

N° 89-654-X2015005 au catalogue  
ISBN 978-0-660-03178-1

## Enquête canadienne sur l'incapacité, 2012

### **Profil des expériences sur le marché du travail : adultes canadiens de 15 ans et plus ayant une incapacité, 2012**

par Matthew Till, Tim Leonard, Sebastian Yeung  
et Gradon Nicholls

Date de diffusion : le 3 décembre 2015



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 [STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca](mailto:STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca)

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

- Service de renseignements statistiques 1-800-263-1136
- Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants 1-800-363-7629
- Télécopieur 1-877-287-4369

### Programme des services de dépôt

- Service de renseignements 1-800-635-7943
- Télécopieur 1-800-565-7757

## 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.

## Signes conventionnels dans les tableaux

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

- . indisponible pour toute période de référence
- .. indisponible pour une période de référence précise
- ... n'ayant pas lieu de figurer
- 0 zéro absolu ou valeur arrondie à zéro
- 0<sup>s</sup> valeur arrondie à 0 (zéro) là où il y a une distinction importante entre le zéro absolu et la valeur arrondie
- <sup>p</sup> provisoire
- <sup>r</sup> révisé
- x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
- <sup>E</sup> à utiliser avec prudence
- F trop peu fiable pour être publié
- \* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ( $p < 0,05$ )

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2015

Tous droits réservés. 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.*

---

## Remerciements

Nous tenons à souligner la contribution des personnes suivantes à la création du profil des expériences sur le marché du travail des adultes ayant une incapacité. Les auteurs les remercient pour leur aide et leur soutien dans l'examen des versions préliminaires du présent rapport ou dans la préparation des données.

**Emploi et Développement social Canada** : Sabrina Gilbert, John Rietschlin, Patrick Bussière, Gail Fawcett et Manon Monette.

**Membres du Groupe consultatif technique** : Michael Bach, Laurie Beachell, Gary Birch, Cam Crawford, Adele Furrie, Monique Gignac, Elizabeth Lin, Michael Prince, Katherine Scott, Marie White et Doug Willms.

**Statistique Canada** : Rubab Arim, Pamela Best, Christine Bizier, Mike Burns, Joan Conway, Johanne Denis, Félix Fortin, Dominic Grenier, Chantal Grondin, Lecily Hunter, Simon Landry, Brian McIntosh, François Nault et Martin Turcotte.

# Profil des expériences sur le marché du travail : adultes canadiens de 15 ans et plus ayant une incapacité, 2012

## 1. Introduction

Le présent rapport a pour objet d'examiner, au moyen des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2012, les expériences sur le marché du travail des personnes ayant une incapacité. Ces personnes présentent de plus bas niveaux de rémunération et de plus bas taux d'emploi et d'ancienneté professionnelle que les autres Canadiens (gouvernement du Canada, 2010). Une étude comparative des caractéristiques liées à l'emploi de ces deux groupes de personnes fondée sur l'ECI de 2012 a déjà été publiée (Turcotte, 2014), mais les données de l'ECI offrent l'occasion d'analyser plus en profondeur certains aspects de l'emploi liés à l'incapacité. L'ECI fournit plus particulièrement des données sur les obstacles à l'emploi que rencontrent les personnes ayant une incapacité, le genre de mesures d'adaptation en milieu de travail dont celles-ci ont besoin et la réponse à ces besoins, les perceptions de la discrimination fondée sur l'incapacité en milieu de travail et, enfin, le découragement des personnes ayant une incapacité et ne faisant pas partie de la population active à l'égard de la participation au marché du travail. Le rapport vise à fournir des renseignements aux employeurs, et à encourager des recherches plus poussées dans les domaines de l'incapacité et de l'emploi.

La plupart des statistiques de la présente analyse sont fondées sur la déclaration volontaire des répondants; elles constituent des données précieuses que les personnes ayant une incapacité ont elles-mêmes communiquées. Ces résultats ne représentent toutefois qu'un élément du portrait global. Il faudrait les interpréter conjointement avec d'autres sources, comme les points de vue des employeurs et des données provenant de programmes ou de documents administratifs.

Plusieurs résultats clés découlent de l'analyse :

- De nombreuses personnes en âge de travailler qui ont une incapacité ont, du moins de façon intermittente, quitté la population active.
- En plus des personnes ayant une incapacité qui travaillent actuellement, environ 411 600 personnes n'ont pas d'emploi, mais seraient aptes au travail. Presque la moitié de ces travailleurs potentiels sont des diplômés postsecondaires.
- Les horaires flexibles constituent un élément clé :
  - Les horaires flexibles constituent la mesure d'adaptation en milieu de travail la plus souvent mentionnée par les personnes ayant une incapacité qui occupent un emploi et cette mesure a de façon générale déjà été mise en place par l'employeur.
  - Un horaire flexible s'imposerait encore davantage pour les travailleurs potentiels ayant une incapacité.
  - Le besoin d'un horaire flexible ou d'une réduction des heures de travail constituait également la raison la plus souvent invoquée par les personnes ayant une incapacité qui occupaient un emploi pour expliquer leur difficulté de progresser dans leur carrière ou de changer d'emploi.
- Parmi les principaux obstacles à la recherche d'un emploi, les personnes ayant une incapacité qui étaient inactives ont mentionné une formation ou une expérience insuffisante. Bon nombre de travailleurs potentiels ayant une incapacité souhaitent suivre un programme de formation professionnelle afin d'augmenter leur employabilité.

Le présent rapport comporte quatre sections. La section 2 contient un exposé des conclusions quant au pourcentage élevé de personnes ayant une incapacité qui sont inactives et du lien avec le chômage. La section 3 présente un cadre pour la détermination des personnes ayant une incapacité qui sont en âge de travailler, mais qui ne travaillent pas malgré leur aptitude au travail, et fournit un profil de cette population. La section 4 porte sur les obstacles auxquels les personnes ayant une incapacité ont dû faire face et se penche plus particulièrement sur les mesures d'adaptation en milieu de travail, la formation, l'expérience de travail, le découragement par rapport au marché du travail et la discrimination fondée sur l'incapacité. Enfin, la section 5 présente les conclusions du rapport.

## 2. Emploi, chômage et inactivité sur le marché du travail

### Les adultes ayant une incapacité présentent un faible taux d'emploi

Environ 2 338 200<sup>1</sup> Canadiens de 15 à 64 ans avaient une incapacité en 2012; soit 10,1 % de la population de ce groupe d'âge. Approximativement 1 057 100 personnes ayant une incapacité avaient un emploi, 125 700 d'entre elles étaient au chômage et 1 155 500 étaient inactives. Les personnes en âge de travailler qui avaient une incapacité présentaient un taux d'emploi inférieur à celui des personnes qui n'avaient pas d'incapacité (Turcotte, 2014).

L'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) a été menée en 2012 à partir de questions filtres de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011. Des données sur l'emploi des personnes ayant une incapacité ont été recueillies dans le cadre des deux enquêtes, mais c'est seulement l'ENM qui a permis de recueillir des données sur l'emploi de personnes n'ayant pas d'incapacité. Dans les passages de la deuxième section qui présentent des données sur l'emploi des personnes n'ayant pas d'incapacité, c'est la situation de la population active telle qu'elle a été observée au moment de l'ENM qui est utilisée. Toutes les autres données sur la population active datent de l'ECI. Étant donné l'écart d'un an entre les deux enquêtes, les données seront différentes.

Plusieurs facteurs influent sur la relation entre l'incapacité et l'emploi.

- Les personnes ayant une incapacité qui possédaient un haut niveau de scolarité étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir un emploi que celles qui avaient fait des études moins avancées. L'écart sur le plan de l'emploi entre les personnes ayant une incapacité et les autres Canadiens était moins prononcé chez les diplômés universitaires.
- La sévérité de l'incapacité est un facteur clé<sup>2</sup> : les personnes ayant une incapacité sévère présentaient un taux d'emploi beaucoup moins élevé que celles qui avaient une incapacité moins sévère (Turcotte, 2014).
- Les facteurs externes, comme les cycles économiques régionaux, ont un effet plus marqué sur la participation au marché du travail des personnes ayant une incapacité que sur celle des autres Canadiens. Les tendances liées à l'emploi diffèrent d'une région à l'autre au pays (Yelin et Katz, 1994).

Les taux d'emploi diffèrent selon le type d'incapacité. Ainsi, les personnes ayant une incapacité liée au développement, aux fonctions cognitives ou à la santé mentale doivent faire face à de plus importants obstacles à l'emploi que les personnes ayant une incapacité liée à un sens ou une autre incapacité physique. Il est toutefois difficile d'isoler cette relation en raison de la forte coexistence des types d'incapacité (Arim, 2015). L'âge auquel l'incapacité se manifeste a un effet sur la situation d'emploi, bien qu'encore une fois, il s'agisse d'une relation complexe (Loprest et Maag, 2007).

1. Des valeurs pondérées sont fournies et arrondies. Les chiffres ayant été arrondis, il est possible que la somme des données ne corresponde pas aux totaux.

2. Une description de la façon dont on a déterminé la gravité de l'incapacité figure dans le rapport *Enquête canadienne sur l'incapacité, 2012 : Guide des concepts et méthodes* (<http://www.statcan.gc.ca/pub/89-654-x/89-654-x2014001-fra.htm>).

Statistique Canada (2014) définit ainsi les personnes au chômage : « celles qui, au cours de la semaine de référence :

- avaient été mises à pied temporairement, mais s'attendaient à être rappelées au travail et étaient disponibles pour travailler;
- étaient sans emploi, avaient activement cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines et étaient disponibles pour travailler;
- devaient commencer un nouvel emploi dans les quatre semaines suivant la semaine de référence et étaient disponibles pour travailler. »

Aux fins du calcul du taux d'emploi, les personnes ne travaillant pas, mais cherchant activement un emploi sont groupées avec celles ne cherchant pas activement un emploi. Par opposition, le taux de chômage désigne le ratio entre le nombre de personnes cherchant activement un emploi (les « chômeurs ») et le nombre de personnes actives (qui inclut les personnes ayant un emploi et celles qui cherchent activement un emploi).

Cette définition du chômage ne tient peut-être pas compte des personnes qui ne cherchent pas un emploi sur une période continue (Akyeampong, 1989), mais qui accepteraient un poste s'il se présentait. De plus, le découragement à l'égard de l'activité sur le marché du travail peut frapper des personnes avec ou sans incapacité, mais les personnes ayant une incapacité doivent parfois également faire face à des obstacles supplémentaires (Fawcett, 1996).

Le pourcentage de personnes n'occupant pas un emploi qui sont « au chômage », en d'autres mots, le pourcentage de personnes n'occupant pas un emploi qui cherchent activement du travail, pourrait servir à mesurer cet effet.

Parmi les personnes sans incapacité qui n'occupaient pas un emploi, 21,5 % cherchaient activement du travail, tandis que ce pourcentage était de 12,0 % chez les personnes ayant une incapacité. Le taux de recherche active d'un emploi était inversement proportionnel à la sévérité de l'incapacité : il était en effet de 18,6 % pour les personnes qui avaient une incapacité légère, de 12,1 % pour celles qui avaient une incapacité moyenne et de 9,6 % pour celles qui avaient une incapacité sévère ou très sévère.

D'autres facteurs pourraient toutefois expliquer les faibles taux d'activité sur le marché du travail parmi les personnes ayant une incapacité. Une incapacité pourrait par exemple empêcher entièrement une personne de travailler. Aussi, une personne ayant une incapacité est plus susceptible d'être à la retraite, étant donné que le risque d'avoir une incapacité augmente avec l'âge.

## Encadré latéral n° 1

### Expérience de travail des étudiants ayant une incapacité

On reconnaît de plus en plus l'importance d'acquérir une expérience de travail dans le contexte des études et les effets que cette expérience peut avoir sur un passage réussi de l'école au travail (Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 2013a, b). Il est possible d'acquérir une telle expérience au moyen de stages, de placements dans des programmes d'alternance travail-études et de programmes d'apprentissage.

Le graphique 1 illustre la corrélation entre la fréquentation d'un établissement d'enseignement et la situation d'emploi des jeunes ayant une incapacité (à gauche) et celles des jeunes sans incapacité (à droite). Les données sont subdivisées en quatre catégories :

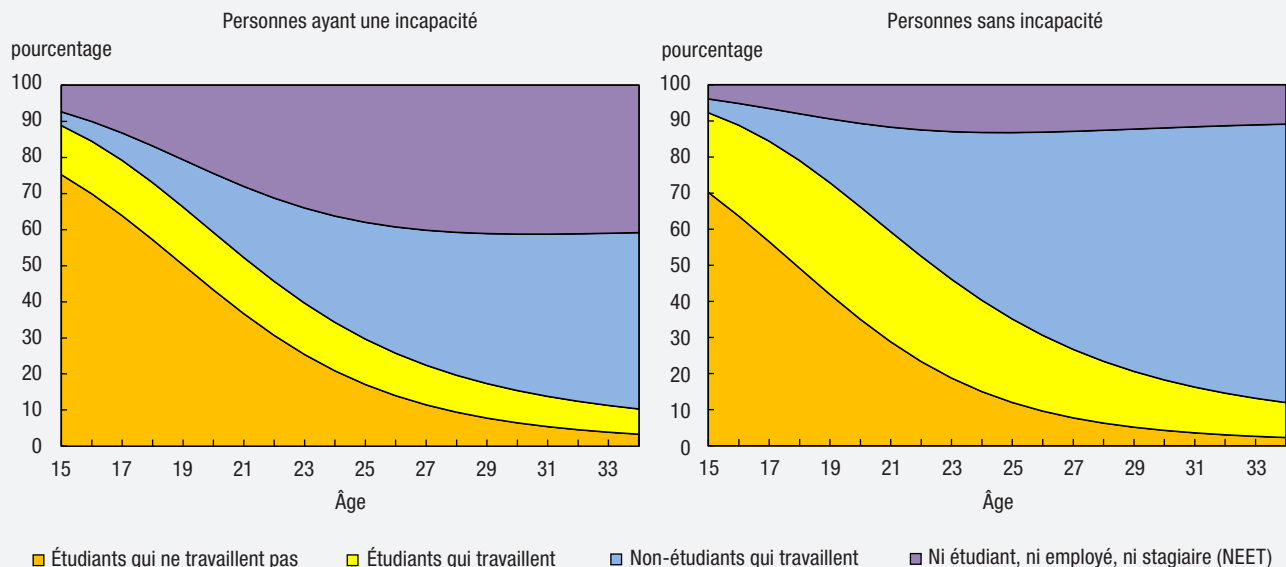
- étudiants qui ne travaillent pas;
- étudiants qui travaillent;
- non étudiants qui travaillent;
- jeunes qui ne travaillent pas et qui ne sont inscrits ni dans un programme d'études ni dans un programme de formation (ni en emploi, ni aux études, ni en formation [NEET]).

Le graphique 1 montre le pourcentage assez bas d'étudiants ayant une incapacité qui travaillaient, par rapport aux étudiants sans incapacité qui travaillaient : plus de la moitié (53,9 %) des étudiants sans incapacité âgés de 18 à 23 ans travaillaient, tandis qu'environ seulement le tiers (36,4 %) de ceux qui avaient une incapacité travaillaient.

Le fait de ne pas posséder une grande expérience sur le marché du travail au moment de l'obtention du diplôme constitue pour les jeunes ayant une incapacité un obstacle supplémentaire lors du passage de l'école au travail. Cette situation peut, à son tour, représenter un facteur expliquant le haut pourcentage de NEET chez les jeunes adultes de 24 à 35 ans ayant une incapacité. Le pourcentage de NEET oscillait autour de 40,0 % pour ce groupe, tandis qu'il variait entre 10,0 % et 12,0 % chez les jeunes adultes sans incapacité.

## Encadré latéral n° 1 Expérience de travail des étudiants ayant une incapacité (suite)

**Graphique 1**  
**Situation en matière d'emploi et d'études chez les jeunes adultes, âgés de 15 à 34 ans, Canada, 2012<sup>1</sup>**



1. Les résultats ont été obtenus au moyen d'une régression logistique multinomiale qui a modélisé la situation en matière d'emploi et d'études en fonction de l'âge, jusqu'à une fonction polynomiale de troisième degré.

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2012.

### 3. Personnes ayant une incapacité, mais aptes au travail

Comme il est mentionné à la section 2, le chômage n'explique pas entièrement l'écart en matière d'emploi entre les personnes ayant une incapacité et les personnes qui n'en ont pas. L'inactivité sur le marché du travail est en effet beaucoup plus élevée chez les personnes ayant une incapacité. Il est donc utile d'établir le profil de la population ayant une incapacité en âge de travailler qui n'occupe pas un emploi, mais qui est apte au travail. Selon la définition fournie à la section 2, certains chômeurs ayant une incapacité pourraient être aptes au travail. De plus, il est possible que de nombreuses personnes ayant une incapacité qui sont inactives sur le marché du travail soient prêtes à accepter un emploi.

À la section 3.1, les personnes appartenant à différents groupes de la population inactive sont désignées comme des « travailleurs potentiels » ou des « travailleurs non potentiels ». Un profil démographique de chacun de ces groupes visant à expliquer les critères d'attribution du statut de travailleur potentiel figure aux sections 3.2 et 3.3. Enfin, la section 3.4 contient un profil de l'ensemble de la population considérée comme apte au travail.

#### 3.1 Estimation du nombre de personnes ayant une incapacité, mais aptes au travail

Des 1 155 500<sup>3</sup> personnes ayant une incapacité qui étaient âgées de 15 à 64 ans et qui étaient inactives, 175 200 (15,2 %) ont déclaré qu'elles chercheraient du travail au cours de l'année à venir. Parmi celles qui n'allaient pas chercher du travail, 632 600 (54,7 %) étaient à la retraite de façon permanente et 204 700 (17,7 %) ont précisé que leur état les empêchait entièrement de travailler et « qu'aucune disposition ou modification du lieu de travail ne leur permettrait d'occuper un emploi ou d'exercer une activité rémunérée ». Des 143 100 personnes restantes,

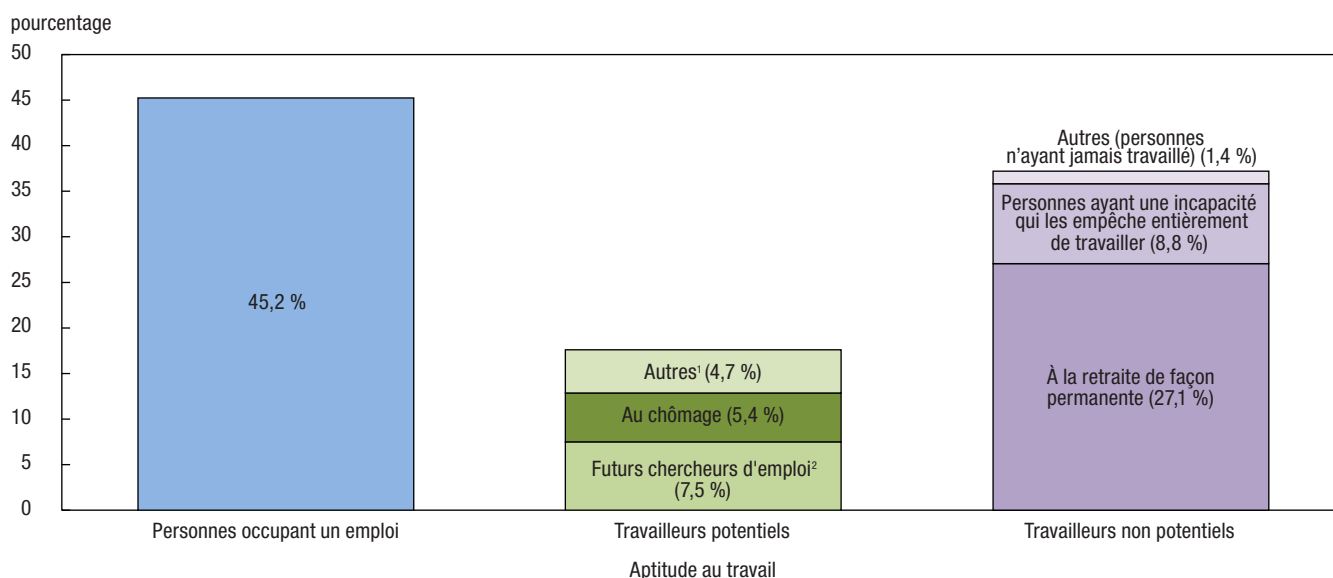
3. Des valeurs pondérées sont fournies et arrondies. Les chiffres ayant été arrondis, il est possible que la somme des données ne corresponde pas aux totaux.



qui n'avaient pas l'intention de chercher du travail, 110 800 (9,6 %) avaient déjà occupé un emploi ou étaient aux études au moment de l'enquête et 32 300 (2,8 %<sup>E</sup>) n'avaient jamais travaillé et n'étaient pas aux études.

Au total, 444 000 personnes âgées de 15 à 64 ans ayant une incapacité étaient au chômage ou inactives, et n'étaient pas à la retraite de façon permanente ou n'avaient pas une incapacité les empêchant entièrement de travailler. Un petit nombre d'entre elles (32 300<sup>E</sup>) n'avaient jamais travaillé; on ne leur a donc pas demandé si elles étaient à la retraite de façon définitive. Comme les personnes de ce groupe étaient en grande partie plus âgées que celles des autres groupes (section 3.3.3) et que les données nécessaires pour établir si elles accepteraient d'entrer sur le marché du travail n'étaient pas suffisantes, elles ont été exclues de la définition du terme « travailleur potentiel ». Par conséquent, la population des travailleurs potentiels a été estimée à 411 600 personnes (125 700 personnes au chômage, 175 200 futurs chercheurs d'emploi et 110 800 autres travailleurs potentiels) (tableau 1). Le graphique 2 montre la répartition en pourcentage de l'aptitude au travail chez les personnes ayant une incapacité.

**Graphique 2**  
**Aptitude au travail des personnes ayant une incapacité, âgées de 15 à 64 ans, Canada, 2012**



1. Inclut les 22 500 étudiants actuels qui ne pouvaient être classés dans les autres catégories et les 88 300 autres qui avaient déjà travaillé.

2. Chercheront du travail au cours des 12 prochains mois.

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2012.

## 3.2 Profil des personnes ayant une incapacité, mais aptes au travail

### 3.2.1 Personnes ayant l'intention de chercher du travail au cours des 12 prochains mois

Les caractéristiques démographiques des futurs chercheurs d'emploi (personnes ayant une incapacité qui étaient inactives, mais qui avaient l'intention de chercher un emploi au cours des 12 prochains mois) étaient, de façon générale, semblables à celles de la population au chômage. Les deux groupes étaient composés de personnes assez jeunes, en grande partie de personnes de moins de 45 ans (soit 64,3 % des futurs chercheurs d'emploi et 61,9 % des personnes au chômage). Par contre, seulement 37,1 % des répondants occupant un emploi avaient moins de 45 ans. Enfin, la moitié (51,1 %) des futurs chercheurs d'emploi étaient des femmes, proportion semblable à celle qui a été observée pour la population au chômage et la population occupant un emploi.

Les futurs chercheurs d'emploi et les personnes au chômage présentaient des incapacités plus sévères que les personnes occupant un emploi : plus de la moitié des deux groupes (54,6 % et 55,0 %) ont déclaré une incapacité sévère ou très sévère, tandis que c'était le cas pour seulement le tiers des personnes occupant un emploi (32,1 %). D'autres ressemblances entre les personnes au chômage et les futurs chercheurs d'emploi sont apparentes : le recours à l'aide sociale, le faible revenu et la répartition du revenu du ménage (tableau 1). La répartition des types de profession (selon l'emploi le plus récent) était également comparable.

Les futurs chercheurs d'emploi et les personnes au chômage différaient sur deux plans : les études et l'expérience de travail récente. Plus de la moitié (54,7 %) des répondants au chômage possédaient un diplôme d'études postsecondaires, tandis que c'était le cas pour 42,9 % des futurs chercheurs d'emploi. Enfin, alors que 63,1 % des personnes au chômage avaient travaillé au cours des deux dernières années, ce pourcentage était de 40,8 % chez les futurs chercheurs d'emploi (tableau 1).

### 3.2.2 Personnes n'ayant pas l'intention de chercher du travail au cours des 12 prochains mois

Les répondants de la dernière sous-catégorie de la population de travailleurs potentiels étaient ceux qui n'avaient pas l'intention de chercher du travail au cours des 12 prochains mois. Ils ont toutefois précisé que leur incapacité ne les empêchait pas entièrement de travailler et qu'ils n'étaient pas à la retraite de façon définitive. Cette population (110 800 personnes) était composée d'étudiants et de personnes qui avaient déjà occupé un emploi, mais qui n'étaient pas à la retraite de façon définitive (tableau 1 – « Autres travailleurs potentiels »).

La répartition selon l'âge des autres travailleurs potentiels était semblable à celle des futurs chercheurs d'emploi, 61,2 % des autres travailleurs potentiels ayant moins de 45 ans. Le profil selon le sexe de ce groupe était comparable à celui de la population au chômage et de la population des futurs chercheurs d'emploi. Près de la moitié des autres travailleurs potentiels (47,1 %) avaient une incapacité légère ou moyenne.

Toutefois, le niveau de scolarité et le niveau de participation récente à la vie active étaient de façon générale encore plus faibles que ceux des futurs chercheurs d'emploi qui, tel qu'il a été mentionné précédemment, présentaient déjà des niveaux plus bas que ceux de la population au chômage. Environ le tiers (33,7 %) des autres travailleurs potentiels possédaient un diplôme d'études postsecondaires, tandis que près du quart d'entre eux (29,6 %) avaient travaillé au cours des deux dernières années (de 2011 à 2012).

Le pourcentage de bénéficiaires de l'aide sociale était plus élevé parmi les autres travailleurs potentiels (30,9 %) que parmi les personnes au chômage (25,8 %) et les futurs chercheurs d'emploi (21,7 %). Le niveau de revenu du ménage était par ailleurs semblable chez les trois groupes.

## 3.3 Personnes ayant une incapacité qui n'étaient pas des travailleurs potentiels

Les personnes ayant une incapacité qui n'ont pas été considérées comme des travailleurs potentiels étaient celles qui avaient déclaré ne pas avoir l'intention de chercher du travail au cours des 12 prochains mois et qui avaient indiqué :

- que leur incapacité les empêchait entièrement de travailler (et qu'aucune disposition ou modification du lieu de travail ne leur aurait permis d'occuper un emploi rémunéré ou d'exercer une activité contre rémunération);
- qu'elles étaient à la retraite de façon permanente;
- qu'elles ne possédaient aucune expérience de travail antérieure et n'étaient pas aux études au moment de l'enquête.

### 3.3.1 Personnes dont l'incapacité les empêche entièrement de travailler

Le profil des personnes ayant répondu que leur incapacité les empêchait entièrement de travailler et qu'aucune disposition ou modification du lieu de travail ne leur permettrait de travailler s'accorde bien avec la situation désavantagée observée pour ce groupe sur le marché du travail. Dans ce groupe, 49,5 % des répondants ont déclaré avoir une incapacité très sévère et 28,2 % ont dit avoir une incapacité sévère (tableau 1).

Un peu moins de la moitié (43,4 %) des répondants de ce groupe recevaient la prestation d'invalidité du Régime de pensions du Canada ou la rente d'invalidité du Régime de rentes du Québec, des programmes ciblant les personnes ayant une invalidité « sévère » et « prolongée » (tableau 1). Le quart d'entre eux (25,2 %) n'avaient jamais travaillé. Le nombre de bénéficiaires de l'aide sociale était élevé parmi cette population (31,7 %), tout comme le nombre de personnes qui recevaient des prestations d'une assurance invalidité privée (25,8 %). Un faible pourcentage (5,1 %) de ces répondants avaient cherché du travail au cours des deux années précédentes (données non présentées).

**Tableau 1**  
**Certaines caractéristiques des personnes âgées de 15 à 64 ans ayant une incapacité, par catégorie d'aptitude au travail<sup>1, 2</sup>**

	Travailleurs potentiels					Autres			
	Personnes occupant un emploi	Au chômage	Futurs chercheurs d'emploi <sup>3</sup>	Autres travailleurs potentiels <sup>4</sup>	Total	Personnes ayant une incapacité qui les empêche entièrement de travailler	À la retraite de façon permanente	Autres (personnes n'ayant jamais travaillé)	Total
<b>Population</b>	<b>1 057 100</b>	<b>125 700</b>	<b>175 200</b>	<b>110 800</b>	<b>411 600</b>	<b>204 700</b>	<b>632 600</b>	<b>32 300<sup>E</sup></b>	<b>869 600</b>
	nombre								
	pourcentage								
<b>Sexe</b>									
Femmes	51,3	53,2	51,1	55,9	<b>53,0</b>	53,6	54,6	78,3	<b>55,2</b>
Hommes	48,7	46,8	48,9	44,1	<b>47,0</b>	46,4	45,4	21,7 <sup>E</sup>	<b>44,8</b>
<b>Groupe d'âge</b>									
15 à 24 ans	7,3	16,9	24,8	23,6 <sup>E</sup>	<b>22,1</b>	9,0 <sup>E</sup>	F	18,6 <sup>E</sup>	<b>3,2</b>
25 à 34 ans	11,7	15,0 <sup>E</sup>	21,9	18,8	<b>18,9</b>	13,4 <sup>E</sup>	1,2 <sup>E</sup>	F	<b>4,3<sup>E</sup></b>
35 à 44 ans	18,1	30,0 <sup>E</sup>	17,6	18,8	<b>21,7</b>	16,2	6,7	F	<b>9,2</b>
45 à 54 ans	34,7	23,6	23,3	23,6	<b>23,5</b>	29,2	24,4	F	<b>25,1</b>
55 à 64 ans	28,2	14,5 <sup>E</sup>	12,3 <sup>E</sup>	15,3 <sup>E</sup>	<b>13,8</b>	32,2	67,3	47,4 <sup>E</sup>	<b>58,3</b>
<b>Sévérité</b>									
Légère	45,9	30,5	24,7	30,2	<b>28,0</b>	9,8 <sup>E</sup>	18,0	F	<b>15,9</b>
Moyenne	22,0	14,6	20,7	16,9	<b>17,8</b>	12,5 <sup>E</sup>	18,2	F	<b>16,9</b>
Sévère	19,3	32,7	26,5	30,1 <sup>E</sup>	<b>29,4</b>	28,2	23,1	41,5 <sup>E</sup>	<b>25,0</b>
Très sévère	12,8	22,3	28,1	22,7	<b>24,9</b>	49,5	40,6	28,5 <sup>E</sup>	<b>42,2</b>
<b>Plus haut niveau de scolarité</b>									
Sans diplôme d'études secondaires	13,1	18,6	26,0	34,9	<b>26,1</b>	47,7	27,3	60,7 <sup>E</sup>	<b>33,3</b>
Diplôme d'études secondaires	28,0	26,8	31,2	31,4	<b>29,9</b>	26,9	30,6	38,4 <sup>E</sup>	<b>30,0</b>
Diplôme d'études collégiales	40,0	38,3	29,2	26,8	<b>31,4</b>	18,4	31,3	F	<b>27,2</b>
Diplôme universitaire	19,0	16,4 <sup>E</sup>	13,7 <sup>E</sup>	6,9 <sup>E</sup>	<b>12,7</b>	7,0 <sup>E</sup>	10,7	F	<b>9,5</b>
<b>Incapacité présente depuis la naissance</b>									
Oui	12,3	15,9	17,9	20,4	<b>18,0</b>	23,9 <sup>E</sup>	6,8	17,1 <sup>E</sup>	<b>11,3</b>
<b>Dernière période de travail</b>									
A travaillé pour la dernière fois cette année	...	51,6	29,2	20,5	<b>33,9</b>	4,8 <sup>E</sup>	4,5	0,0	<b>4,4</b>
A travaillé pour la dernière fois en 2011	...	11,5 <sup>E</sup>	11,6	9,1 <sup>E</sup>	<b>10,9</b>	6,0 <sup>E</sup>	4,8 <sup>E</sup>	0,0	<b>4,9</b>
A travaillé pour la dernière fois entre 2007 et 2010	...	26,6 <sup>E</sup>	33,9	28,0 <sup>E</sup>	<b>30,1</b>	20,7	27,8	0,0	<b>25,1</b>
A travaillé pour la dernière fois avant 2007	...	5,4 <sup>E</sup>	18,7	30,2	<b>17,5</b>	43,3	62,9	0,0	<b>55,9</b>
N'a jamais travaillé	...	5,0 <sup>E</sup>	6,8	12,1	<b>7,6</b>	25,2	0,0	100,0	<b>9,8</b>
<b>Sources de revenus</b>									
Aide sociale	3,7	25,8	21,7	30,9	<b>25,4</b>	31,7	19,4	27,7 <sup>E</sup>	<b>22,6</b>
Indemnité d'accident du travail	8,4	8,9 <sup>E</sup>	4,7 <sup>E</sup>	5,1 <sup>E</sup>	<b>6,1<sup>E</sup></b>	5,3 <sup>E</sup>	9,3	F	<b>8,0</b>
Prestation d'invalidité du RPC ou rente d'invalidité du RRQ <sup>5</sup>	3,3	7,3 <sup>E</sup>	13,5 <sup>E</sup>	16,4	<b>12,3</b>	43,4	39,9	F	<b>39,5</b>
Prestation d'invalidité de longue durée	5,4	5,8 <sup>E</sup>	9,9 <sup>E</sup>	5,3 <sup>E</sup>	<b>7,4</b>	25,8	15,2	F	<b>17,5</b>
Assurance emploi	11,5	15,0	10,3 <sup>E</sup>	7,4 <sup>E</sup>	<b>11,0</b>	4,3 <sup>E</sup>	2,3 <sup>E</sup>	F	<b>2,7</b>
<b>Type de profession<sup>6</sup></b>									
Sciences, santé, enseignement, droit, arts et loisirs et domaines connexes	27,8	24,5 <sup>E</sup>	17,5 <sup>E</sup>	17,9 <sup>E</sup>	<b>20,1</b>	23,8	16,8 <sup>E</sup>	...	<b>20,8</b>
Affaires, finances et administration	15,9	14,3 <sup>E</sup>	15,7	11,6 <sup>E</sup>	<b>14,4</b>	12,7 <sup>E</sup>	19,2 <sup>E</sup>	...	<b>15,5<sup>E</sup></b>
Administration	9,8	2,2 <sup>E</sup>	5,7 <sup>E</sup>	F	<b>4,2<sup>E</sup></b>	F	F	...	<b>F</b>
Vente et services	25,6	31,7	31,8	41,6 <sup>E</sup>	<b>33,8</b>	29,8	34,0 <sup>E</sup>	...	<b>31,6</b>
Commerce, transport, ressources naturelles, fabrication, services publics et domaines connexes	21,0	27,3	29,3	24,4 <sup>E</sup>	<b>27,6</b>	28,3	29,4 <sup>E</sup>	...	<b>28,8</b>
<b>Actuellement aux études</b>									
Oui	6,3	14,9 <sup>E</sup>	22,4	20,3	<b>19,6</b>	F	F	0,0	<b>F</b>
<b>Situation de faible revenu<sup>7</sup></b>									
Faible revenu	8,8	27,3 <sup>E</sup>	29,3	29,0 <sup>E</sup>	<b>28,6</b>	24,7	22,1	F	<b>22,7</b>
<b>Revenu du ménage<sup>7</sup></b>									
Moins de 40 000 \$	21,4	40,6	40,4	38,3	<b>39,9</b>	44,7	41,9	49,5 <sup>E</sup>	<b>42,8</b>
Entre 40 000 \$ et 80 000 \$	34,8	28,6	26,5	26,8	<b>27,2</b>	28,7	30,8	24,5 <sup>E</sup>	<b>30,1</b>
Plus de 80 000 \$	43,9	30,8	33,2	34,8	<b>32,9</b>	26,6	27,3	25,7 <sup>E</sup>	<b>27,1</b>
<b>État civil<sup>7</sup></b>									
Marié ou conjoint de fait	61,7	42,2	37,3	49,9	<b>42,2</b>	39,8	61,3	32,0 <sup>E</sup>	<b>55,2</b>
Célibataire, séparé ou veuf	38,3	57,8	62,6	50,1	<b>57,8</b>	60,2	38,7	68,0	<b>44,8</b>

... n'ayant pas lieu de figurer

<sup>E</sup> à utiliser avec prudence

F pas assez fiable pour être publié

1. Tous les pourcentages du tableau sont calculés en excluant les catégories de non-réponse dans le dénominateur.

2. Les chiffres étant arrondis, il est possible que la somme des nombres ne corresponde pas aux totaux.

3. Cherchera du travail au cours des 12 prochains mois.

4. Inclut 22 500 étudiants actuels et 88 300 personnes qui ont déjà travaillé et qui ne pouvaient être classées dans les autres catégories.

5. Pourcentages calculés en fonction des personnes nées en 1946 ou après seulement.

6. Se rapporte à l'emploi le plus récent.

7. Selon les données recueillies en mai 2011 dans le cadre de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM).

**Source** : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2012.

### 3.3.2 Personnes à la retraite de façon permanente

Les répondants du deuxième groupe qui n'ont pas été considérés comme des travailleurs potentiels étaient des personnes ayant une incapacité qui étaient à la retraite de façon permanente. Dans l'ensemble, ce groupe était composé de personnes beaucoup plus âgées que celui des travailleurs potentiels : en effet, 67,3 % de ces répondants étaient âgés de 55 à 64 ans et 24,4 %, de 45 à 54 ans. Plus de 90,0 % d'entre eux étaient inactifs depuis au moins deux ans et 62,9 % l'étaient depuis au moins six ans. Un faible pourcentage (9,3 %) d'entre eux avaient travaillé au cours des deux années précédentes; la majorité de ceux-ci (79,9 %) avaient 55 ans ou plus.

La majorité des personnes âgées de 15 à 64 ans ayant une invalidité qui étaient à la retraite de façon permanente ont déclaré que leur état avait été un facteur important dans leur décision de départ à la retraite. Les trois quarts (75,2 %) d'entre elles ont indiqué que leur départ à la retraite était au moins en partie attribuable à leur incapacité et, de ce groupe, 86,3 % ont déclaré que leur départ à la retraite était **entièrement** attribuable à leur état. Malgré l'importance de l'incapacité de ces répondants dans leur décision de prendre leur retraite, ceux-ci ne percevaient pas toujours leur départ comme étant forcé. Ainsi, la moitié (52,2 %) des répondants qui ont pris leur retraite entre 2007 et 2012 ont déclaré que leur départ était volontaire.

Bon nombre des personnes ayant une incapacité et étant à la retraite de façon permanente considéraient leur formation ou leur expérience inadéquates pour le marché du travail actuel (32,3 %<sup>E</sup>). Ce résultat s'accorde bien à l'existence d'une majorité de personnes à la retraite de façon permanente qui sont inactives depuis plusieurs années. Un très petit nombre seulement de répondants à la retraite ont déclaré des problèmes liés à leur incapacité dans leur milieu de travail, des problèmes lors de leurs démarches en vue de postuler pour un emploi, de la discrimination subie dans le passé, des problèmes d'accessibilité ou un manque de transport adapté.

### 3.3.3 Reste de la population qui n'a jamais travaillé

La tranche finale de la population (32 300<sup>E</sup>) exclue des travailleurs potentiels englobait les répondants qui n'avaient pas l'intention de chercher du travail au cours des 12 prochains mois et qui ne satisfaisaient à aucun des critères exposés précédemment pour définir un travailleur potentiel. Aucun d'entre eux n'avait travaillé précédemment. Cette petite tranche de population était dans l'ensemble composée de personnes plus âgées (47,4 % d'entre elles avaient entre 55 et 64 ans) et moins instruites (60,7 % d'entre elles n'avaient pas terminé leurs études secondaires) que les autres et dont l'incapacité était plus sévère que celle des autres (tableau 1).

## 3.4 Population apte au travail

De façon générale, les travailleurs potentiels ayant une incapacité étaient répartis uniformément dans l'ensemble du spectre des répondants en âge de travailler. Ils représentaient près de 20,0 % de chacun des groupes d'âge, sauf celui des 55 à 64 ans. Ils étaient plus jeunes que la population de personnes ayant une incapacité et occupant un emploi : en effet, 62,7 % d'entre eux avaient moins de 45 ans, tandis que seulement 37,1 % des personnes occupant un emploi se trouvaient dans ce groupe d'âge.

Les travailleurs potentiels avaient plus souvent que les autres une incapacité sévère : ainsi, 54,3 % d'entre eux avaient une incapacité sévère ou très sévère, tandis que c'était le cas pour 32,1 % des personnes ayant une incapacité et occupant un emploi. Ils étaient moins susceptibles d'avoir terminé leurs études postsecondaires (44,1 % comparativement à 59,0 %) et ils étaient plus souvent célibataires, séparés ou veufs (57,8 % comparativement à 38,3 %).

La prochaine section du présent rapport porte sur les obstacles à l'emploi auxquels les travailleurs potentiels font face et décrit les défis qu'ils doivent relever pour améliorer leurs résultats d'emploi.

## 4. Obstacles à l'emploi et réussite des personnes ayant une incapacité

Un certain nombre de questions se posent quant aux obstacles à l'emploi et aux difficultés auxquels doivent faire face les travailleurs potentiels ayant une incapacité. Quelles mesures d'adaptation et modifications s'imposent le plus? Quels sont les besoins en matière de formation et d'expérience sur le marché du travail de ces personnes? La discrimination en milieu de travail représente-t-elle un problème? Aussi, à quelles difficultés les personnes ayant une incapacité qui occupent un emploi doivent-elles faire face si elles souhaitent obtenir de l'avancement ou changer d'emploi? Dans quelle mesure leurs besoins en matière d'aménagement et de formation sont-ils comblés?

### 4.1 Temps plein par opposition à temps partiel

Le nombre d'heures et la souplesse de l'horaire constituaient un aspect important de l'emploi en cours ou d'un emploi potentiel pour les personnes ayant une incapacité. Selon les résultats de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI), les travailleurs potentiels ayant une incapacité avaient un besoin plus important de réduction ou de modification des heures de travail que les personnes ayant une incapacité qui occupaient un emploi.

Plus des trois quarts (77,7 %) des personnes ayant une incapacité et occupant un emploi travaillaient à temps plein (30 heures ou plus par semaine). Des 22,3 % qui travaillaient à temps partiel (moins de 30 heures par semaine), un peu plus du tiers (36,0 %) ont précisé que leur incapacité ou leur problème de santé était la principale raison de la réduction de leurs heures de travail. Selon la deuxième réponse la plus fréquente, 23,3 % des répondants auraient préféré travailler à temps plein, mais n'ont pu trouver un poste comportant cet horaire.

Les données de l'ECI montrent que la plupart des travailleurs potentiels ayant une incapacité seraient aptes au travail à temps plein, mais ce ratio serait moins élevé que chez les personnes ayant une incapacité qui occupent un emploi. Parmi les travailleurs potentiels qui cherchaient activement du travail (c.-à-d. les chômeurs), 59,5 % ont précisé ne pas être limités dans leur capacité de travailler à temps plein et 71,1 % ont déclaré ne pas être limités dans leur capacité de travailler à temps partiel<sup>4</sup>.

### 4.2 Mesures d'adaptation en milieu de travail

Moins de la moitié (42,3 %) des personnes ayant une incapacité qui occupaient un emploi ont déclaré avoir besoin d'une mesure d'adaptation en milieu de travail, tandis que 58,6 % des travailleurs potentiels ayant une incapacité ont mentionné ce besoin.

La probabilité d'avoir besoin d'une mesure d'adaptation en milieu de travail est plus forte chez les personnes ayant une incapacité sévère. Environ 32,3 % des personnes occupant un emploi et 40,4 % des travailleurs potentiels ayant une incapacité légère ou moyenne avaient besoin d'une mesure d'adaptation, tandis que 63,6 % des personnes occupant un emploi et 74,4 % des travailleurs potentiels ayant une incapacité sévère ou très sévère avaient ce besoin.

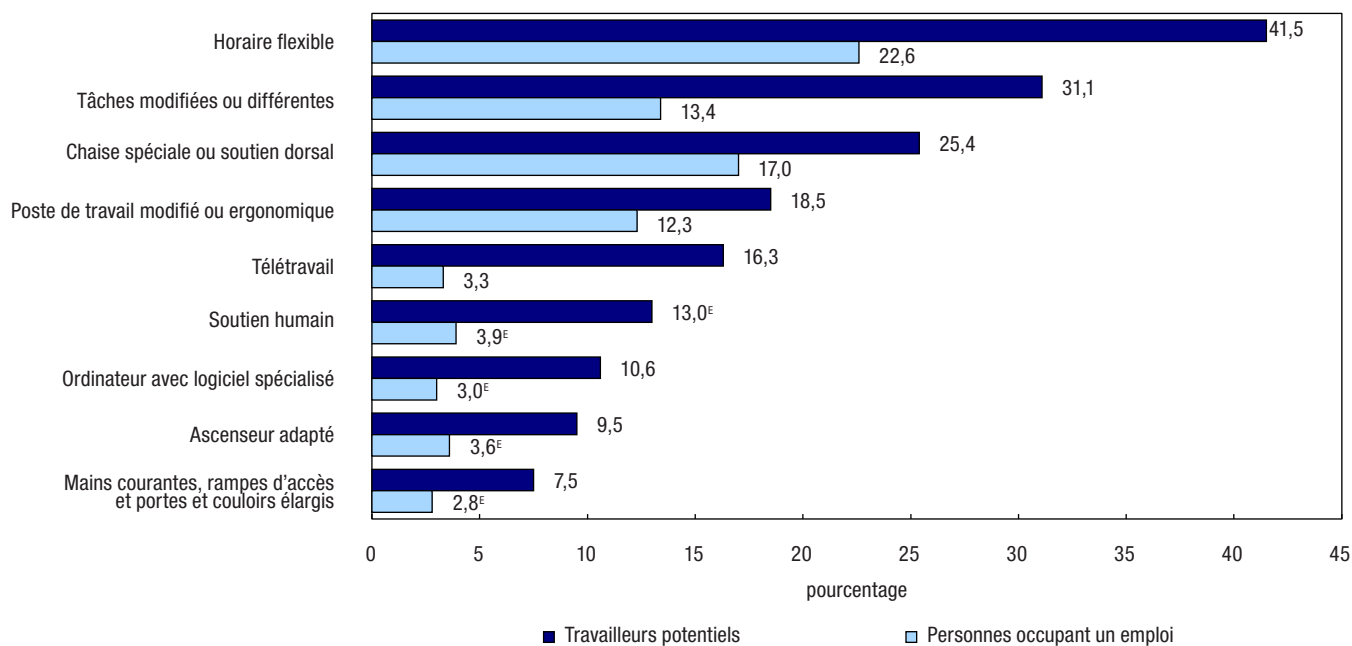
#### 4.2.1 Un horaire flexible ou une réduction des heures de travail est le besoin le plus fréquent en matière de mesure d'adaptation

Les travailleurs potentiels ayant une incapacité étaient également plus susceptibles que les personnes ayant une incapacité et occupant un emploi d'avoir besoin de chacun des types de mesures d'adaptation énumérés dans l'ECI (graphique 3).

La mesure d'adaptation dont les répondants des deux groupes avaient le plus besoin était un horaire flexible ou une réduction des heures de travail : 41,5 % des travailleurs potentiels et 22,6 % des personnes ayant une incapacité qui occupaient un emploi avaient besoin de ce genre de mesure d'adaptation. Parmi les répondants ayant une incapacité sévère ou très sévère, le besoin d'un horaire flexible ou d'une réduction des heures de travail était plus important : 56,0 % des travailleurs potentiels et 39,6 % des personnes occupant un emploi avaient besoin d'une telle mesure d'adaptation.

4. On n'a pas posé aux travailleurs potentiels ayant une incapacité qui ne cherchaient pas activement du travail au moment de l'enquête de questions précises sur leur capacité de travail à temps plein ou à temps partiel. Le besoin d'une réduction ou d'une modification des heures de travail parmi cette population est examiné à la section 4.2.

**Graphique 3**  
**Mesures d'adaptation en milieu de travail dont ont besoin les personnes ayant une incapacité selon l'aptitude au travail, âgées de 15 à 64 ans, Canada, 2012**



<sup>£</sup> à utiliser avec prudence

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2012.

Les autres besoins répandus parmi les travailleurs occupant un emploi ou les travailleurs potentiels étaient la modification ou l'adaptation des tâches de travail, les supports dorsaux ou les chaises spéciales et les postes de travail ergonomiques. La possibilité de télétravail, le soutien humain (comme les services d'un interprète du langage gestuel, d'un lecteur ou d'un formateur en milieu de travail et des services d'aide personnelle) et les ordinateurs avec un logiciel spécialisé constituaient des besoins moins fréquents. Le besoin de modifications matérielles à un immeuble, comme un ascenseur adapté, des rampes d'accès et des couloirs élargis ont été mentionnés moins souvent que les mesures de soutien individuel énumérées précédemment; le code du bâtiment exige déjà que les édifices publics comportent bon nombre de ces aménagements (Moyes, 2011).

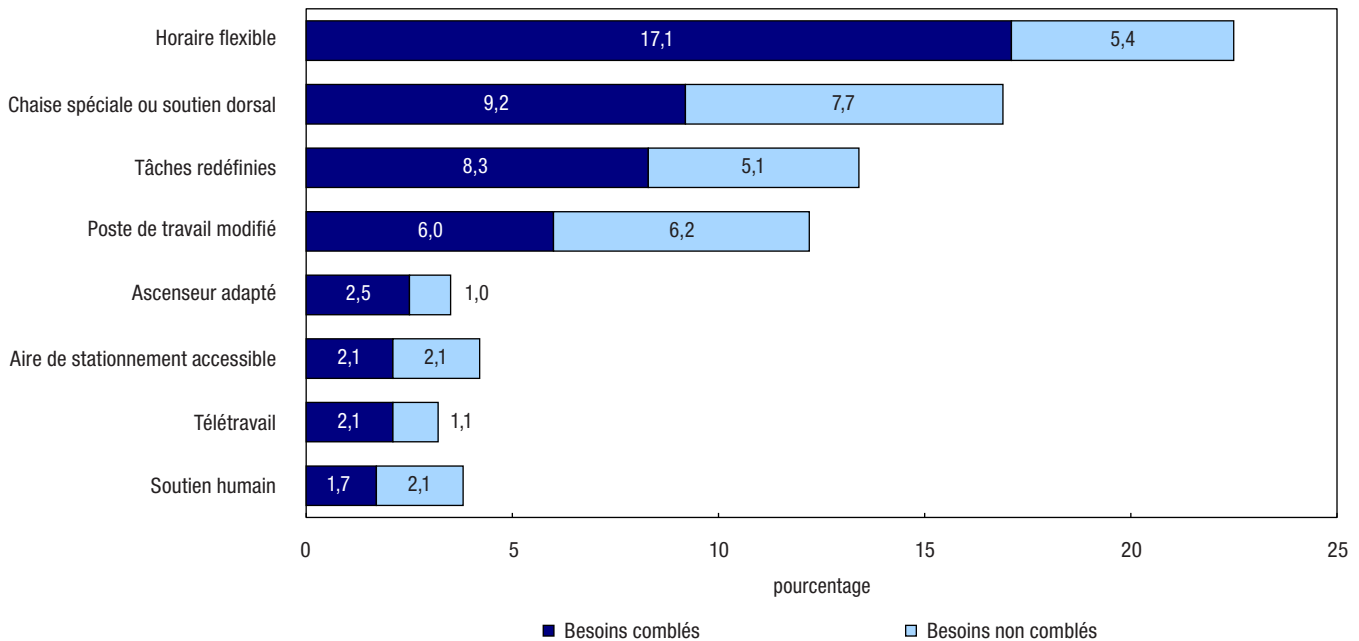
Des différences marquées ont été constatées dans les types de mesures d'adaptation dont avaient besoin les répondants occupant un emploi et les travailleurs potentiels (graphique 3). Ainsi, le pourcentage des travailleurs potentiels qui avaient besoin d'une entente de télétravail était cinq fois plus élevé que celui des répondants occupant un emploi; dans le cas d'un support dorsal ou d'un poste de travail modifié, le ratio était d'une fois et demie plus élevé.

#### 4.2.2 Mesures d'adaptation : besoins en grande partie comblés par les employeurs

Pour la plupart (79,5 %) des personnes ayant une incapacité qui occupaient un emploi et qui avaient besoin de mesures d'adaptation en milieu de travail, au moins certains de leurs besoins étaient comblés (graphique 4). Le besoin d'un horaire flexible, qui représentait la mesure la plus souvent déclarée dont elles avaient besoin, constituait aussi le besoin le plus souvent comblé. En effet, 75,9 % des personnes ayant une incapacité qui occupaient un emploi ont déclaré avoir obtenu cette mesure. Les besoins qui étaient le plus souvent non comblés étaient les suivants : les services de communication, les ordinateurs avec un logiciel spécialisé, le soutien humain et l'aide technique. Ces besoins figuraient par contre parmi les moins importants (non présentés dans le graphique 4).

Des 165 000 personnes âgées de 15 à 64 ans qui occupaient un emploi et dont au moins certains des besoins de mesures d'adaptation en milieu de travail n'avaient pas été comblés, 44,6 % ont déclaré que leur employeur n'était pas au courant de ces besoins. Les employés ont le plus souvent mentionné le fait de ne pas être à l'aise de demander la mesure d'adaptation (33,0 %<sup>£</sup>) ou de craindre une réponse négative (33,1 %<sup>£</sup>) comme motifs pour ne pas avoir demandé une mesure d'adaptation.



**Graphique 4**
**Besoins comblés et non comblés en matière de mesure d'adaptation en milieu de travail pour les personnes ayant une incapacité, âgées de 15 à 64 ans, Canada, 2012**


Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2012.

## 4.3 Obstacles à l'obtention d'un emploi ou à l'avancement professionnel

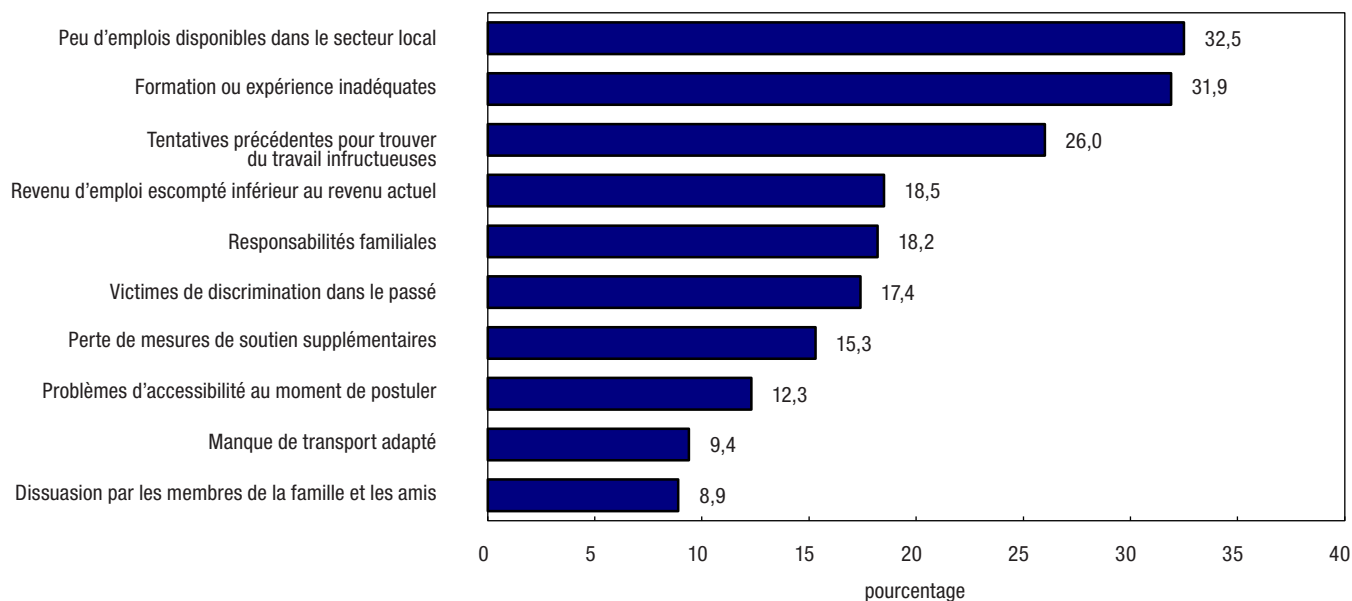
### 4.3.1 Obstacles à la recherche d'un emploi

Comme il a été mentionné à la section 2, bon nombre des répondants ayant une incapacité qui étaient inactifs ont peut-être été découragés dans leur recherche d'un emploi par les obstacles rencontrés. Certains de ces obstacles peuvent être propres à l'incapacité, tandis que d'autres peuvent s'appliquer à l'ensemble de la population. Toutefois, même les obstacles qui s'appliquent à la population générale peuvent être aggravés par la présence de l'incapacité. Certaines questions de l'ECl portaient sur les différents types d'obstacles auxquels avaient dû faire face les personnes ayant une incapacité qui étaient inactives. La présente section porte sur les résultats pour les répondants qui ont été considérés comme des travailleurs potentiels.

Au total, 72,6 % (199 200) des travailleurs potentiels ayant une incapacité qui étaient inactifs ont dû faire face à au moins un des obstacles à la recherche d'un emploi énumérés dans l'ECl. Les obstacles les plus courants concernaient la population générale, avec ou sans incapacité, et ils étaient liés à la disponibilité d'emplois locaux, à une formation ou une expérience inadéquates et à un manque de succès dans la recherche d'emploi dans le passé (graphique 5).

Les obstacles à la recherche d'un emploi liés à la situation financière étaient également nombreux parmi les travailleurs potentiels inactifs. Ainsi, certains programmes d'aide sociale offrent du soutien, comme de l'aide financière pour le logement, les médicaments ou le transport local, qui ne serait pas disponible si la personne avait un revenu trop élevé. De plus, il arrive que le potentiel salarial d'une personne ne soit pas égal au niveau de base de l'aide offerte par les programmes d'aide sociale, surtout en raison du haut pourcentage de personnes ayant une incapacité qui ont besoin d'heures de travail réduites. En effet, un travailleur potentiel sur cinq (18,5 %) qui était inactif s'attendait à gagner moins au travail que son niveau de revenu actuel et 15,3 % s'attendaient à perdre certains autres avantages offerts par les programmes d'aide.

Enfin, les obstacles à la recherche d'un emploi qui sont liés à l'incapacité sont également nombreux à toucher les travailleurs potentiels. Il peut s'agir de discrimination (cette question est abordée à la section 4.5), de problèmes d'accessibilité rencontrés lors de la recherche, de l'offre de service ou de l'entrevue d'emploi ainsi que de difficultés découlant du manque d'accessibilité du réseau de transport local.

**Graphique 5**
**Obstacles à la recherche d'emploi pour les travailleurs potentiels âgés de 15 à 64 ans qui ont une incapacité et qui sont inactifs, Canada, 2012**


Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2012.

### 4.3.2 Obstacles à l'avancement professionnel ou à un changement d'emploi

Les obstacles et les difficultés qui nuisent à la pleine participation au marché du travail des personnes ayant une incapacité persistent même après l'obtention d'un emploi. De plus, ces personnes doivent faire face à d'autres difficultés comme une plus faible rémunération et une plus courte durée d'occupation du poste que les autres.

Dans l'ensemble, 396 000 (46,4 %) personnes ayant une incapacité qui occupaient un emploi avaient au moins une certaine difficulté à avancer dans leur profession ou à changer d'emploi en raison de leur incapacité. Chez les personnes ayant une très sévère incapacité, 84,8 % ont déclaré de même, tandis que c'était le cas pour seulement 30,3 % des personnes ayant une incapacité légère.

La raison la plus fréquente (30,9 %) de ces difficultés était que l'incapacité des répondants limitait le nombre d'heures de travail que ceux-ci pouvaient effectuer. C'est un fait à noter, étant donné que le besoin d'un horaire flexible ou d'une réduction des heures de travail représentait le besoin le plus important en matière de mesure d'adaptation en milieu de travail (article 4.2). Les personnes ayant une très sévère incapacité étaient beaucoup plus susceptibles que celles qui avaient une incapacité légère, moyenne ou sévère de déclarer que des heures limitées entraînaient une difficulté à obtenir de l'avancement professionnel (50,8 %<sup>E</sup> comparativement à 25,5 %).

Parmi les autres raisons les plus souvent mentionnées pour expliquer une difficulté quant à l'avancement professionnel ou le changement d'emploi figuraient la difficulté à s'adapter à un nouvel environnement (25,0 % des répondants), la difficulté à chercher un nouvel emploi attribuable à l'incapacité (12,7 %<sup>E</sup> des répondants) et la discrimination ou la stigmatisation (11,4 %<sup>E</sup>). La probabilité qu'un répondant mentionne chacune de ces raisons était semblable dans tous les niveaux de sévérité de l'incapacité.



## 4.4 Formation et expérience en milieu de travail

Les résultats de l'ECI ont montré l'importance d'acquérir des compétences dans le cadre d'études, d'activités de formation non structurées ou d'une expérience en milieu de travail pour l'amélioration de l'employabilité chez les personnes ayant une incapacité. Quelle que soit la sévérité de l'incapacité, les répondants qui avaient fait des études postsecondaires étaient plus susceptibles d'occuper un emploi que ceux qui avaient un niveau de scolarité inférieur. De plus, le manque de formation ou d'expérience représentait l'un des principaux obstacles auxquels les personnes ayant une incapacité devaient faire face lorsqu'elles cherchaient du travail et l'une des principales raisons du découragement parmi les répondants qui avaient quitté la population active de façon définitive en partant à la retraite. La présente section contient d'autres données sur l'importance de la formation et de l'expérience.

### Durée de la période sans emploi des travailleurs potentiels

Le tiers (33,9 %) des travailleurs potentiels ayant une incapacité avaient travaillé en 2012 (année de l'enquête) et 10,9 % d'entre eux avaient travaillé pour la dernière fois en 2011. Les 55,2 % restants n'avaient donc pas occupé d'emploi rémunéré depuis au moins deux ans.

### Formation liée à l'emploi

Les travailleurs potentiels qui avaient travaillé pendant une période donnée durant ou après l'année 2007 ont répondu à des questions sur la formation en milieu de travail. De ces 260 800 personnes, 42,0 % ont déclaré avoir reçu une formation sur place dans le cadre de leur emploi précédent. L'expérience des personnes ayant une incapacité qui occupaient un emploi était semblable; 39,7 % d'entre elles avaient reçu une formation en situation d'emploi au cours des 12 mois précédents.

Les travailleurs potentiels étaient toutefois environ deux fois moins susceptibles que les personnes occupant un emploi d'avoir reçu une formation **non fournie ou payée** par un employeur au cours des 12 mois précédents (5,7 % comparativement à 11,0 %). Cet écart donne à penser que lorsqu'ils n'ont plus d'emploi, les travailleurs potentiels sont moins susceptibles de chercher à obtenir de la formation ou d'avoir accès à de la formation. La plupart (65,8 %) des travailleurs potentiels ayant une incapacité qui avaient reçu de la formation non fournie ni payée par un employeur l'avaient payée eux-mêmes.

Le tiers (33,3 %) des travailleurs potentiels qui n'avaient pas suivi de programme de formation avaient souhaité suivre de la formation liée au travail au cours de l'année précédente, tandis que 19,0 % des répondants ayant une incapacité qui occupaient un emploi avaient eu cette intention.

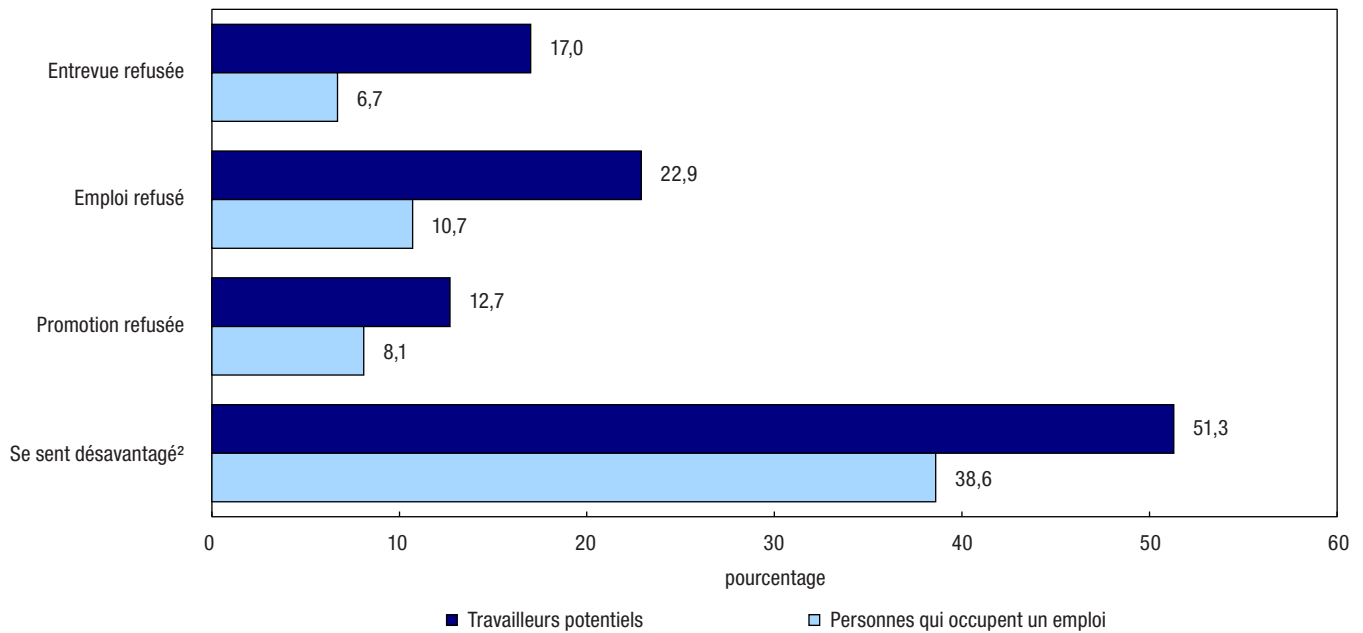
## 4.5 Discrimination perçue

La discrimination dans l'emploi peut prendre de nombreuses formes. L'ECI comportait des questions sur trois conséquences directes et concrètes, sur le plan de l'emploi, de la discrimination perçue fondée sur l'incapacité : « Au cours des cinq dernières années, croyez-vous qu'en raison de votre état, on vous a refusé :

- une entrevue? »
- un emploi? »
- une promotion? »

La prévalence de ces perceptions parmi les personnes occupant un emploi et les travailleurs potentiels est présentée dans le graphique 6. De façon générale, les travailleurs potentiels estimaient avoir été victimes de discrimination dans une plus grande mesure que les personnes qui occupaient un emploi; le fait de s'être vu refuser un emploi était la réponse la plus courante parmi les trois formes de discrimination.

**Graphique 6**  
**Discrimination perçue chez les personnes ayant une incapacité qui occupent actuellement un emploi ou chez les travailleurs potentiels<sup>1</sup>, âgés de 15 à 64 ans, Canada, 2012**



1. Seuls les travailleurs potentiels qui ont travaillé depuis 2008 sont inclus.  
 2. Ces répondants pensaient que leur employeur les considérait désavantagés en raison de leur état.  
**Source :** Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2012.

Dans l'ensemble, 27,9 % des travailleurs potentiels ont déclaré s'être vu refuser une entrevue, un emploi ou une promotion, comparativement à seulement 16,2 % des répondants qui occupaient un emploi (données non présentées). Les jeunes répondants étaient, de façon générale, plus susceptibles de déclarer des cas de discrimination. Ainsi, 36,4 % des travailleurs potentiels âgés de 25 à 34 ans ont indiqué s'être vu refuser une entrevue, un emploi ou une promotion, tandis que seulement 18,7 %<sup>F</sup> des répondants de 55 à 64 ans ont fourni cette réponse. La probabilité d'une discrimination perçue était plus élevée chez les travailleurs potentiels ayant une incapacité sévère ou très sévère : 38,4 % de cette population ont déclaré s'être vu refuser une entrevue, un emploi ou une promotion, tandis que 17,5 % des travailleurs potentiels ayant une incapacité légère ou moyenne ont déclaré avoir été victimes de ces types de discrimination.

## 5. Conclusion

Selon les résultats de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2012, bien que bon nombre des personnes ayant une incapacité qui étaient inactives étaient soit à la retraite de façon permanente, soit entièrement inaptes au travail, elles étaient également nombreuses à être aptes au travail. Les mesures habituelles de la main-d'œuvre ne permettent peut-être pas de saisir la véritable aptitude au travail des personnes ayant une incapacité.

Le désavantage sur le marché du travail des personnes ayant une incapacité prend de nombreuses formes :

- Un horaire flexible ou une réduction des heures de travail constitue la mesure d'adaptation en milieu de travail dont avaient le plus besoin les personnes ayant une incapacité qui occupaient un emploi et celles qui étaient aptes au travail. C'était le besoin le plus souvent comblé par les employeurs, mais cette mesure représentait également la raison la plus souvent mentionnée pour expliquer la difficulté d'obtenir de l'avancement professionnel.
- Les études et le perfectionnement professionnel sont essentiels pour réduire le fossé entre les personnes ayant une incapacité et les autres. Ainsi, c'est chez les diplômés de niveau postsecondaire que l'écart entre les personnes ayant une incapacité et les autres était le moins marqué.
- Bon nombre des personnes ayant une incapacité qui étaient aptes au travail souhaitaient améliorer leurs compétences en suivant un programme de formation. Toutefois, lorsqu'ils n'avaient plus d'emploi, les travailleurs potentiels étaient moins susceptibles de chercher des occasions de formation ou d'y avoir accès.
- Les jeunes ayant une incapacité se trouvent en situation désavantagée : ils présentent un niveau d'emploi assez bas pendant leurs études et un plus faible niveau d'activité sur le marché du travail que les autres après l'obtention de leur diplôme.

Il s'agit de questions complexes qui exigent des solutions imaginatives; de nombreux employeurs collaborent avec leurs employés ayant une incapacité afin de créer un milieu de travail qui leur soit favorable. Il est important de recueillir d'autres données portant sur le point de vue des employeurs et des fournisseurs de services pour faire des progrès en vue d'atteindre l'objectif de la pleine participation à l'emploi des personnes ayant une incapacité.

## Bibliographie

AKYEAMPONG, Ernest B. 1989. « Travailleurs découragés », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 1, n° 2, automne, p. 64 à 69, IS 893 A6, Statistique Canada.

ARIM, Rubab. 2015. « [Un profil de l'incapacité chez les Canadiens âgés de 15 ans ou plus, 2012](#) », Enquête canadienne sur l'incapacité, 2012, n° 89-654-X au catalogue de Statistique Canada, ISBN 978-1-100-25046-5.

EBERSOLD, Serge. 2012. « [Les transitions vers l'enseignement tertiaire et vers l'emploi des jeunes adultes handicapés](#) », *Education and Training Policy*, Organisation de coopération et de développement économiques.

FAWCETT, Gail. 1996. « Living with Disability in Canada: An Economic Portrait », Ressources humaines et Développement des compétences Canada, n° MP80-2/8-1996E au catalogue, ISBN 0-662-25110-5.

Gouvernement du Canada. 2009. « [Rapport fédéral de 2009 sur les personnes handicapées : Vers l'intégration des personnes handicapées](#) », Ressources humaines et Développement des compétences Canada, ISSD-001-11-09, n° HS61-1/2009 au catalogue, ISBN 978-1-100-50352-3.

Gouvernement du Canada. 2010. « [Rapport fédéral sur les personnes handicapées : Rapport annuel du gouvernement du Canada sur la condition des personnes handicapées](#) », Ressources humaines et Développement des compétences Canada, ISSD-001-11-10, n° HS61-1/2010 au catalogue, ISBN 978-1-100-52363-7.

LOPREST, Pamela, et Elaine MAAG. 2007. « The relationship between early disability onset and education and employment », *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 26, n° 1, p. 49 à 62.

MOYES, Rowena. 2011. « [Housing Accessibility Regulation In Canada](#) », Association canadienne des constructeurs d'habitations.

Organisation de coopération et de développement économiques. 2010. *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers; A Synthesis of Findings Across OECD Countries*.

Organisation de coopération et de développement économiques. 2012. « [Apprenticeships and Workplace Learning](#) », *Skills Strategy Spotlight Series (2013a)*, n° 3.

Organisation de coopération et de développement économiques. 2013b. « [Mental Health and Work: Denmark](#) ».

Statistique Canada. 2008. « [Enquête sur la participation et les limitations d'activités : L'expérience de travail des personnes avec incapacité au Canada](#) », n° 89-628-X2008007 au catalogue de Statistique Canada.

Statistique Canada. 2014. *Guide de l'Enquête sur la population active*, Section 2 : Détermination de la situation d'activité, n° 71-543-G au catalogue de Statistique Canada.

TURCOTTE, Martin. 2014. « [Les personnes avec incapacité et l'emploi](#) », *Regards sur la société canadienne*, n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada, ISSN 2291-0859.

YELIN, Edward H., et Patricia P. KATZ. 1994. « [Labor force trends of persons with and without disabilities](#) », *Monthly Labor Review*, 117, p. 36.

## Glossaire

**Activité sur le marché du travail** : Fait de travailler ou de chercher du travail sur le marché du travail.

**Adulte en âge de travailler âgé** : Personne qui a entre 55 et 64 ans.

**Aptitude au travail** : Voir « travailleur potentiel ».

**Au chômage** : Personne qui, au cours de la semaine de référence :

- était temporairement mise à pied, dans l'attente d'un rappel et disponible pour travailler;
- n'avait pas de travail, avait cherché du travail au cours des quatre semaines précédentes et était disponible pour travailler;
- avait un nouvel emploi qui devait commencer dans les quatre semaines suivant la semaine de référence et était disponible pour travailler.

**Discrimination en milieu de travail** : Aux fins du présent rapport, le terme « discrimination » désigne la perception subjective du répondant de se voir refuser une entrevue d'emploi, un emploi ou une promotion en raison de son état.

**En âge de travailler** : Personne qui a entre 15 et 64 ans.

**Mesures d'adaptation (en milieu de travail)** : Redéfinition des tâches ou modification du milieu de travail qui peuvent permettre à une personne ayant une limitation d'activité de participer pleinement au milieu de travail. Ces mesures peuvent englober des modifications au lieu de travail (comme l'aménagement de rampes, de toilettes adaptées ou de mains courantes), une adaptation du travail (comme un horaire flexible, des tâches redéfinies ou le télétravail) ou un ameublement spécial (comme un poste de travail modifié).

**Inactif** : Personne qui n'occupe pas un emploi et qui n'est pas au chômage.

**Jeune** : Jeune adulte de 15 à 24 ans.

**Modification** : Voir sous « Mesures d'adaptation ».

**N'occupe pas un emploi** : Personne qui n'a pas d'emploi.

**NEET** : Ni en emploi, ni aux études, ni en formation.

**Obstacles (milieu de travail)** : Barrières qui empêchent les personnes ayant une incapacité de participer au marché du travail.

**Occupe un emploi** : Pendant la période visée, personne qui effectue un travail contre rémunération ou profit. Cela inclut les personnes qui avaient un emploi, mais qui se sont absentes du travail pour des motifs comme leur propre maladie ou incapacité, des responsabilités personnelles ou familiales, pour vacances ou en raison d'un conflit de travail. Englobe aussi le travail non rémunéré pour la famille, qui se définit comme des tâches non rémunérées qui contribuent directement à l'exploitation d'une ferme, d'une entreprise ou d'une pratique professionnelle appartenant à un membre du même ménage et gérée par lui.

**Personne ayant une incapacité** : Personne dont les activités quotidiennes sont limitées en raison d'une maladie chronique ou d'un problème de santé.

**Population active** : Population qui travaille (qui occupe un emploi) ou qui cherche du travail (au chômage).

**Pourcentage des personnes au chômage parmi les personnes n'occupant pas un emploi :** Nombre de personnes au chômage exprimé sous forme de pourcentage de l'ensemble des personnes au chômage et des personnes inactives.

**Taux d'emploi :** Nombre de personnes qui occupent un emploi, exprimé en pourcentage de la population totale.

**Taux de chômage :** Nombre de personnes au chômage exprimé sous forme de pourcentage de la population active.

**Travailleur potentiel :** Personne en âge de travailler ayant une incapacité qui n'est ni au chômage, ni active, mais qui a indiqué avoir l'intention de chercher du travail au cours des 12 mois à venir, ou que son incapacité n'empêche pas entièrement de travailler ou qui n'est pas à la retraite.

**Type d'incapacité :** Domaine précis où une limitation d'activité a été déclarée. Onze types d'incapacité sont énumérés dans l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI); il est question d'incapacités sur les plans de la vision, de l'ouïe, de la mobilité, de la flexibilité, de la dextérité, de la douleur, de l'apprentissage, du développement, de l'état mental ou psychologique, de la mémoire et de tout autre problème. Une personne peut avoir plusieurs types d'incapacité.