

N 75-006-X au catalogue  
ISSN 2291-0859  
ISBN 978-0-660-78695-7

## Regards sur la société canadienne

# Perceptions de la discrimination sur le marché du travail chez les personnes ayant une incapacité au Canada

par Sharanjit Uppal

Date de diffusion : le 29 octobre 2025



Statistique  
Canada

Statistics  
Canada

Canada

---

## Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca).

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

**Courriel** à [infostats@statcan.gc.ca](mailto:infostats@statcan.gc.ca)

**Téléphone** entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- |   |                |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques                                    | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur   | 1-514-283-9350 |

## Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca) sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

## Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par la ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre de l'Industrie, 2025

L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

*This publication is also available in English.*

---



## Perceptions de la discrimination sur le marché du travail chez les personnes ayant une incapacité au Canada

par Sharanjit Uppal

### Aperçu de l'étude

Fondée sur les données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 et de 2022, la présente étude porte sur certaines caractéristiques sociodémographiques associées à la discrimination perçue sur le marché du travail chez les personnes ayant une incapacité au Canada.

- De 2017 à 2022, le pourcentage de personnes de 25 à 64 ans ayant une incapacité qui estimaient s'être vu refuser une entrevue au cours des cinq années précédentes en raison de leur état de santé est passé de 8 % à 7 %. Quant au pourcentage de personnes ayant déclaré qu'on leur avait refusé un emploi, il a légèrement diminué pour passer de 12 % à 10 %.
- Les personnes ayant une incapacité plus sévère, les hommes, les personnes 2ELGBTQ+ et les personnes racisées étaient plus susceptibles que leurs pairs respectifs de percevoir certaines de ces pratiques discriminatoires en milieu de travail.
- Plus du tiers (37 %) des personnes de 25 à 64 ans ayant une incapacité considéraient être désavantagées sur le plan du travail, tandis que 35 % ont déclaré que leur employeur actuel ou un employeur éventuel serait susceptible de les considérer comme étant désavantagées à cet égard en raison de leur état de santé.

### NUMÉRO SPÉCIAL DE REGARDS SUR LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

Le numéro spécial de *Regards sur la société canadienne* vient étendre la portée de la publication sociale phare de Statistique Canada, en proposant des articles pertinents axés sur les politiques publiques, réunis sous un thème commun, et tirant parti d'éléments visuels et de formats multimédias accessibles. Ce numéro porte sur la composition de la société canadienne en période de transformation, faisant la lumière sur les enjeux et les possibilités qui façonnent l'avenir. Cet article est présenté dans ce numéro.

## Introduction

En 2022, plus du quart (27 %) de la population canadienne de 15 ans et plus avait au moins une incapacité<sup>1</sup>, en hausse par rapport à la proportion de 22 % enregistrée en 2017<sup>2</sup>. Cette proportion devrait continuer de croître en raison du vieillissement de la population et du fait que certaines incapacités sont liées à l'âge<sup>3</sup>.

“ En 2022, plus du quart (27 %) de la population canadienne de 15 ans et plus avait au moins une incapacité.

Les études canadiennes qui ont été menées sur la situation sur le marché du travail des personnes ayant une incapacité ont principalement porté sur l'emploi et le revenu. Plusieurs études récentes ont révélé que le taux d'emploi des personnes ayant une incapacité demeure plus faible que celui des personnes sans incapacité, bien que l'écart du taux d'emploi se soit rétréci au cours des dernières années<sup>4</sup>. Les raisons d'un niveau d'emploi inférieur chez les personnes ayant une incapacité peuvent être multiples. Pour certaines personnes, la nature de leur incapacité pourrait signifier qu'elles ne sont pas en mesure d'accéder à un emploi même sur un marché du travail inclusif sans discrimination et permettant une accessibilité complète et des mesures d'adaptation. Toutefois, d'autres personnes peuvent être capables de travailler et être disposées à le faire, mais elles en sont empêchées par des milieux de travail physiquement inaccessibles ou des pratiques d'embauche discriminatoires.

Malgré de brefs examens, dans d'autres études, des perceptions en matière de discrimination chez les personnes ayant une incapacité, aucune analyse détaillée n'a été entreprise<sup>5</sup>. Les personnes ayant une incapacité représentent une proportion croissante de la population canadienne, et la *Loi canadienne sur l'accessibilité* de 2019 comporte des objectifs liés à la pleine participation de ces personnes au Canada. Compte tenu de ce qui précède, la présente étude vise à faire la lumière sur la prévalence de la discrimination perçue sur le marché du travail au

sein de la population en âge de travailler (c.-à-d. les personnes de 25 à 64 ans), ainsi qu'à fournir des renseignements sur les caractéristiques des personnes les plus susceptibles de déclarer avoir subi de la discrimination.

Fondée sur les données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022 et de 2017, cette étude présente des renseignements sur les personnes qui estiment s'être vu refuser une entrevue d'emploi, un emploi ou une promotion en raison de leur incapacité, et comprend des comparaisons au fil du temps<sup>6</sup> (voir la section « [Sources de données, méthodes et limites](#) »). Elle permet également d'examiner si ces personnes considéraient être désavantagées sur le plan du travail et si elles estimaient que leur employeur actuel ou un employeur éventuel serait susceptible de les considérer comme étant désavantagées à cet égard en raison de leur état de santé.

## La perception de la discrimination a légèrement diminué de 2017 à 2022

En 2022, un certain nombre de personnes en âge de travailler ayant une incapacité au Canada ont déclaré avoir fait l'objet d'une forme ou d'une autre de discrimination sur le marché du travail. Plus précisément, 7 % ont déclaré qu'on leur avait refusé une entrevue d'emploi au cours des cinq années précédentes en raison de leur état de santé, tandis que 10 % ont mentionné qu'on leur avait refusé un emploi et 10 %, qu'on leur avait refusé une promotion en raison de leur état de santé (tableau 1).

“ En 2022, un certain nombre de personnes en âge de travailler ayant une incapacité au Canada ont déclaré avoir fait l'objet d'une forme ou d'une autre de discrimination sur le marché du travail. Plus précisément, 7 % ont déclaré qu'on leur avait refusé une entrevue d'emploi au cours des cinq années précédentes.

**Tableau 1**  
**Perception de la discrimination sur le marché du travail chez les personnes de 25 à 64 ans ayant une incapacité, selon certaines caractéristiques personnelles, 2022**

	Refus d'entrevue d'emploi au cours des cinq années précédentes	Refus d'emploi au cours des cinq années précédentes	Refus de promotion au cours des cinq années précédentes	Se considèrent comme étant désavantagés sur le plan du travail	L'employeur les considère ou est susceptible de les considérer comme étant désavantagées sur le plan du travail
Caractéristiques retenues	pourcentage				
<b>Toutes</b>	<b>6,9</b>	<b>10,2</b>	<b>9,6</b>	<b>36,7</b>	<b>34,8</b>
<b>Genre<sup>1</sup></b>					
Hommes+ (réf.)	8,3	11,9	9,7	37,2	35,6
Femmes+	5,9*	8,9*	9,5	36,4	34,3
<b>Sévérité de l'incapacité<sup>2</sup></b>					
Légère (réf.)	2,3	3,8	4,0	16,0	15,6
Modérée	5,2*	8,4*	10,2*	33,2*	29,6*
Sévère	9,9*	15,9*	15,2*	52,5*	51,8*
Très sévère	16,3*	20,8*	21,2*	74,2*	69,9*
<b>Groupe d'âge</b>					
25 à 34 ans	8,0	12,4	10,5	36,6	31,1
35 à 44 ans (réf.)	8,0	11,3	12,7	35,7	31,8
45 à 54 ans	7,1	10,9	9,1*	37,9	35,2
55 à 64 ans	5,3*	7,5*	6,7*	36,6	39,1*
<b>Plus haut niveau de scolarité atteint</b>					
N'a jamais fréquenté d'établissement scolaire	6,2	5,7*	4,9	41,6	35,7
Sans diplôme d'études secondaires	9,6	15,3	10,1	49,5*	47,7*
Diplôme d'études secondaires (réf.)	8,6	11,5	9,2	38,4	37,1
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	8,1	12,7	11,3	38,3	36,3
Certificat collégial ou universitaire inférieur au baccalauréat	6,4	9,7	9,8	34,3	32,6*
Grade universitaire	4,7*	6,8*	9,1	31,8*	29,1*
Ne sait pas ou non déclaré	3,1*	10,1	8,9	46,7	51,7*
<b>Population racisée</b>					
Personnes non racisées et non autochtones (réf.)	6,3	9,6	9,0	35,9	34,6
Personnes racisées	9,6*	12,6	12,3*	37,8	33,8
Sud-Asiatiques	13,1*	16,2*	11,3	34,6	30,0
Chinois	5,6	8,2	10,3	28,3	27,2
Noirs	5,5	7,1	7,2	42,5	36,7
Philippins	6,7	7,4	10,7	36,3	28,7
Tous les autres groupes racisés	11,6*	15,9*	16,7*	41,4	39,0
<b>Identité autochtone</b>					
Autochtones	6,6	10,4	8,7	44,8*	39,7
Non-Autochtones (réf.)	6,9	10,2	9,6	36,2	34,5
<b>Statut d'immigrant</b>					
Non-immigrants (réf.)	6,6	9,9	9,4	36,4	34,3
Personnes ayant immigré en 2010 ou avant	8,0	10,3	9,6	37,7	37,8
Personnes ayant immigré de 2011 à 2021	7,2	13,3	10,1	41,5	36,2
<b>Identité 2ELGBTQ+</b>					
Oui	10,2*	15,8*	14,9*	44,7*	40,2*
Non (réf.)	6,4	8,9	8,9	35,4	33,8
<b>Profession</b>					
Membres des corps législatifs et cadres supérieurs/ cadres supérieures	F	F	F	F	F
Affaires, finance et administration	5,5*	8,6*	9,8	24,3*	25,0*
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	4,2*	8,9*	8,7	31,3	24,9*
Secteur de la santé	5,0*	8,3*	9,6	26,7*	27,3
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	4,8*	7,6*	8,1	28,4*	25,9*
Arts, culture, sports et loisirs	5,9	8,0*	9,3	36,3	33,3
Vente et services (réf.)	11,0	14,8	11,5	37,8	34,1
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	7,7	11,3	10,6	30,3*	30,8
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	2,9*	12,7	7,1	30,8	20,5*
Fabrication et services d'utilité publique	3,1*	6,8*	6,3	28,3	27,9

REGARDS SUR LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

**Tableau 1**  
**Perception de la discrimination sur le marché du travail chez les personnes de 25 à 64 ans ayant une incapacité, selon certaines caractéristiques personnelles, 2022**

Caractéristiques retenues	Refus d'entrevue d'emploi au cours des cinq années précédentes	Refus d'emploi au cours des cinq années précédentes	Refus de promotion au cours des cinq années précédentes	Se considèrent comme étant désavantagées sur le plan du travail	L'employeur les considère ou est susceptible de les considérer comme étant désavantagées sur le plan du travail
	pourcentage				
Terre-Neuve-et-Labrador	5,4*	8,1*	8,1	37,5	33,3
Île-du-Prince-Édouard	5,4*	7,8*	7,6	33,9	30,0*
Nouvelle-Écosse	6,7	9,4	8,9	36,9	36,0
Nouveau-Brunswick	4,7*	9,0	9,6	35,8	34,4
Québec	4,3*	7,3*	5,8*	35,0	32,7
Ontario (réf.)	8,2	11,5	10,6	37,4	35,9
Manitoba	6,6	10,7	10,3	36,8	35,1
Saskatchewan	5,3*	8,9	9,4	31,8*	31,3*
Alberta	7,1	9,5	11,8	37,7	34,5
Colombie-Britannique	7,5	11,4	9,6	37,6	35,8
Yukon	4,9	8,2	7,7	34,4	32,3
Territoires du Nord-Ouest	4,1*	8,6	8,1	28,3*	27,9
Nunavut	10,2	10,0	7,1	26,1*	25,0*

F trop peu fiable pour être publié

\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) (p < 0,05)

1. Étant donné la petite taille de la population non binaire, il est parfois nécessaire d'agréger les données en une variable sur le genre à deux catégories pour protéger la confidentialité des réponses. Dans ces cas, les personnes appartenant à la catégorie « personnes non binaires » sont réparties dans les deux autres catégories de genre et sont désignées par le symbole « + ».

2. La sévérité de l'incapacité est fondée sur un score global de sévérité calculé à l'aide de diverses questions de l'enquête. Il est important de noter que le nom attribué à chaque classe ne constitue pas une forme d'étiquette ou de jugement du niveau d'incapacité de la personne.

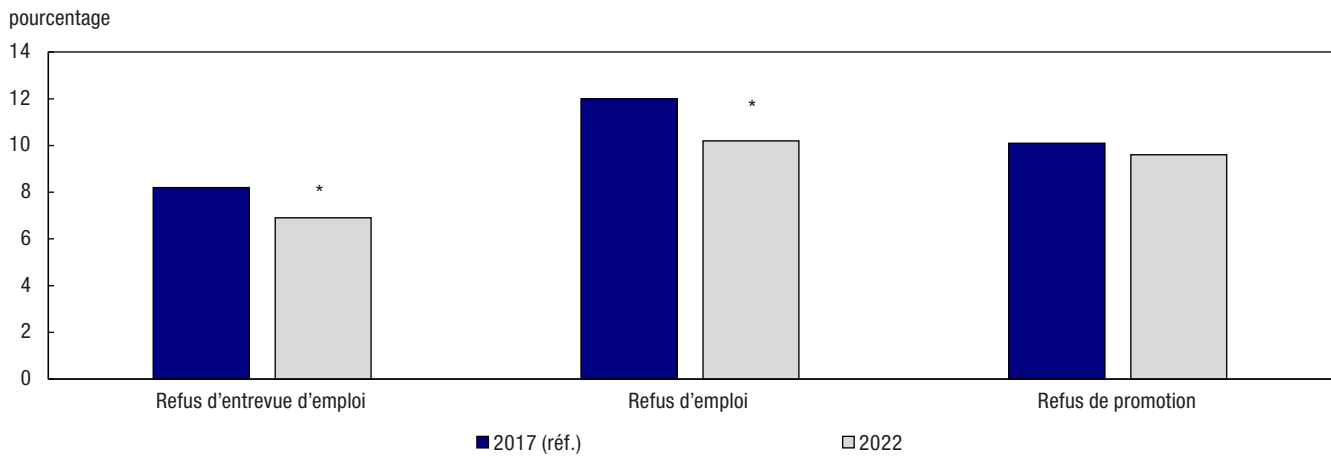
Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2022.

La prévalence de la discrimination perçue en 2022 variait dans l'ensemble du pays. Par exemple, les résidents du Québec ayant une incapacité (4 %) étaient deux fois moins susceptibles que ceux vivant en Ontario (8 %) de déclarer s'être vu refuser une entrevue, et ils étaient également les moins susceptibles de mentionner avoir essuyé un refus d'emploi (7 % au Québec par rapport à 12 % en Ontario) ou de promotion (6 % au Québec par rapport à 11 % en Ontario).

Même si la discrimination sur le marché du travail persistait chez les personnes ayant une incapacité en 2022, des données portent à croire que sa prévalence a affiché un léger recul de 2017 à 2022. Plus précisément, la proportion de personnes ayant déclaré avoir essuyé un refus d'entrevue a légèrement diminué pour passer de 8 % à 7 %, et celle des personnes ayant indiqué avoir subi un refus d'emploi est passée de 12 % à 10 %. La proportion de personnes ayant déclaré avoir essuyé un refus de promotion est demeurée en grande partie inchangée, à 10 % (graphique 1).

**Graphique 1**

**Perception de la discrimination sur le marché du travail chez les personnes de 25 à 64 ans ayant une incapacité, 2017 et 2022**



\* valeur significativement différente de l'estimation pour l'année de référence (réf.) ( $p < 0,05$ )  
 Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 et 2022.

### Les personnes ayant une incapacité plus sévère étaient davantage susceptibles de déclarer avoir essuyé un refus d'entrevue, d'emploi ou de promotion

La sévérité de l'incapacité d'une personne<sup>7</sup> était fortement associée à la probabilité de déclarer avoir subi de la discrimination sur le marché du travail; ce constat demeurait même après la prise en compte d'autres caractéristiques sociodémographiques (tableau A.1). Par exemple, les personnes ayant une incapacité très sévère (16 %) étaient près de huit fois plus susceptibles que celles ayant une incapacité légère (2 %) de déclarer qu'on leur avait refusé une entrevue en raison de leur état de santé, et elles étaient cinq fois plus susceptibles d'indiquer avoir essuyé un refus d'emploi ou de promotion (21 % des personnes ayant une incapacité sévère par rapport à 4 % des personnes ayant une incapacité légère) (tableau 1).

### Les perceptions de la discrimination sur le marché du travail varient également selon le genre

Les différences de genre se sont également révélées être un facteur important lors de l'examen des perceptions de la discrimination. En général, les hommes ayant une incapacité étaient plus susceptibles que les femmes ayant une incapacité de déclarer avoir été victimes d'une forme ou d'une autre de discrimination sur le marché du travail en 2022, que ce soit à la suite d'un refus d'entrevue (8 % des hommes par rapport à 6 % des femmes) ou d'un refus d'emploi (12 % des hommes par rapport à 9 % des femmes) (tableau 1). Aucune différence entre les genres n'a été observée quant au signalement d'un refus de promotion : 10 % pour les hommes et les femmes. Ces conclusions demeuraient inchangées après la prise en compte d'autres facteurs (tableau A.1).

Par ailleurs, les différences entre les hommes et les femmes ayant une incapacité en matière de

## REGARDS SUR LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

déclaration de discrimination étaient particulièrement évidentes entre des groupes particuliers. Ainsi, chez les personnes de 35 à 44 ans, 1 homme sur 10 (10 %) ayant une incapacité a déclaré qu'on lui avait refusé une entrevue, comparativement à 6 % des femmes du même groupe d'âge. En outre, les hommes ayant une incapacité sévère (14 %) étaient deux fois plus susceptibles que les femmes ayant une incapacité sévère (7 %) de déclarer qu'on leur avait refusé une entrevue, et ils étaient près de deux fois plus susceptibles d'indiquer avoir essuyé un refus d'emploi (21 % pour les hommes ayant une incapacité sévère par rapport à 12 % pour les femmes ayant une incapacité sévère). La différence entre les genres était également plus prononcée chez la population racisée;

13 % des hommes et 7 % des femmes ont déclaré avoir essuyé un refus d'entrevue en raison de leur état de santé.

La comparaison des variations au fil du temps révèle également des différences entre les genres. Malgré l'absence de diminution statistiquement significative des perceptions de la discrimination chez les hommes de 2017 à 2022, des réductions de ces perceptions entre ces deux années ont été enregistrées pour les femmes ayant une incapacité. Par exemple, la proportion de femmes ayant déclaré avoir essuyé un refus d'entrevue a légèrement diminué pour passer de 7 % en 2017 à 6 % en 2022, tandis que la proportion de femmes ayant indiqué avoir subi un refus d'emploi est passée de 11 % à 9 % (tableau 2).

**Tableau 2**  
**Perception de la discrimination sur le marché du travail chez les personnes de 25 à 64 ans ayant une incapacité, selon certaines caractéristiques personnelles, 2017 et 2022**

Caractéristiques retenues	Refus d'entrevue d'emploi au cours des cinq années précédentes		Refus d'emploi au cours des cinq années précédentes		Refus de promotion au cours des cinq années précédentes		Se considèrent comme étant désavantagées sur le plan du travail		L'employeur les considère ou est susceptible de les considérer comme étant désavantagées sur le plan du travail	
	2017 (réf.)	2022	2017 (réf.)	2022	2017 (réf.)	2022	2017 (réf.)	2022	2017 (réf.)	2022
<b>Sexe ou genre<sup>1</sup></b>										
Hommes (2017) ou hommes+ (2022)	9,2	8,3	13,3	11,9	9,6	9,7	41,7	37,2*	41,8	35,6*
Femmes (2017) ou femmes+ (2022)	7,4	5,9*	10,8	8,9*	10,5	9,5	40,9	36,4*	41,3	34,3*
<b>Sévérité de l'incapacité<sup>2</sup></b>										
Légère	3,2	2,3	5,6	3,8*	5,6	4,0	19,1	16,0*	19,3	15,6*
Modérée	9,1	5,2*	12,2	8,4*	11,5	10,2	37,5	33,2	39,2	29,6*
Sévère	13,1	9,9	17,1	15,9	15,4	15,2	56,7	52,5	57,3	51,8*
Très sévère	12,7	16,3	19,5	20,8	16,4	21,2	77,4	74,2	76,2	69,9*
<b>Groupe d'âge</b>										
25 à 34 ans	10,8	8,0*	15,5	12,4	13,1	10,5	36,5	36,6	35,1	31,1
35 à 44 ans	9,2	8,0	12,8	11,3	12,7	12,7	36,8	35,7	36,6	31,8*
45 à 54 ans	7,1	7,1	11,2	10,9	8,3	9,1	42,9	37,9*	41,8	35,2*
55 à 64 ans	7,3	5,3*	10,5	7,5*	8,0	6,7	44,7	36,6*	46,9	39,1*
<b>Plus haut niveau de scolarité atteint</b>										
Sans diplôme d'études secondaires	11,5	9,6	16,4	15,3	14,2	10,1	54,6	49,5	55,9	47,7*
Diplôme d'études secondaires	8,6	8,6	12,3	11,5	8,6	9,2	43,3	38,4*	42,9	37,1*
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	7,8	8,1	12,1	12,7	9,1	11,3	44,9	38,3*	40,9	36,3
Certificat collégial ou universitaire inférieur au baccalauréat	8,0	6,4	11,7	9,7	10,9	9,8	38,3	34,3	40,1	32,6*
Grade universitaire	5,5	4,7	8,9	6,8	9,2	9,1	30,7	31,8	32,6	29,1
<b>Population racisée</b>										
Personnes non racisées et non autochtones	7,6	6,3*	11,5	9,6*	10,0	9,0	41,2	35,9*	41,6	34,6*
Personnes racisées	10,0	9,6	13,4	12,6	9,7	12,3	39,2	37,8	38,5	33,8

\* valeur significativement différente de l'estimation pour l'année de référence (réf.) ( $p < 0,05$ )

1. Dans l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2017, la variable du sexe a été utilisée pour déterminer si le répondant était un homme ou une femme. Dans l'ECI de 2022, le genre a été utilisé à la place du sexe. Toutefois, une variable sur le genre à deux catégories (hommes+ et femmes+) a été créée pour protéger la confidentialité des personnes non binaires, compte tenu de la taille relativement petite de cette population. Même si le sexe et le genre sont deux concepts différents, on ne s'attend pas à une incidence importante sur l'analyse de données et la comparabilité historique, en raison de la petite taille des populations transgenre et non binaire.

2. La sévérité de l'incapacité est fondée sur un score global de sévérité calculé à l'aide de diverses questions de l'enquête. Il est important de noter que le nom attribué à chaque classe ne constitue pas une forme d'étiquette ou de jugement du niveau d'incapacité de la personne.

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 et 2022.

## Les personnes ayant des identités croisées peuvent percevoir de multiples formes de discrimination sur le marché du travail

Compte tenu de la diversité de la population du Canada, il est essentiel d'examiner les attributs uniques des personnes participant au marché du travail pour comprendre les perceptions de la discrimination. L'incapacité peut recouper d'autres caractéristiques, comme l'âge, l'identité 2ELGBTQ+ et l'appartenance à un groupe racisé; l'intersection de ces caractéristiques peut exposer la population canadienne à un plus grand risque de conditions défavorables en milieu de travail.

En général, les résultats révèlent que l'âge joue un rôle important dans la perception de la discrimination. En effet, les personnes de 55 à 64 ans ayant une incapacité étaient moins susceptibles de faire état de discrimination sur le marché du travail que leurs pairs plus jeunes, et ce, pour les trois types de discrimination à l'étude. Il en allait de même pour les personnes titulaires d'un grade universitaire, qui étaient moins susceptibles que celles détenant un diplôme d'études secondaires de se voir refuser un emploi (tableau 1).

En revanche, les personnes 2ELGBTQ+ ayant une incapacité étaient plus susceptibles que leurs pairs non 2ELGBTQ+ de déclarer avoir été victimes de discrimination sur le marché du travail, affichant des proportions plus élevées de refus d'entrevue (10 % par rapport à 6 %), d'emploi (16 % par rapport à 9 %) ou de promotion (15 % par rapport à 9 %) (tableau 1).

Parmi les personnes ayant une incapacité, les personnes racisées<sup>8</sup> (10 %) étaient plus susceptibles de déclarer avoir essuyé un refus d'entrevue que les personnes non racisées et non autochtones (6 %). Au sein de la population racisée, les personnes

sud-asiatiques ayant une incapacité étaient les plus susceptibles de déclarer avoir subi un refus d'entrevue (13 %) ou d'emploi (16 %). Ces deux constatations se maintenaient après la prise en compte d'autres caractéristiques sociodémographiques.

## La perception de la discrimination sur le marché du travail varie selon le type de profession

En général, la perception de la discrimination sur le marché du travail variait selon le type de profession. Les personnes ayant une incapacité employées dans des professions de la vente et des services au moment de la tenue de l'enquête étaient les plus susceptibles de percevoir de la discrimination, comparativement à celles occupant d'autres types de professions (tableau 1). Par exemple, environ 1 personne sur 10 (11 %) travaillant dans la vente et les services a déclaré avoir essuyé un refus d'entrevue au cours des cinq années précédentes<sup>9</sup>, une proportion près de deux fois plus élevée que celle enregistrée pour la plupart des autres professions. En revanche, les personnes travaillant dans le domaine des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe (3 %) et celles travaillant dans le domaine de la fabrication et des services d'utilité publique (3 %) étaient les moins susceptibles de déclarer avoir essuyé un refus d'entrevue.



Plus du tiers (37 %) des personnes ayant une incapacité ont indiqué qu'elles considéraient être désavantagées sur le plan du travail en raison de leur état de santé.

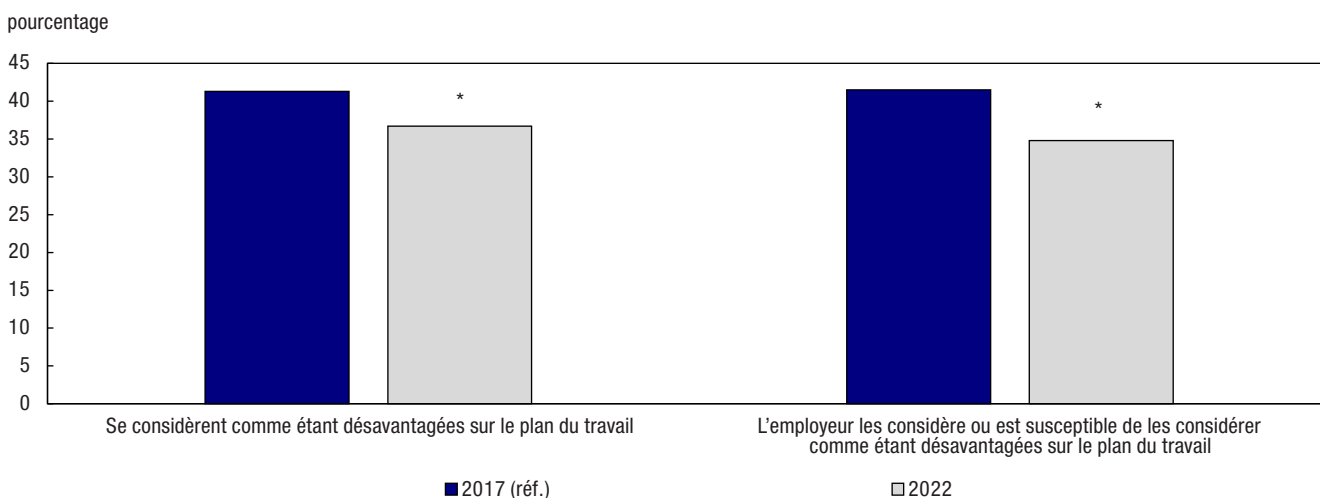
## Plus du tiers des personnes ayant une incapacité considéraient être désavantagées sur le plan du travail en raison de leur état de santé

En 2022, outre les refus d'entrevue, d'emploi et de promotion, le sentiment d'être désavantagé en matière d'emploi a également été invoqué comme une préoccupation chez les personnes en âge de travailler ayant une incapacité. Dans l'ensemble, plus du tiers (37 %) des personnes ayant une incapacité ont indiqué qu'elles considéraient être désavantagées sur le plan du travail en raison de leur état de santé, tandis que 35 % estimaient que leur employeur actuel ou un employeur éventuel serait susceptible de les considérer comme étant désavantagées (tableau 1). Il s'agit d'une diminution par rapport à 2017, alors que 41 % des personnes ayant une incapacité avaient déclaré qu'elles se considéraient comme étant désavantagées et 42 % avaient mentionné qu'un employeur actuel ou futur serait susceptible de les considérer comme étant désavantagées en raison de leur état de santé (graphique 2). La prévalence du sentiment de désavantage en matière d'emploi diminuait chez les hommes et les femmes ayant une incapacité.

Comme dans le cas des perceptions de refus d'emploi, le fait de se sentir désavantagé était plus courant dans certains groupes que dans d'autres. Par exemple, les hommes étaient plus susceptibles que les femmes de penser qu'ils étaient désavantagés et que leurs employeurs les considéraient comme tels (tableau A.1). Dans le même ordre d'idées, les personnes 2ELGBTQ+ ayant une incapacité étaient proportionnellement plus nombreuses que leurs pairs non 2ELGBTQ+ à se considérer comme étant désavantagées sur le plan du travail (45 % par rapport à 35 %) et à penser que leur employeur les considérait comme étant désavantagées (40 % par rapport à 34 %) (tableau 1). Cette conclusion demeurait inchangée après la prise en compte d'autres facteurs (tableau A.1).

La sévérité de l'incapacité était aussi fortement associée à la probabilité de se sentir désavantagé en matière d'emploi. Les personnes ayant une incapacité très sévère (74 %) étaient près de cinq fois plus susceptibles que les personnes ayant une incapacité légère (16 %) de déclarer se considérer comme étant désavantagées (tableau 1). Malgré la diminution observée au cours de la période de 2017 à 2022 du pourcentage de personnes estimant que leur employeur les considérerait comme étant désavantagées en raison de leur état de santé à tous

**Graphique 2**  
Personnes de 25 à 64 ans ayant une incapacité qui se sentent désavantagées sur le plan du travail, 2017 et 2022



\* valeur significativement différente de l'estimation pour l'année de référence (réf.) ( $p < 0,05$ )  
Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 et 2022.

les niveaux de sévérité de l'incapacité (tableau 2), seules les personnes ayant une incapacité légère ont connu une baisse de la prévalence de la perception d'être désavantagées.

## Conclusion

La présente étude révèle que des défis persistent sur le marché du travail pour les personnes ayant une incapacité au Canada. Bien qu'elle ait diminué de 2017 à 2022, la discrimination perçue demeure une réalité pour bon nombre de personnes. Les personnes ayant une incapacité plus sévère, les hommes, les personnes

racisées, les personnes 2ELGBTQ+ et les personnes travaillant dans le domaine de la vente et des services comptent parmi les personnes les plus susceptibles d'indiquer avoir subi une forme de refus lié à l'emploi injuste, qu'il s'agisse d'un refus d'entrevue, d'emploi ou de promotion. De plus, l'étude a mis en évidence la nature complexe de la discrimination sur le marché du travail, montrant que les perceptions de la discrimination étaient plus répandues chez les personnes présentant des caractéristiques croisées.

---

**Sharanjit Uppal** est économiste chercheur principal au Centre de développement et d'analyse des données sociales de Statistique Canada.

Annexe

**Tableau A.1**  
**Probabilités prédites selon l'estimation des régressions logistiques de la perception de la discrimination sur le marché du travail chez les personnes de 25 à 64 ans ayant une incapacité, 2022**

Caractéristiques retenues	Refus d'entrevue d'emploi au cours des cinq années précédentes	Refus d'emploi au cours des cinq années précédentes	Refus de promotion au cours des cinq années précédentes	Se considèrent comme étant désavantagées sur le plan du travail	L'employeur les considère ou est susceptible de les considérer comme étant désavantagées sur le plan du travail
	pourcentage				
<b>Genre<sup>1</sup></b>					
Hommes+ (réf.)	9	12	10	39	37
Femmes+	6*	9*	9	35*	33*
<b>Sévérité de l'incapacité<sup>2</sup></b>					
Légère (réf.)	2	4	4	17	17
Modérée	5*	8*	10*	35*	31*
Sévère	10*	16*	15*	52*	51*
Très sévère	18*	23*	23*	72*	66*
<b>Groupe d'âge</b>					
25 à 34 ans	8	12	10	42	36
35 à 44 ans (réf.)	9	12	13	40	36
45 à 54 ans	7	11	9*	38	35
55 à 64 ans	5*	7*	7*	31*	33
<b>Plus haut niveau de scolarité atteint</b>					
N'a jamais fréquenté d'établissement scolaire	5	5*	4	32	27
Sans diplôme d'études secondaires	7	12	8	37	36
Diplôme d'études secondaires (réf.)	8	11	9	35	34
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	8	12	11	38	35
Certificat collégial ou universitaire inférieur au baccalauréat	7	10	10	36	34
Grade universitaire	6	8	10	39	36
Ne sait pas ou non déclaré	3*	8	7	32	38
<b>Groupe de population</b>					
Personnes non racisées et non autochtones (réf.)	6	10	9	37	36
Personnes racisées	10*	12	13	36	31
Autochtones	6	9	7	40	36
<b>Statut d'immigrant</b>					
Non-immigrants (réf.)	7	10	10	37	34
Personnes ayant immigré en 2010 ou avant	6	9	8	37	38
Personnes ayant immigré de 2011 à 2021	5	11	7	40	39
<b>Identité 2ELGBTQ+</b>					
Oui	9	14	14*	43*	41*
Non (réf.)	7	9	9	36	34
<b>Profession</b>					
Membres des corps législatifs et cadres supérieurs/cadres supérieures	F	F	F	F	F
Affaires, finance et administration	7	11	10	28*	30
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	5*	11	9	35	29
Secteur de la santé	8	12	11	32	33
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	7	11	8	32	31
Arts, culture, sports et loisirs	8	10	10	39	37
Vente et services (réf.)	10	14	10	37	34
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	7	10	11	31*	31
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	3*	13	8	37	25
Fabrication et services d'utilité publique	3*	7*	6	31	30
<b>Province ou territoire de résidence</b>					
Terre-Neuve-et-Labrador	6	8	9	35	31
Île-du-Prince-Édouard	6	8*	8	34	30*
Nouvelle-Écosse	6	9	9	34	33

Tableau A.1

Probabilités prédites selon l'estimation des régressions logistiques de la perception de la discrimination sur le marché du travail chez les personnes de 25 à 64 ans ayant une incapacité, 2022

Caractéristiques retenues	Refus d'entrevue d'emploi au cours des cinq années précédentes	Refus d'emploi au cours des cinq années précédentes	Refus de promotion au cours des cinq années précédentes	Se considèrent comme étant désavantagées sur le plan du travail	L'employeur les considère ou est susceptible de les considérer comme étant désavantagées sur le plan du travail
			pourcentage		
Nouveau-Brunswick	4*	8*	10	34	33
Québec	5*	8*	7*	38	35
Ontario (réf.)	8	11	10	36	35
Manitoba	7	11	10	37	35
Saskatchewan	6	9	10	33	33
Alberta	7	10	12	39	36
Colombie-Britannique	7	11	9	37	36
Yukon	6	8	8	38	35
Territoires du Nord-Ouest	5	9	9	29	29
Nunavut	12	11	9	25*	26*

F trop peu fiable pour être publié

\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) ( $p < 0,05$ )

1. Étant donné la petite taille de la population non binaire, il est parfois nécessaire d'agrégier les données en une variable sur le genre à deux catégories pour protéger la confidentialité des réponses. Dans ces cas, les personnes appartenant à la catégorie « personnes non binaires » sont réparties dans les deux autres catégories de genre et sont désignées par le symbole « + ».
2. La sévérité de l'incapacité est fondée sur un score global de sévérité calculé à l'aide de diverses questions de l'enquête. Il est important de noter que le nom attribué à chaque classe ne constitue pas une forme d'étiquette ou de jugement du niveau d'incapacité de la personne.

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2022.

## Sources de données, méthodes et limites

### Sources de données

Le présent article est fondé sur les données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2017 et de 2022. L'ECI est une enquête postcensitaire à participation volontaire menée dans le but de fournir des renseignements sur la population canadienne dont les activités quotidiennes sont limitées en raison d'un état ou d'un problème de santé de longue durée. L'enquête est parrainée par Emploi et Développement social Canada<sup>10</sup>.

### Méthodes et limites

Cinq indicateurs de la discrimination perçue sur le marché du travail sont utilisés dans la présente étude sur la base des questions suivantes de l'enquête :

- Au cours des cinq dernières années, croyez-vous qu'à cause de votre état, on vous a refusé
  - une entrevue?
  - un emploi?
  - une promotion?
- Vous considérez-vous désavantagé sur le plan du travail à cause de votre état?
- Croyez-vous que votre employeur actuel ou qu'un employeur éventuel vous considérerait comme étant désavantagé sur le plan du travail à cause de votre état?

Dans le cadre de l'enquête, les réponses possibles à ces questions étaient limitées à « oui » ou « non ». Dans le cas

des questions relatives au refus d'entrevue, d'emploi ou de promotion, si le répondant trouvait qu'une question ne s'appliquait pas à sa situation, il devait sélectionner « non ». Les réponses « ne s'applique pas » étant combinées aux réponses « non » dans le dénominateur, la perception de la discrimination est probablement sous-estimée.

Les répondants substitués ont été inclus pour les questions relatives à un éventuel refus d'entrevue, d'emploi et de promotion, mais ont été exclus pour les questions sur les désavantages en matière d'emploi. Puisque les personnes ayant une incapacité plus sévère sont davantage susceptibles d'avoir recours à une personne interposée, il se peut qu'elles soient sous-représentées dans les données sur les désavantages en matière d'emploi.

Les résultats sont fondés sur des données autodéclarées et représentent donc une mesure subjective de la discrimination.

Les données démographiques se rapportent à la période au cours de laquelle s'est tenue l'enquête, alors que la perception de la discrimination couvre une période de cinq ans précédant l'enquête. Étant donné que certaines caractéristiques, en particulier la profession, peuvent changer au fil du temps, certaines associations peuvent ne pas être exactes.

## Notes

1. Les types d'incapacités suivants sont visés par l'enquête : vision, ouïe, mobilité, flexibilité, dextérité, douleur, apprentissage, développement, santé mentale, mémoire et inconnu.
2. Statistique Canada, 2023.
3. Agence de la santé publique du Canada, 2020.
4. Voir, par exemple, Turcotte, 2014; Schimmele et coll., 2021; Hébert et coll., 2024; Vergara et Hardy, 2024.
5. Voir, par exemple, Turcotte, 2014; Schimmele et coll., 2021.
6. Les comparaisons avec les cycles antérieurs ne sont pas possibles en raison de changements de méthodologie (Pianosi et coll., 2023).
7. La sévérité de l'incapacité est fondée sur un score global de sévérité calculé à l'aide de diverses questions de l'enquête. Le terme « plus sévère » sous-entend une augmentation de la sévérité de l'incapacité allant de légère à modérée, à sévère et à très sévère.
8. La population racisée exclut la population autochtone.
9. Ce résultat doit être interprété avec prudence. Cela ne signifie pas nécessairement que la probabilité de se voir refuser une entrevue est plus élevée dans les professions de la vente et des services. Il est possible que les personnes travaillant actuellement dans les professions de la vente et des services aient essuyé un refus à une entrevue au cours des cinq années précédentes dans une autre catégorie professionnelle.
10. Pour obtenir des renseignements détaillés au sujet de l'enquête et du questionnaire, consulter la page suivante : [Enquêtes et programmes statistiques — Enquête canadienne sur l'incapacité \(ECI\)](#).

## Documents consultés

- Agence de la santé publique du Canada. 2020. [Vieillesse et maladies chroniques : Profil des aînés canadiens](#), produit n° HP35-137/1-2020F-PDF au catalogue.
- Hébert, Benoît-Paul, Christina Kevins, Amirabbas Mofidi, Stuart Morris, Diana Simionescu et Madison Thicke. 2024. « [Profil démographique, d'emploi et de revenu des personnes ayant une incapacité âgées de 15 ans et plus au Canada, 2022](#) », *Rapports sur l'incapacité et l'accessibilité au Canada*, produit n° 89-654-X au catalogue de Statistique Canada.
- Pianosi, Robin, Laura Presley, Jeannie Buchanan, Amélie Lévesque, Sarah-Anne Savard et Janet Lam. 2023. [Enquête canadienne sur l'incapacité, 2022 : Guide des concepts et méthodes](#), *Rapports sur l'incapacité et l'accessibilité au Canada*, produit n° 89-654-X au catalogue de Statistique Canada.
- Schimmele, Christoph, Sung-Hee Jeon et Rubab Arim. 2021. « [Expériences professionnelles des femmes ayant une incapacité](#) », *Rapports économiques et sociaux*, produit n° 36-28-0001 au catalogue de Statistique Canada.
- Statistique Canada. 2023 (1er décembre). « [Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 à 2022](#) », *Le Quotidien*.
- Turcotte, Martin. 2014. « [Les personnes avec incapacité et l'emploi](#) », *Regards sur la société canadienne*, produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.
- Vergara, Daniel et Vincent Hardy. 2024. « [Caractéristiques de l'activité sur le marché du travail des personnes ayant une incapacité et sans incapacité, 2023](#) », *Regard sur les statistiques du travail*, produit n° 71-222-X-2024002 au catalogue de Statistique Canada.