées</b>	
	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
<b>Total</b>	<b>724 000</b>	<b>100</b>	<b>136 000</b>	<b>100</b>	<b>562 000</b>	<b>100</b>
<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
<b>Total</b>	<b>364 000</b>	<b>100</b>	<b>68 000</b>	<b>100</b>	<b>283 000</b>	<b>100</b>
<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
<b>Total</b>	<b>360 000</b>	<b>100</b>	<b>68 000</b>	<b>100</b>	<b>279 000</b>	<b>100</b>

<b>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, 2005</b>						
<b>Manitoba</b>	<b>Toutes les personnes</b>		<b>Personnes handicapées</b>		<b>Personnes non handicapées</b>	
	<b>Nombre estimatif</b>	<b>Taux (%)</b>	<b>Nombre estimatif</b>	<b>Taux (%)</b>	<b>Nombre estimatif</b>	<b>Taux (%)</b>
<b>Toutes les personnes</b>						
Sans diplôme d'études secondaires	126 000	17,3	35 000	25,5	84 000	16,1
Diplôme d'études secondaires	118 000	16,2	22 000	16,3	89 000	17,1
Études postsecondaires (sans diplôme)	113 000	15,6	19 000	14	88 000	16,9
Diplôme d'études postsecondaires non universitaires	185 000	25,4	37 000	27,2	141 000	27,1
Diplôme d'études universitaires	121 000	16,7	20 000	14,5	99 000	18,9
<b>Total</b>	<b>728 000</b>	<b>100</b>	<b>137 000</b>	<b>100</b>	<b>521 000</b>	<b>100</b>
<b>Hommes</b>						
Sans diplôme d'études secondaires	70 000	19,2	20 000	29,8	47 000	17,9
Diplôme d'études secondaires	61 000	16,6	9 000	13,8	48 000	18,4
Études postsecondaires (sans diplôme)	57 000	15,7	9 000	12,6	46 000	17,7
Diplôme d'études postsecondaires non universitaires	82 000	22,5	19 000	27,8	61 000	23,3
Diplôme d'études universitaires	59 000	16,1	9 000	13,2	49 000	18,7
<b>Total</b>	<b>367 000</b>	<b>100</b>	<b>68 000</b>	<b>100</b>	<b>261 000</b>	<b>100</b>
<b>Femmes</b>						
Sans diplôme d'études secondaires	55 000	15,3	15 000	21,2	37 000	14,3
Diplôme d'études secondaires	57 000	15,9	13 000	18,7	41 000	15,8
Études postsecondaires (sans diplôme)	56 000	15,5	11 000	15,4	42 000	16,2
Diplôme d'études postsecondaires non universitaires	103 000	28,4	18 000	26,6	80 000	30,9
Diplôme d'études universitaires	62 000	17,2	11 000	15,9	50 000	19,2
<b>Total</b>	<b>361 000</b>	<b>100</b>	<b>69 000</b>	<b>100</b>	<b>260 000</b>	<b>100</b>



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 2003-2005,

<b>Répartition des revenus, en dollars, des personnes âgées de 16 à 64 ans, selon le sexe et selon la situation relative à l'incapacité, Manitoba, 2003</b>						
<b>Manitoba</b>	Toutes les personnes		Personnes handicapées		Personnes non handicapées	
	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)
<b>Toutes les personnes</b>						
Moins de 20 000 \$	276 000	43	43 000	45,9	194 000	41,9
De 20 000 à 39 999 \$	195 000	30,4	26 000	27,5	142 000	30,7
De 40 000 à 59 999 \$	110 000	17,2	16 000	17	82 000	17,7
De 60 000 à 79 999 \$	39 000	6,1	5 000	5,7	30 000	6,5
Plus de 80 000 \$	21 000	3,3	F	3,9	15 000	3,3
Total	641 000	100	93 000	100	464 000	100
<b>Hommes</b>						
Moins de 20 000 \$	117 000	35,2	17 000	37	80 000	33,2
De 20 000 à 39 999 \$	99 000	29,9	12 000	25,7	74 000	30,7
De 40 000 à 59 999 \$	70 000	21,1	10 000	21,5	52 000	21,7
De 60 000 à 79 999 \$	29 000	8,6	F	8,3	23 000	9,5
Plus de 80 000 \$	17 000	5,2	F	7,5	12 000	4,9
Total	332 000	100	46 000	100	240 000	100
<b>Femmes</b>						
Moins de 20 000 \$	159 000	51,3	26 000	54,5	115 000	51,2
De 20 000 à 39 999 \$	96 000	31	14 000	29,2	68 000	30,6
De 40 000 à 59 999 \$	41 000	13,1	6 000	12,7	30 000	13,5
De 60 000 à 79 999 \$	10 000	3,4	F	3,1	7 000	3,3
Plus de 80 000 \$	F	1,2	F	0,5	F	1,5
Total	309 000	100	47 000	100	224 000	100
Remarque : Un F peut indiquer que l'échantillon était trop petit pour être considéré comme fiable.						

<b>Répartition des revenus, en dollars, des personnes âgées de 16 à 64 ans, selon le sexe et selon la situation relative à l'incapacité, Manitoba, 2004</b>						
<b>Manitoba</b>	Toutes les personnes		Personnes handicapées		Personnes non handicapées	
	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)
<b>Toutes les personnes</b>						
Moins de 20 000 \$	266 000	42,4	38 000	41,6	195 000	41,5
De 20 000 à 39 999 \$	186 000	29,6	28 000	30,4	137 000	29,2
De 40 000 à 59 999 \$	104 000	16,6	16 000	17,7	80 000	17,1
De 60 000 à 79 999 \$	48 000	7,6	7 000	7,5	38 000	8,1
Plus de 80 000 \$	24 000	3,8	F	2,8	19 000	4,1
Total	628 000	100	92 000	100	470 000	100
<b>Hommes</b>						
Moins de 20 000 \$	116 000	35,5	17 000	35,5	83 000	34,1
De 20 000 à 39 999 \$	95 000	29	14 000	29,7	71 000	28,9
De 40 000 à 59 999 \$	62 000	19	10 000	20,2	48 000	19,7
De 60 000 à 79 999 \$	35 000	10,8	F	10,1	27 000	11,2
Plus de 80 000 \$	19 000	5,8	F	5,8	15 000	6,1
Total	326 000	100	48 000	100	245 000	100
<b>Femmes</b>						
Moins de 20 000 \$	151 000	49,9	21 000	48,2	112 000	49,6
De 20 000 à 39 999 \$	91 000	30,2	14 000	31,1	67 000	29,5
De 40 000 à 59 999 \$	42 000	14	7 000	15	32 000	14,3
De 60 000 à 79 999 \$	13 000	4,2	F	4,7	11 000	4,7
Plus de 80 000 \$	F	1,7	F	1	F	2
Total	302 000	100	44 000	100	226 000	100
Remarque : Un F peut indiquer que l'échantillon était trop petit pour être considéré comme fiable.						

<b>Répartition des revenus, en dollars, des personnes âgées de 16 à 64 ans, selon le sexe et selon la situation relative à l'incapacité, Manitoba, 2005.</b>						
<b>Manitoba</b>	Toutes les personnes		Personnes handicapées		Personnes non handicapées	
	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)	Nombre estimatif	Taux (%)
<b>Toutes les personnes</b>						
Moins de 20 000 \$	252 000	41	46 000	47,6	179 000	39,1
De 20 000 à 39 999 \$	180 000	29,3	28 000	29,3	134 000	29,3
De 40 000 à 59 999 \$	99 000	16,1	11 000	11,7	78 000	17
De 60 000 à 79 999 \$	49 000	8	7 000	7	39 000	8,5
Plus de 80 000 \$	35 000	5,6	F	4,4	28 000	6,2
Total	615 000	100	97 000	100	458 000	100
<b>Hommes</b>						
Moins de 20 000 \$	108 000	33,6	19 000	38,8	75 000	31,3
De 20 000 à 39 999 \$	95 000	29,5	16 000	32,1	70 000	29,4
De 40 000 à 59 999 \$	56 000	17,5	6 000	11,9	45 000	18,7
De 60 000 à 79 999 \$	35 000	10,8	4 000	9	27 000	11,3
Plus de 80 000 \$	28 000	8,6	F	8,1	22 000	9,3
Total	321 000	100	50 000	100	240 000	100
<b>Femmes</b>						
Moins de 20 000 \$	144 000	49	27 000	56,7	104 000	47,5
De 20 000 à 39 999 \$	85 000	29	12 000	26,3	64 000	29,1
De 40 000 à 59 999 \$	43 000	14,6	5 000	11,5	33 000	15,1
De 60 000 à 79 999 \$	15 000	4,9	F	4,9	12 000	5,4
Plus de 80 000 \$	7 000	2,4	F	0,5	6 000	2,8
Total	294 000	100	47 000	100	218 000	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 also exists in English.