

COMPÉTENCES DE L'AVENIR

Écarts de compétences, sous-emploi et égalité des chances sur le marché du travail pour les personnes ayant une incapacité au Canada

JANVIER 2020

Emile Tompa, Daniel Samosh
et Normand Boucher





Bonnes politiques. Meilleur Canada. Le Forum des politiques publiques (FPP) rassemble différentes parties prenantes au processus d'élaboration des politiques. Il leur offre une tribune pour examiner les questions et apporter de nouveaux points de vue et de nouvelles idées dans des débats cruciaux sur les politiques. Nous croyons que l'élaboration de bonnes politiques est essentielle à la création d'un Canada meilleur – un pays cohésif, prospère et sûr. Nous y contribuons en :

- Réalisant des recherches sur des questions cruciales;
- Stimulant des dialogues sincères sur des sujets de recherche;
- Célébrant le travail de leaders exceptionnels.

Notre approche – appelée « **De l'inclusion à la conclusion** » – mobilise des interlocuteurs, connus ou non, qui nous aident à tirer des conclusions afin d'identifier les obstacles à la réussite et de trouver des pistes de solutions. Le FPP est un organisme de bienfaisance indépendant et non partisan qui compte parmi ses membres différents organismes privés, publics et sans but lucratif.

ppforum.ca/fr @ppforumca



Le Centre des Compétences futures est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui a pour mission de préparer les Canadiens et les Canadiennes à la réussite professionnelle. Nous croyons que les citoyens et citoyennes du Canada devraient avoir confiance en leurs compétences pour réussir dans un marché du travail en évolution. À titre de communauté pancanadienne, nous collaborons afin de déterminer, mettre à l'essai, mesurer et mettre en commun avec rigueur des approches novatrices pour évaluer et développer les compétences dont les gens auront besoin pour réussir dans les jours et les années à venir.

Le Centre des Compétences futures est un partenariat entre :



Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez la page www.fsc-ccf.ca, ou écrivez à info@fsc-ccf.ca





Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de tous les horizons, à la nature changeante des aptitudes et des compétences, et aux politiques, mécanismes et outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes fait progresser la connaissance des obstacles complexes auxquels font face les groupes sous-représentés ainsi que des pratiques exemplaires pour induire des changements et produire des résultats concrets. Le Diversity Institute dirige des recherches pour le Centre des Compétences futures.

Le présent rapport est accessible en ligne : [français](#) | [anglais](#)

ISBN : 978-1-988886-93-0

Compétences de l'avenir est financé par le [Centre des Compétences futures](#) du gouvernement du Canada.

Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada. Le présent rapport peut être reproduit à des fins éducatives et non lucratives, à l'exception des revues savantes ou professionnelles. De plus amples renseignements sur les droits de production, écrivez à communications@fsc-ccf.ca.

The word "Canada" in a large, serif font, with a small Canadian flag icon above the letter 'a'.

TABLE DES MATIÈRES

À propos du projet.....	IV
À propos des auteurs	V
Résumé	VII
Introduction.....	1
Profil de l'incapacité au Canada.....	3
Définir l'incapacité	3
La prévalence de l'incapacité	4
Incapacité et intersectionnalité.....	7
Jeunes et jeunes adultes ayant une incapacité.....	8
Résultats en emploi des personnes ayant une incapacité.....	9
Éducation et écart de compétences lié à l'incapacité.....	10
Expériences d'emploi pendant les études.....	13
Possibilités de formation pour les travailleurs âgés ayant une incapacité.....	15
Obstacles à la relation d'emploi	16
Discrimination et absence de mesures d'adaptation	17
Confiance face à l'incapacité	18
Travail indépendant.....	19
Rôle du secteur public et des prestataires de services.....	20
Secteur public.....	20
Prestataires de services.....	20
Systèmes de soutien	21
Prochaines étapes.....	23
Bibliographie	26

À PROPOS DU PROJET

Les besoins des Canadiens et des Canadiennes en matière de formation professionnelle changent rapidement. Par l'entremise de Compétences de l'avenir, le Forum des politiques publiques et le Diversity Institute – en sa qualité de responsable de la recherche au Centre des Compétences futures – publient une série de rapports qui explorent certains des enjeux les plus importants ayant actuellement des répercussions sur l'écosystème des compétences au Canada. Chaque rapport met l'accent sur un enjeu particulier, examine l'état actuel des connaissances sur ce sujet et cerne les domaines qui nécessitent des recherches supplémentaires. Cette base solide vise à appuyer des recherches plus poussées et à rendre l'élaboration de politiques plus solide. Un ensemble diversifié d'auteurs, qui participent à l'écosystème des compétences par l'entremise de divers rôles, notamment la recherche, l'activisme et l'élaboration de politiques, ont été soigneusement choisis pour proposer un large éventail de perspectives, tout en mettant en avant le contexte canadien. Leurs antécédents, leurs expériences et leur expertise variés ont permis de façonner leurs perspectives individuelles, leurs analyses de l'écosystème actuel des compétences et les rapports qu'ils ont rédigés.

La série Compétences de l'avenir comprend des rapports portant sur les sujets suivants :

- **Comprendre l'avenir des compétences : comparaisons des tendances au niveau mondial**
- **Le pondérable et l'impondérable : quelles sont les compétences pour trouver un emploi**
- **Repenser les liens entre la technologie et l'avenir du travail**
- **Définir les compétences numériques et les moyens de les acquérir**
- **Obstacles à l'emploi pour les immigrants et les personnes racialisées au Canada**
- **Obstacles à l'emploi pour les personnes en situation de handicap**
- **Rendement du capital investi par les chefs de file de l'industrie en matière de compétences et de formation**
- **La transition de diplômés universitaires du système d'éducation à la main-d'œuvre**



À PROPOS DES AUTEURS



EMILE TOMPA

Emile Tompa est scientifique principal à l'Institut de recherche sur le travail et la santé et professeur agrégé au département d'économie de l'Université McMaster. Il codirige le Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle (CRPIP), une initiative financée par le Conseil de recherches en sciences humaines. M. Tompa est l'un des corédacteurs de la revue BMC Public Health, et fait partie du comité de rédaction du Journal of Occupational Rehabilitation et du Scandinavian Journal of Work, Environment and Health. Il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université de la Colombie-Britannique, d'une maîtrise en économie de l'Université de Toronto, et d'un doctorat en économie de l'Université McMaster. Le programme de recherche actuel de M. Tompa porte sur les expériences sur le marché du travail et leurs conséquences sur la santé et le développement humain; sur l'analyse des politiques en matière de systèmes de santé et de sécurité au travail et de prévention de l'invalidité professionnelle; et sur l'évaluation des interventions en milieu de travail visant à améliorer la santé des travailleurs. Il était auparavant membre du Comité consultatif du Centre ontarien Innovation-Emploi et fait actuellement partie du Groupe consultatif pancanadien des intervenants du Conseil de l'information sur le marché du travail.



DANIEL SAMOSH

Daniel Samosh est chercheur postdoctoral attaché au Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle et au Centre for Industrial Relations and Human Resources de l'Université de Toronto. Il est titulaire d'un doctorat en comportement organisationnel de l'Université Queen's, d'une maîtrise en stratégie de l'Université Queen's, et d'un baccalauréat en administration des affaires de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western. Le portefeuille de recherche de Daniel est axé sur le handicap et le travail. Dans le cadre de sa recherche doctorale, il s'est basé sur des méthodes qualitatives et quantitatives pour analyser l'évolution de carrière et le rôle de leadership des personnes ayant une incapacité.



NORMAND BOUCHER

Normand Boucher est sociologue et politologue; il est actuellement chercheur au Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale (CIRRIS), professeur associé à l'École de travail social et de criminologie de l'Université Laval. Ces vingt dernières années, il a développé des projets de recherche dans le domaine des politiques en matière d'invalidité, portant notamment sur le travail et l'emploi, les services de soutien, les politiques sociales et la compensation des coûts supplémentaires liés à l'invalidité. Au cours de cette période, il a collaboré avec de nombreuses équipes de recherche actives aux niveaux national et international. Ces activités de recherche lui ont permis d'acquérir une vaste et solide expérience en matière de politiques liées à l'invalidité et au travail, ainsi qu'une bonne compréhension des programmes et des mesures de compensation qui structurent le système de sécurité sociale au Canada.



RÉSUMÉ

Un Canadien sur cinq âgé de 15 ans ou plus, soit environ 6,2 millions de personnes, présente au moins une incapacité. Bien que ces personnes mènent une vie socialement intégrée et financièrement indépendante grâce à un emploi sûr et bien rémunéré, elles sont souvent piégées dans des emplois peu qualifiés menacés par l'automatisation.

L'examen des raisons pour lesquelles les personnes ayant une incapacité sont sous-employées révèle des difficultés à trouver du travail et, une fois employées, des difficultés à demander et à obtenir le soutien dont elles ont besoin pour progresser dans leur carrière. La stigmatisation sociale, le manque de compréhension et de soutien à de nombreuses étapes de la vie aggravent davantage les difficultés que rencontrent les personnes ayant une incapacité.

Dans le monde du travail de l'avenir, ces difficultés seront probablement exacerbées, dans la mesure où les emplois qu'occupent généralement les personnes ayant une incapacité sont souvent menacés par l'automatisation, notamment les emplois peu qualifiés et n'exigeant qu'un faible niveau de scolarité. Et bien que certaines catégories d'emploi soient susceptibles de connaître une croissance dans les années à venir, notamment les catégories des cadres et des administrateurs, les personnes ayant une incapacité se retrouvent sous-représentées dans ces catégories « en croissance ».

Pour éliminer les barrières à l'emploi pour les personnes ayant une incapacité, les employeurs, les décideurs politiques, les travailleurs de la santé, les éducateurs, les architectes et les ingénieurs doivent être formés pour faire « confiance aux personnes ayant une incapacité ». Les employeurs qui font confiance aux personnes ayant une incapacité ont les connaissances nécessaires pour créer un

environnement de travail inclusif et accessible, et plaider en faveur du changement social au sein et au-delà de leurs organisations.

En outre, des recherches supplémentaires sont nécessaires pour comprendre les enjeux liés à l'incapacité et à l'emploi, notamment la manière dont l'automatisation aura des effets sur les emplois, la manière dont les employeurs peuvent soutenir la transition de l'école vers le travail, et l'identification de pratiques d'accommodement qui aideront les éducateurs et les employeurs à rendre le monde du travail de l'avenir plus équitable et plus inclusif.

En particulier, les recherches indiquent que la transition de l'école vers le travail semble être un défi majeur pour les personnes ayant une incapacité. Les établissements d'enseignement et les employeurs pourraient tirer parti de cette transition pour offrir aux personnes ayant une incapacité des qualifications, des compétences et des diplômes (les personnes ayant une incapacité légère sont déjà bien instruites), afin qu'elles puissent accéder à des emplois dans des industries à forte croissance ayant besoin de travailleurs.



Les employeurs favorables à l'intégration des personnes ayant une incapacité ont les connaissances et les capacités nécessaires pour créer un environnement de travail inclusif et accessible pour leurs employés ainsi que pour leurs clients



INTRODUCTION

Nombre de pays, dont le Canada, marginalisent les personnes ayant une incapacité¹. Ce constat apparaît clairement dans les statistiques sociales clés. Par exemple, les Canadiens et Canadiennes ayant une incapacité vivent davantage dans la pauvreté (mesure basée sur le panier de consommation²) que ceux et celles n'ayant pas d'incapacité. Dans le principal groupe d'âge actif de 25 à 64 ans, plus de 28 % de la population canadienne ayant une incapacité sévère et 14 % des personnes ayant une incapacité moins sévère vivent dans la pauvreté³. À titre de comparaison, 10 % des Canadiens et Canadiennes sans incapacité appartenant au même groupe d'âge vivent dans la pauvreté⁴. (Voir le tableau 1 pour plus de détails sur la corrélation existant entre incapacité et pauvreté.) De plus, les Canadiens et Canadiennes ayant une incapacité occupent souvent des postes de niveau débutant caractérisés par un salaire faible et par la précarité, comme des contrats de courte durée et un travail à temps partiel involontaire^{5, 6}. La promotion de l'accès à un emploi durable et bien rémunéré est considérée par les parties prenantes comme la voie la plus prometteuse pour aider les personnes ayant une incapacité à mener une vie socialement intégrée et financièrement indépendante.

Tableau 1. Population canadienne vivant dans la pauvreté, selon le groupe d'âge, la situation vis-à-vis de l'incapacité et la sévérité de l'incapacité

GROUPE D'ÂGE	PERSONNES SANS INCAPACITÉ	PERSONNES AYANT UNE INCAPACITÉ ⁷	
		MOINS SEVERE	PLUS SEVERE
15 à 24 ans	16,7 %	22,5 %	27,6 %
25 à 64 ans	10,0 %	14,2 %	28,3 %
65 ans et plus	6,0 %	7,3 %	10,4 %

Source : Morris et al. (2018), à partir de données issues de l'Enquête canadienne sur l'incapacité menée par Statistique Canada, 2017.

¹ Organisation mondiale de la Santé. (2011). [Rapport mondial sur le handicap](#).

² Une mesure de faible revenu basée sur un panier précis de biens et de services.

³ Morris, S. et al. (2018). [Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2018002 au catalogue.

⁴ Ibid.

⁵ Voir par exemple Tompa, E. et al. (2006). Precarious employment and people with disabilities (90-114). Dans L. F. Vosko (éd.). Precarious employment: Understanding labour market insecurity in Canada. Montréal : Presses de l'Université McGill-Queen's.

⁶ Turcotte, M. (2014). [Les personnes avec incapacité et l'emploi](#). Regards sur la société canadienne. Statistique Canada, produit n° 75-006-X2014001 au catalogue.

⁷ La catégorie « moins sévère » regroupe les personnes qui décrivent la sévérité de leur incapacité comme étant « légère » ou « modérée ». La catégorie « plus sévère » regroupe les personnes qui décrivent la sévérité de leur incapacité comme étant « sévère » ou « très sévère ».

Un emploi rémunéré offre non seulement la possibilité d'une sécurité financière, mais joue également un rôle social important pour les adultes, en ce qu'il apporte une structure, du sens et un soutien social. Pour de nombreuses raisons, la possibilité de gagner sa vie grâce à un emploi rémunéré et valorisant est considérée comme un droit essentiel pour tous les citoyens et citoyennes. À cet effet, l'Organisation des Nations Unies a élaboré la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), adoptée en 2006⁸. Cette convention définit des orientations pour l'élaboration d'une législation, de politiques et de pratiques qui protègent les droits des personnes ayant une incapacité dans différents aspects de la vie, notamment l'emploi⁹.

Le Canada est l'un des +160 signataires de la CDPH. En 2019, le gouvernement fédéral a accordé la sanction royale à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, qui promeut l'accessibilité et l'inclusion dans tous les aspects de la participation sociale, le travail constituant un des sept domaines prioritaires¹⁰. Cette loi, qui aide le Canada à remplir ses obligations au titre de la CDPH, vise à faire en sorte que les personnes ayant une incapacité ne soient pas confrontées à des obstacles. Si la société canadienne a commencé à reconnaître qu'une pleine inclusion exige des conditions permettant l'indépendance, l'autonomie et l'égalité des chances des personnes ayant une incapacité, il reste beaucoup à faire pour assurer l'égalité dans l'accès à l'emploi.

Dans le présent rapport, nous examinons les écarts de compétences et les autres obstacles qui doivent être éliminés afin que les personnes ayant une incapacité soient mieux intégrées en ce qui a trait à l'emploi rémunéré. Nous abordons des questions comme le plus faible niveau de scolarité, les écarts de compétences, la discrimination salariale, les préjugés des employeurs, les préoccupations face au coût élevé des mesures d'adaptation et le manque d'accès aux mesures de soutiens nécessaires dans les milieux éducatif et professionnel. Les travaux de recherche sur un grand nombre de ces sujets étant limités, nous concluons en cernant les axes de recherche potentiels qui pourraient éclairer les politiques et les pratiques pour que le monde du travail de demain soit plus équitable et plus inclusif.

⁸ Département des affaires économiques et sociales, Personnes handicapées. (2019). [Convention relative aux droits des personnes handicapées \(CDPH\)](#). Nations Unies. Pour le droit au travail, voir article 27.

⁹ Département des affaires économiques et sociales, Personnes handicapées. (2006). [Convention relative aux droits des personnes handicapées \(CDPH\)](#). Nations Unies.

¹⁰ Parlement du Canada. (2019). [Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles](#).

PROFIL DE L'INCAPACITÉ AU CANADA

Les incapacités liées à la santé mentale sont plus fréquentes chez les femmes que chez les hommes, et les incapacités liées à la santé mentale, aux dépendances et intellectuelles sont souvent plus stigmatisées que les incapacités physiques



Définir l'incapacité

L'analyse de la façon dont est comprise l'incapacité dans la société contemporaine constitue un bon point de départ pour discuter de l'égalité des chances des personnes ayant une incapacité sur le marché du travail. Historiquement, l'incapacité était définie comme un problème de santé – un déficit structurel ou fonctionnel associé à une personne. De nombreux programmes de protection sociale au Canada continuent à utiliser cette « approche médicale » de l'incapacité¹¹. Pour nombre de programmes, l'accès aux prestations et aux aides exige une évaluation médicale pour définir la nature et le niveau de déficience, qui est entendue comme un synonyme d'incapacité.

Les conceptions plus récentes du processus d'invalidité s'appuient sur une approche sociale et sociomédicale, dans laquelle une déficience ou un déficit médical est une condition nécessaire, mais non suffisante, de l'incapacité. Ces définitions accordent une place fondamentale aux environnements social, comportemental et bâti qui « créent » l'incapacité en dressant des obstacles à la participation des personnes dont les capacités se situent en dehors de la plage définie comme étant « normale ». Dans cette

¹¹ Withers, A. (2016). [\(Re\)construire et \(re\)habilitier le corps handicapé : Les politiques relatives au handicap et à la réhabilitation pendant la première Guerre Mondiale et ses conséquences de longue durée](#). *Canadian Review of Social Policy/Revue canadienne de politique sociale*, 75(1), 30-58.

acceptation, l'incapacité est une construction sociale et non une caractéristique propre à une personne^{12, 13, 14}.

L'approche sociale ouvre la voie à des sociétés plus inclusives grâce à une évolution des normes sociétales, incluant l'élimination des obstacles sociaux et physiques à la participation à l'éducation, à l'emploi et aux autres rôles sociaux. Les efforts récents en matière de politiques publiques au Canada ont évolué dans ce sens. Des mesures telles que *la Loi canadienne sur l'accessibilité*, la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées* de l'Ontario, la *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains* et la *Loi sur l'accessibilité* en Nouvelle-Écosse ont toutes pour objectif d'améliorer la vie de millions de Canadiens et de Canadiennes ayant une incapacité.

La prévalence de l'incapacité

Un Canadien sur cinq âgé de 15 ans et plus – soit environ 6,2 millions de personnes – a au moins une incapacité¹⁵. Le taux d'incapacité augmente avec l'âge, allant de 13 % chez les Canadiens et Canadiennes de 15 à 24 ans à 38 % chez ceux de 65 ans et plus¹⁶.

L'incapacité est une notion complexe utilisée pour décrire un ensemble diversifié de situations et d'expériences^{17, 18}. Pour mieux comprendre cette complexité, il est essentiel de subdiviser les incapacités en fonction de leurs caractéristiques clés. Les Canadiens et Canadiennes souffrent de différentes incapacités, notamment liées à la douleur, à la flexibilité, à la santé mentale et au développement. (Le tableau 2 illustre la répartition des incapacités entre certaines des formes les plus courantes.) Il est important de noter que seulement 29 % de la population canadienne ayant une incapacité n'a qu'un seul type d'incapacité¹⁹. Les incapacités liées à la santé mentale sont plus fréquentes chez les femmes que chez les hommes²⁰, et les incapacités liées à la santé mentale, aux dépendances et intellectuelles sont souvent plus stigmatisées que les incapacités physiques^{21, 22, 23}.

¹² Bureau de la condition des personnes handicapées. (2003). [Définir l'incapacité : une question complexe](#). Bureau de la condition des personnes handicapées, Développement des ressources humaines Canada

¹³ Oliver, M. (1983). [Social work with disabled people](#). Basingstoke: Macmillan

¹⁴ Oliver, M. (2013). [The social model of disability: Thirty years on](#). *Disability & Society*, 28(7), 1024-1026.

¹⁵ Morris, S. et al. (2018). [Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2018002 au catalogue.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Stone, D. et Colella, A. (1996). [A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations](#). *Academy of Management Review*, 21(2), 352-401.

¹⁸ Dwertmann, D. (2016). [Management research on disabilities: Examining methodological challenges and possible solutions](#). *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1477-1509.

¹⁹ Morris, S. et al. (2018). [Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2018002 au catalogue.

²⁰ Ibid.












²¹ Brohan, E. et Thornicroft, G. (2010). [Stigma and discrimination of mental health problems: Workplace implications](#). *Occupational Medicine*, 60(6), 414-415.

²² Harpur, P., Connolly, U. et Blanck, P. (2017). [Socially constructed hierarchies of impairments: The case of Australian and Irish workers' access to compensation for injuries](#). *Journal of Occupational Rehabilitation*.

²³ Perlin, M. (1993). [On "sanism"](#). *SMU Law Review*, 46(2), 373-407.

Tableau 2. Prévalence de l'incapacité, selon le type d'incapacité et le sexe (population âgée de 15 ans et plus)

Note : La somme des valeurs dans chaque catégorie peut différer du total en raison de l'arrondissement.

TYPE D'INCAPACITE	FEMMES		HOMMES		LES DEUX	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Total – personnes âgées de 15 ans et plus	14 345 330	100,0	13 663 530	100,0	28 008 860	100,0
 Douleur*	2 374 230	16,6 %	1 687 770	12,4 %	4 062 000	14,5 %
 Flexibilité*	1 568 970	10,9 %	1 226 140	9,0 %	2 795 110	10,0 %
 Mobilité*	1 601 010	11,2 %	1 075 350	7,9 %	2 676 370	9,6 %
 Santé mentale*	1 272 490	8,9 %	754 880	5,5 %	2 027 370	7,2 %
 Vision*	903 040	6,3 %	616 800	4,5 %	1 519 840	5,4 %
 Ouïe*	619 360	4,3 %	715 160	5,2 %	1 334 520	4,8 %
 Dextérité*	784 120	5,5 %	491 490	3,6 %	1 275 610	4,6 %
 Apprentissage	560 970	3,9 %	544 700	4,0 %	1 105 680	3,9 %
 Mémoire*	575 760	4,0 %	475 080	3,5 %	1 050 840	3,8 %
 Développement*	123 310	0,9 %	192 160	1,4 %	315 470	1,1 %
 Inconnu	75 150	0,5 %	80 660	0,6 %	155 810	0,6 %

* Différence significative entre les femmes et les hommes ($p < 0,05$)

Source : Morris et al. (2018), à partir de données issues de l'Enquête canadienne sur l'incapacité menée par Statistique Canada, 2017.

L'incapacité peut également être abordée à partir la sévérité de la déficience ou de l'état de santé sous-jacent²⁴. Parmi la population canadienne ayant une incapacité, 37 % sont classés parmi les personnes ayant une incapacité légère, 20 % parmi celles ayant une incapacité modérée, 21 % parmi celles ayant une

²⁴ Cloutier, E., Grondin, C. et Lévesque, A. (2018). [Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 : Guide des concepts et méthodes](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2018001 au catalogue.

incapacité sévère, et 22 % parmi celles ayant une incapacité très sévère²⁵. La satisfaction dans la vie est inversement proportionnelle à la sévérité de l'incapacité.²⁶ Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'avoir une incapacité sévère et très sévère²⁷. (Le tableau 3 fournit des détails sur les relations entre la sévérité de l'incapacité et le sexe.)

Tableau 3. Prévalence de l'incapacité, selon la sévérité et le sexe (population âgée de 15 ans et plus)

Note : La somme des valeurs dans chaque catégorie peut différer du total en raison de l'arrondissement.

CATEGORIE DE SEVERITE GLOBALE	LES DEUX		FEMMES		HOMMES	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Total	6 246 640	100,0	3 483 090	100,0	2 763 540	100,0
Légère*	2 324 430	37,2 %	1 247 400	35,8 %	1 077 040	39,0 %
Modérée	1 242 910	19,9 %	673 690	19,3 %	569 220	20,6 %
Sévère*	1 295 660	20,7 %	756 760	21,7 %	538 910	19,5 %
Très sévère*	1 383 630	22,1 %	805 250	23,1 %	578 380	20,9 %

* Différence significative entre les femmes et les hommes ($p < 0,05$)

Source : Morris et al. (2018), à partir de données issues de l'Enquête canadienne sur l'incapacité menée par Statistique Canada, 2017.

Les expériences des personnes vivant avec une incapacité depuis un âge précoce sont souvent très différentes de celles qui développent une incapacité plus tard dans la vie, ce qui représente le cas le plus fréquent²⁸. Il est à souligner que les personnes dont l'incapacité est apparue tôt sont moins susceptibles d'accéder aux études postsecondaires que celles sans incapacité. Les personnes qui développent une incapacité à un âge plus avancé sont plus susceptibles de sortir de la population active après l'apparition de leur incapacité que les personnes sans incapacité. L'éducation, la formation et les mesures de soutien doivent lever les obstacles précis auxquels sont confrontées les personnes ayant développé une

²⁵ Morris, S. et al. (2018). [Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2018002 au catalogue.

²⁶ Uppal, S. (2006). [Impact of the timing, type and severity of disability on the subjective well-being of individuals with disabilities](#). Social Science & Medicine, 63(2), 525-539.

²⁷ Morris, S. et al. (2018). [Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2018002 au catalogue.

²⁸ Ibid.

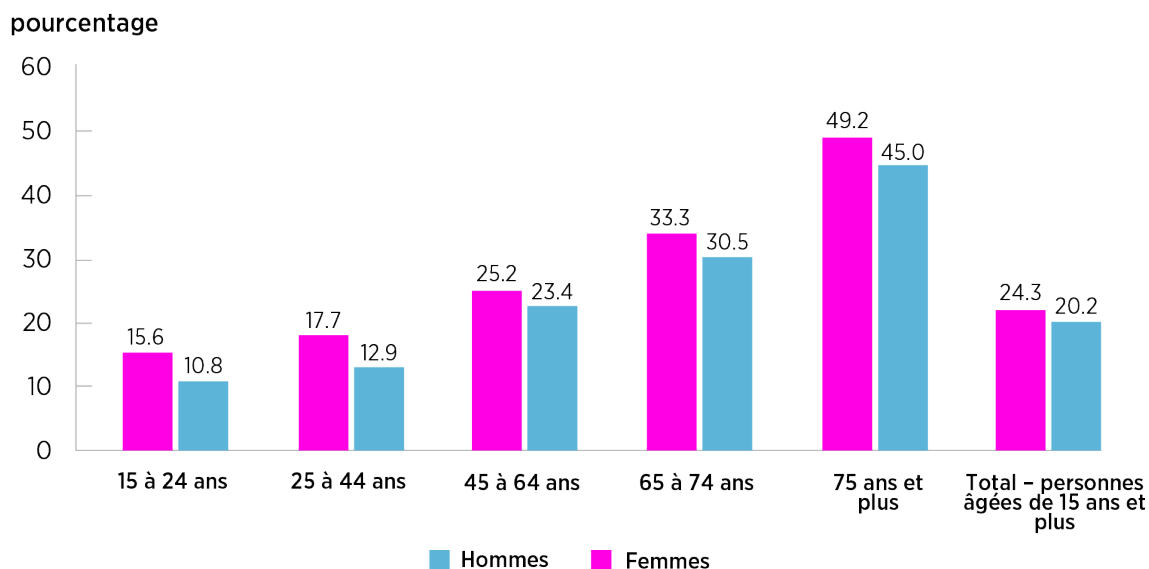
incapacité à différents moments de leur vie, en tenant compte de l'incidence de l'âge d'apparition de l'incapacité sur les expériences individuelles.

Incapacité et intersectionnalité

Le taux d'incapacité varie selon le sexe, ce qui suggère qu'une perspective de genre est importante dans l'étude de l'incapacité²⁹. Selon une analyse récente de l'Enquête canadienne sur l'incapacité 2017 menée par Statistique Canada, les femmes sont plus susceptibles d'avoir une incapacité que les hommes³⁰. (La figure 1 fournit une ventilation de la prévalence de l'incapacité au Canada selon le groupe d'âge et le sexe.)

Figure 1. Prévalence de l'incapacité, selon le groupe d'âge et le sexe (population âgée de 15 ans et plus)

Note : Les différences entre les femmes et les hommes sont significativement différentes pour tous les groupes d'âge ($p < 0,05$).



Source : Morris et al. (2018), à partir de données issues de l'Enquête canadienne sur l'incapacité menée par Statistique Canada, 2017.

L'âge et le sexe ne sont que deux caractéristiques parmi d'autres qui façonnent les expériences vécues des personnes. D'autres facteurs comme le statut de minorité racialisée ou d'immigrant, le statut d'Autochtone, l'orientation sexuelle et le pays d'origine jouent également des rôles importants.

²⁹ Crenshaw, K. (1991). [Mapping the margins: Identity politics, intersectionality, and violence against women](#). Stanford Law Review, 43(6), 1241-1299.

³⁰ Morris, S. et al. (2018). [Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2018002 au catalogue.

L'intersectionnalité des différentes facettes des personnes est jugée essentielle pour comprendre la façon dont diffèrent leurs expériences.

Les chercheurs commencent à peine à analyser les recoupements entre l'incapacité et d'autres aspects de l'identité et de la position sociale. Par exemple, à partir de données provenant des États-Unis, Linda Shaw et ses collègues ont constaté que les femmes hispaniques et amérindiennes ayant une déficience comportementale et âgées de 35 ans et plus déposaient plus de plaintes pour harcèlement que les personnes relevant d'autres groupes raciaux, déficiences et tranches d'âge³¹. Les Autochtones ayant une incapacité ont été décrits comme une « population cachée » ignorée pour ce qui a trait aux politiques canadiennes³². Ce constat est particulièrement préoccupant si l'on considère, par exemple, que le fait d'avoir une maladie ou une incapacité est la principale raison pour laquelle 32 % des Premières Nations vivant hors réserve ne cherchent pas d'emploi malgré leur volonté de travailler³³.

Jeunes et jeunes adultes ayant une incapacité

Selon Stuart Morris et ses collègues, 546 410 jeunes et jeunes adultes âgés de 15 à 24 ans au Canada ont une incapacité³⁴. Parmi eux, plus de 83 000 se trouvent en dehors du système scolaire traditionnel et du marché du travail malgré leur aptitude à suivre des études ou à travailler³⁵. L'incapacité liée à la santé mentale est de loin le type d'incapacité le plus fréquent dans cette tranche d'âge, touchant 60 % des jeunes et jeunes adultes canadiens ayant une incapacité³⁶. Il est frappant de constater que, dans ce groupe d'âge, les femmes sont deux fois plus susceptibles que les hommes d'avoir une incapacité liée à la santé mentale³⁷. À 40 ans, près de la moitié de la population canadienne a eu une maladie mentale³⁸. La reconnaissance de la prévalence de l'incapacité liée à la santé mentale chez les personnes qui sont en

³¹ Shaw, L., Chan, F. et McMahon, B. (2012). [Intersectionality and disability harassment: The interactive effects of disability, race, age, and gender](#). *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 55(2), 82-91.

³² Durst, D. et Bluehardt, M. (2004). *Aboriginal people with disabilities: A vacuum in public policy*. Regina: University of Regina, Saskatchewan Institute of Public Policy.

³³ Statistique Canada. (2018). [Expériences sur le marché du travail des Premières Nations vivant hors réserve](#). Statistique Canada, produit n° 89-653-X2018003 au catalogue.

³⁴ Morris, S. et al. (2018). [Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2018002 au catalogue.

³⁵ Ibid.

³⁶ Ibid.

³⁷ Ibid.

³⁸ Commission de la santé mentale du Canada. (2019). [Santé mentale en milieu de travail](#).

dehors du marché du travail, qui y entrent ou qui s'y trouvent déjà doit être au cœur de toute stratégie axée sur la formation, la transition entre l'école et le travail, et l'emploi.

Résultats en emploi des personnes ayant une incapacité

Un récent rapport de Statistique Canada montre que les personnes sans incapacité ont plus de deux fois plus de chances d'avoir un emploi que celles ayant une incapacité très sévère (80 % contre 31 %) ³⁹. Les taux d'emploi des personnes ayant une incapacité légère, modérée et sévère étaient tous inférieurs à ceux des personnes sans incapacité (respectivement 76 %, 67 % et 49 %) ⁴⁰.

Les chercheurs indiquent systématiquement que les Canadiens et Canadiennes ayant une incapacité ont de moins bons résultats professionnels et des taux d'emploi inférieurs à ceux sans incapacité ⁴¹, ⁴², ⁴³. Ils sont plus susceptibles d'occuper des emplois peu qualifiés, comme des professions dans les services personnels et les services d'information de la clientèle ⁴⁴. Ils sont également moins susceptibles d'occuper des postes qualifiés, comme des postes professionnels et de gestion ⁴⁵. De plus, la sévérité de l'incapacité et les revenus du travail sont fortement corrélés. En 2017, le

À 40 ans, près de la moitié de la population canadienne a eu une maladie mentale . La reconnaissance de la prévalence de l'incapacité liée à la santé mentale chez les personnes qui sont en dehors du marché du travail, qui y entrent ou qui s'y trouvent déjà doit être au cœur de toute stratégie axée sur la formation, la transition entre l'école et le travail, et l'emploi.



³⁹ Ibid.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Morris, S. et al. (2018). [Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2018002 au catalogue.

⁴² Till, M. et al. (2015). [Profil des expériences sur le marché du travail : adultes canadiens de 15 ans et plus ayant une incapacité, 2012](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2015005 au catalogue.

⁴³ Turcotte, M. (2014). [Les personnes avec incapacité et l'emploi](#). Regards sur la société canadienne. Statistique Canada, produit n° 75-006-X2014001 au catalogue.

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ Ibid.

revenu d'emploi médian des Canadiens et Canadiennes de 15 à 64 ans sans incapacité était de 41 671 \$, contre 39 343 \$ pour ceux ayant une incapacité légère ⁴⁶. Toutefois, pour les Canadiens et Canadiennes ayant une incapacité plus sévère, ce chiffre tombait à 25 309 \$. (Le tableau 4 fournit des données sur le revenu d'emploi médian ventilées selon la situation vis-à-vis de l'incapacité, la sévérité, le groupe d'âge et le sexe.)

Tableau 4. Revenu d'emploi médian, selon la situation vis-à-vis de l'incapacité, la sévérité, le groupe d'âge et le sexe (population de 15 ans et plus)

SITUATION VIS-A-VIS DE L'INCAPACITE	15 A 64 ANS [*]		65 ANS ET PLUS ^{**}	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	Dollars			
Personnes sans incapacité	33 882 \$	47 256 \$	24 570 \$	37 723 \$
Personnes ayant une incapacité				
Moins sévère	31 109 \$	45 031 \$	23 802 \$	34 023 \$
Plus sévère	22 867 \$	28 336 \$	19 805 \$	29 144 \$

*Revenu d'emploi médian (> 0) selon la sévérité, l'âge et le sexe

**Revenu total médian avant impôt (> 0) des personnes âgées de 65 ans et plus, selon la sévérité et le sexe

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

Éducation et écart de compétences lié à l'incapacité

Les relations entre le niveau de scolarité et la sévérité de l'incapacité sont un élément central pour comprendre l'écart de compétences lié à l'incapacité au Canada. Les Canadiens et Canadiennes ayant une incapacité moins sévère ont un niveau de scolarité relativement semblable à celui des Canadiens et Canadiennes sans incapacité et, par conséquent, ces deux groupes ont un taux d'emploi similaire ⁴⁷. Il est en effet important de reconnaître qu'une augmentation du niveau d'études entraîne un taux d'emploi plus élevé, indépendamment de la situation vis-à-vis de l'incapacité.

Comme le montre la figure 2, les Canadiens et Canadiennes ayant une incapacité légère ou modérée qui possèdent un diplôme d'études postsecondaires ont un taux d'emploi qui n'est que légèrement inférieur

⁴⁶ Morris, S. et al. (2018). [Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2018002 au catalogue.

⁴⁷ Morris, S. et al. (2018). [Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2018002 au catalogue.

à celui des personnes sans incapacité ayant le même niveau d'études⁴⁸. L'écart est beaucoup plus important pour les Canadiens et Canadiennes ayant une incapacité dont le niveau de scolarité est plus faible. De plus, les Canadiens et Canadiennes ayant une incapacité plus sévère ont un niveau de scolarité et un taux d'emploi plus faibles que les personnes avec une incapacité moins sévère et celles sans incapacité. Par conséquent, les chercheurs ont souligné que « les études et le perfectionnement professionnel sont essentiels pour réduire le fossé entre les personnes ayant une incapacité et les autres »⁴⁹.

La nécessité de combler l'écart de compétences pourrait se faire plus pressante dans un proche avenir : les personnes ayant une incapacité sont représentées de manière disproportionnée dans les emplois peu qualifiés et à faible niveau d'études⁵⁰, qui risquent fortement d'être affectés par l'automatisation⁵¹. Plus particulièrement, parmi les emplois les plus exposés, un grand nombre sont des emplois routiniers et dans le domaine des ventes et des services. Les professions dans lesquelles les personnes ayant une incapacité sont surreprésentées appartiennent à ces catégories, comme les emplois dans la vente, les services personnels et les services d'information à la clientèle, le commerce de détail ainsi que les services d'hébergement et de restauration⁵².

⁴⁸ Turcotte, M. (2014). [Les personnes avec incapacité et l'emploi](#). Regards sur la société canadienne. Statistique Canada, produit n° 75-006-X2014001 au catalogue.

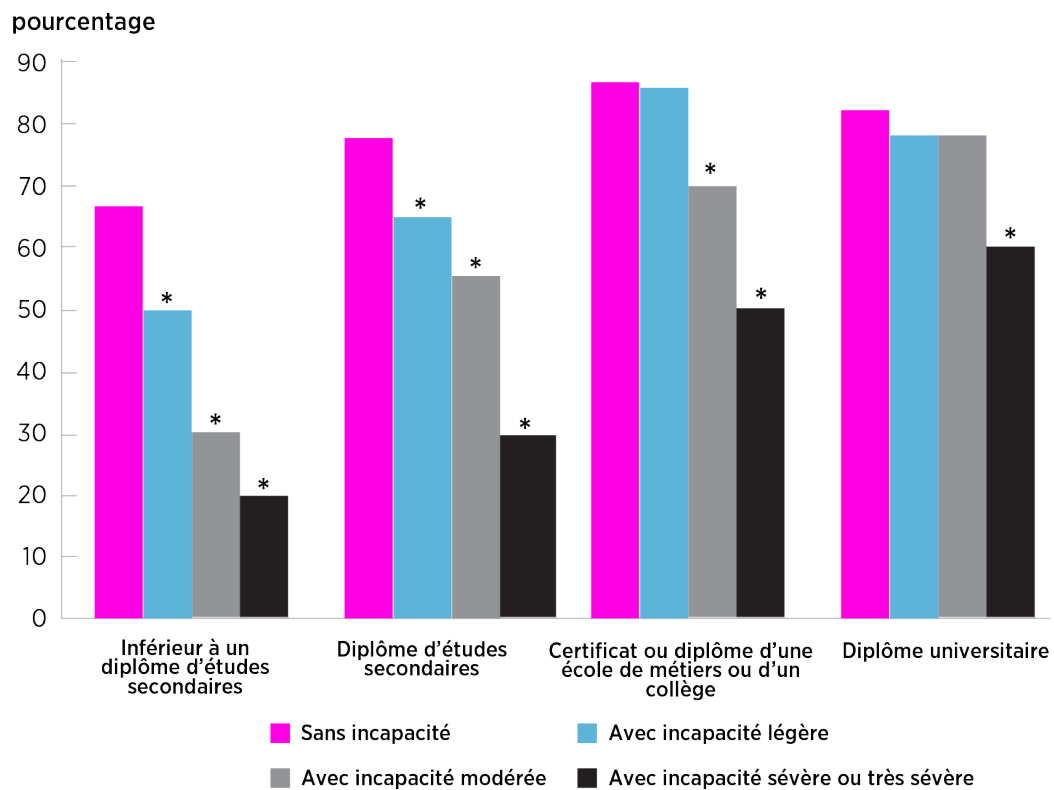
⁴⁹ Till, M. et al. (2015). [Profil des expériences sur le marché du travail : adultes canadiens de 15 ans et plus ayant une incapacité, 2012](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2015005 au catalogue, page 19.

⁵⁰ Turcotte, M. (2014). [Les personnes avec incapacité et l'emploi](#). Regards sur la société canadienne. Statistique Canada, produit n° 75-006-X2014001 au catalogue.

⁵¹ Lamb, C. (2016). [The talented Mr. Robot: The impact of automation on Canada's workforce](#). The Brookfield Institute for Innovation and Entrepreneurship.

⁵² Turcotte, M. (2014). [Les personnes avec incapacité et l'emploi](#). Regards sur la société canadienne. Statistique Canada, produit n° 75-006-X2014001 au catalogue.

Figure 2. Taux d'emploi selon le niveau de scolarité et le degré de sévérité de l'incapacité, corrigé selon l'âge



* valeur significativement différente de la catégorie de référence ($p < 0,05$)

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

Il sera essentiel d'améliorer la réussite scolaire des personnes ayant une incapacité pour réduire leur surreprésentation dans les emplois peu qualifiés et demandant un faible niveau d'études. Pour ce faire, les obstacles à la scolarisation des personnes ayant une incapacité devront être éliminés. Il peut s'agir d'obstacles évidents, comme les difficultés d'accès physique aux établissements d'enseignement en raison d'infrastructures inaccessibles, ou d'obstacles plus subtils, comme la séparation des étudiants ayant des besoins éducatifs particuliers dans les établissements primaires ou secondaires. Dans ce dernier cas, le niveau scolaire des élèves ayant des besoins particuliers en pâtit souvent, car ces classes séparées suivent un programme d'enseignement restreint et n'ont pas accès à la population scolaire et

aux activités scolaires dans toute leur diversité⁵³. Les élèves ayant une incapacité peuvent également souffrir des effets négatifs de la révision à la baisse des attentes des parents et des enseignants⁵⁴.

Les obstacles se multiplient souvent au niveau postsecondaire lorsque de nombreuses mesures de soutien pour les élèves ayant une incapacité qui sont entièrement ou en partie subventionnées aux niveaux primaire et secondaire – comme les interprètes, les traducteurs ou les équipements techniques – ne le sont plus. Cela crée des obstacles financiers majeurs que les élèves ayant une incapacité peuvent avoir du mal à surmonter par manque de ressources⁵⁵. Ces personnes sont également souvent confrontés à des obstacles financiers plus importants, car leur coût de la vie est plus élevé, ils prennent plus de temps pour terminer leurs études et ils ne peuvent pas compter sur des revenus d'emploi – à temps partiel pendant l'année scolaire ou à temps plein pendant l'été – pour les aider à couvrir leurs dépenses⁵⁶. Compte tenu de cette accumulation d'obstacles au fil du temps, les résultats de l'enquête réalisée pour la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire ne sont guère surprenants : si 71 % des diplômés du secondaire sans incapacité commencent des études postsecondaires, c'est le cas de seulement 43 % des diplômés ayant une incapacité⁵⁷.

Expériences d'emploi pendant les études

Les occasions d'emploi pendant la scolarité accroissent la capacité d'un étudiant à trouver un emploi lorsqu'il passe de l'école au marché du travail^{58, 59}. Les étudiants canadiens ayant une incapacité ont moins accès à ces occasions d'emploi formatrices que les autres, contribuant ainsi à un écart de compétences qui réduit la probabilité de résultats fructueux sur le marché du travail⁶⁰. En effet, les

⁵³ Robson, K. L. et al. (2014). [The intersectionality of postsecondary pathways: The case of high school students with special education needs](#). *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 51(3) 193-215.

⁵⁴ Parekh, G. et Brown, R. S. (2019). [Changing lanes: The relationship between special education placement and students' academic futures](#). *Educational Policy* 2019, Vol. 33(1), 128-130 en particulier.

⁵⁵ Looker, E. D. et Lowe, G. S. (2001). Post-secondary access and student financial aid in Canada: Current knowledge and research gaps. Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 15.

⁵⁶ Kirby, D. (2009). [Widening access: Making the transition from mass to universal post-secondary education in Canada](#). *Journal of Applied Research on Learning/Revue de recherche appliquée sur l'apprentissage*, 2(3), 10.

⁵⁷ Malatest & Associates. 2007. [Promotion 2003 : Enquête de suivi auprès des élèves du secondaire](#). Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire. p. 29.

⁵⁸ Till, M. et al. (2015). [Profil des expériences sur le marché du travail : adultes canadiens de 15 ans et plus ayant une incapacité, 2012](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2015005 au catalogue.

⁵⁹ Lapointe, S., Turner, J. (2020). [Tirer parti des compétences des diplômés en sciences sociales et sciences humaines](#). Compétences de l'avenir. Forum des politiques publiques, Diversity Institute de l'Université Ryerson, Centre des compétences futures.

⁶⁰ Till, M. et al. (2015). [Profil des expériences sur le marché du travail : adultes canadiens de 15 ans et plus ayant une incapacité, 2012](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2015005 au catalogue.

Canadiens et Canadiennes ayant une incapacité indiquent que leur formation limitée et leur manque d'expérience constituent les principaux obstacles à leur insertion sur le marché du travail^{61, 62}.

Les modèles pédagogiques qui renforcent les compétences en utilisant l'apprentissage par l'expérience et permettent d'accéder à des milieux de travail réels, comme les stages et les programmes d'enseignement coopératif, peuvent présenter des avantages majeurs. Une revue de littérature sur les programmes de stages pour les étudiants ayant des difficultés d'apprentissage⁶³ a noté qu'une grande volonté de travailler de la part de la personne concernée, ainsi que la présence de mentors dévoués, de mesures de soutien personnalisé, de liens étroits avec les parents et de bonnes relations avec l'employeur, étaient des éléments clés de réussite. L'élaboration et l'évaluation de tels programmes de stages dans le contexte canadien devraient apporter des éléments probants sur la meilleure combinaison d'éléments dans différentes situations.

Les expériences d'apprentissage en milieu de travail qui sont intégrées aux programmes d'enseignement sont utiles pour tous les étudiants au Canada^{64, 65}. Elles peuvent toutefois présenter un intérêt particulier pour les étudiants ayant une incapacité. Ces personnes sont en effet souvent stéréotypées comme étant moins compétentes que celles sans incapacité, ce qui peut conduire à internaliser ces préjugés et réduire leur accès aux emplois exigeants^{66, 67}. Un meilleur accès à l'apprentissage en milieu de travail permettrait aux étudiants ayant une incapacité de bénéficier d'occasions cruciales pour améliorer leurs compétences et gagner en confiance.

La technologie peut également s'avérer utile, de diverses manières, pour les étudiants ayant une incapacité, principalement pour fournir des mesures d'adaptation en classe et en milieu de travail. Par exemple, les étudiants ayant une incapacité liée à l'apprentissage peuvent être aidés par des logiciels de conversion texte-parole, de conversion parole-texte et d'organisation⁶⁸. Un large éventail d'outils

⁶¹ Till, M. et al. (2015). [Profil des expériences sur le marché du travail : adultes canadiens de 15 ans et plus ayant une incapacité, 2012](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2015005 au catalogue.

⁶² Morris, S. et al. (2018). [Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2018002 au catalogue.

⁶³ Department for Education. (2013). [Supported internship trial for 16 to 24 year old learners with learning difficulties and/or disabilities: An evaluation](#). Royaume-Uni.

⁶⁴ Lamb, C. et Doyle, S. (2017). [Future-proof: Preparing young Canadians for the future of work](#). Brookfield Institute for Innovation and Entrepreneurship.

⁶⁵ Lapointe, S., Turner, J. (2020). [Tirer parti des compétences des diplômés en sciences sociales et sciences humaines](#). Compétences de l'avenir. Forum des politiques publiques, Diversity Institute de l'Université Ryerson, Centre des compétences futures.

⁶⁶ Jones, G. (1997). [Advancement opportunity issues for persons with disabilities](#). *Human Resource Management Review*, 7(1), 55-76.

⁶⁷ Stone, D. et Colella, A. (1996). [A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations](#). *Academy of Management Review*, 21(2), 352-401.

⁶⁸ Forgrave, K. (2002). [Assistive technology: Empowering students with learning disabilities](#). *The Clearing House*, 75(3), 122-126.

technologiques utilisant la rétroaction auditive, tactile et multimodale peuvent être utilisés pour garantir que les étudiants ayant une déficience visuelle reçoivent le même enseignement que les autres ⁶⁹.

Possibilités de formation pour les travailleurs âgés ayant une incapacité

L'apprentissage en milieu de travail n'est pas seulement pertinent pour les jeunes et les jeunes adultes, il présente également un intérêt potentiel pour les personnes qui développent une incapacité à un âge plus avancé. On peut étudier plusieurs approches afin d'éclairer l'élaboration de ces possibilités de formation pour les travailleurs âgés ayant une incapacité. Cela peut inclure des modèles d'apprentissage souples qui accordent plus de temps aux travailleurs pour suivre une formation en cours d'emploi.

⁶⁹ Ahmed, I. et Chao, T. (2018). [Assistive learning technologies for students with visual impairments: A critical rehumanizing review](#). *Investigations in Mathematics Learning*, 10(3), 173-185.

OBSTACLES A LA RELATION D'EMPLOI

Les questions relatives à l'égalité en matière d'emploi pour les personnes ayant une incapacité constituent une source de préoccupation dans le monde entier, et le Canada n'y fait pas exception⁷⁰. De nombreux employeurs hésitent à embaucher, à maintenir en fonction et à promouvoir des personnes ayant une incapacité en raison de croyances discriminatoires et de stéréotypes sur l'incapacité⁷¹. Martin Turcotte a par exemple constaté que 12 % des Canadiens et Canadiennes ayant une incapacité déclarent s'être vu refuser un emploi en raison de leur incapacité⁷². Ce chiffre est notamment beaucoup plus élevé chez les Canadiens et Canadiennes ayant une incapacité qui sont au chômage, les jeunes Canadiens et Canadiennes ayant une incapacité et les Canadiens et Canadiennes ayant une incapacité sévère. Dans certains cas, des décisions de recrutement empreintes de préjugés peuvent être attribuées au fait que les employeurs craignent des conséquences juridiques s'ils décident de licencier ce candidat ultérieurement en raison de son inadéquation au poste ou de problèmes de performance non liés à son incapacité⁷³.

Les employeurs peuvent également imposer par inadvertance des obstacles technologiques aux demandeurs d'emploi ayant une incapacité pendant la procédure de dépôt de candidature. Par exemple, de nombreuses personnes ayant une incapacité cognitive sont exclues des offres d'emploi à mesure que les organisations s'acheminent vers la soumission de candidatures en ligne uniquement. Les personnes ayant une incapacité cognitive peuvent avoir besoin de plus de temps pour remplir le formulaire de candidature, ce qui peut entraîner l'expiration de la session sur l'outil de dépôt des candidatures⁷⁴. De plus, les sites d'offres d'emploi sont souvent inaccessibles aux personnes ayant une déficience visuelle qui utilisent un lecteur d'écran⁷⁵.

Même lorsqu'elles trouvent un emploi, les personnes ayant une incapacité souffrent de discrimination salariale. Morley Gunderson et Byron Lee ont établi une estimation de cette discrimination au Canada à partir des données de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006⁷⁶. Ils ont fait état d'un écart salarial de 10 % attribuable aux discriminations entre les Canadiens et Canadiennes avec

⁷⁰ Organisation mondiale de la Santé. (2011). [Rapport mondial sur le handicap](#).

⁷¹ Bonaccio, S. et al. (2019). [The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence](#). *Journal of Business and Psychology*.

⁷² Turcotte, M. (2014). [Les personnes avec incapacité et l'emploi](#). Regards sur la société canadienne. Statistique Canada, produit n° 75-006-X2014001 au catalogue.

⁷³ Voir par exemple Bonaccio, S. et al. (2019). [The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence](#). *Journal of Business and Psychology*.

⁷⁴ Spurgaitis, K. (2019). [Why Ontarians with developmental disabilities still face employment barriers](#). TVO.

⁷⁵ Lazar, J., Olalere, A. et Wentz, B. (2012). [Investigating the accessibility and usability of job application web sites for blind users](#). *Journal of Usability Studies*, 7(2), 68-87.

⁷⁶ Gunderson, M. et Lee, B. (2016). [Pay discrimination against persons with disabilities: Canadian evidence from PALS](#). *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1531-1549.

et sans incapacité, après correction pour tenir compte des caractéristiques des rémunérations et de plusieurs autres facteurs ⁷⁷.

Discrimination et absence de mesures d'adaptation

L'accès à des mesures d'adaptation en milieu de travail est un sujet de grande préoccupation pour de nombreux Canadiens et Canadiennes ayant une incapacité, en dépit de la législation qui impose aux employeurs de fournir des mesures d'adaptation raisonnables. Pour diverses raisons, un grand nombre de Canadiens et Canadiennes ayant une incapacité sont gênés ou ont peur de demander des mesures d'adaptation en milieu de travail ^{78, 79, 80, 81}. Les mesures d'adaptation en milieu de travail les plus couramment requises sont des horaires flexibles ou une réduction du temps de travail, des tâches modifiées ou différentes, un poste de travail modifié ou ergonomique, et la possibilité de travailler de la maison ⁸². Le coût de mise en œuvre de la majorité de ces mesures d'adaptation est relativement faible, mais de nombreux employeurs pensent à tort que la plupart des mesures d'adaptation pour les personnes ayant une incapacité sont onéreuses ⁸³. (La figure 3 décrit les mesures d'adaptation les plus couramment requises par les employés ayant une incapacité.)

⁷⁷ Cet écart ne tient pas compte des personnes ayant une incapacité qui étaient sous-employées, sans emploi ou inactives.

⁷⁸ Morris, S. (2019). [Mesures d'adaptation en milieu de travail pour les employés ayant une incapacité au Canada, 2017](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2019001 au catalogue.

⁷⁹ Till, M. et al. (2015). [Profil des expériences sur le marché du travail : adultes canadiens de 15 ans et plus ayant une incapacité, 2012](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2015005 au catalogue.

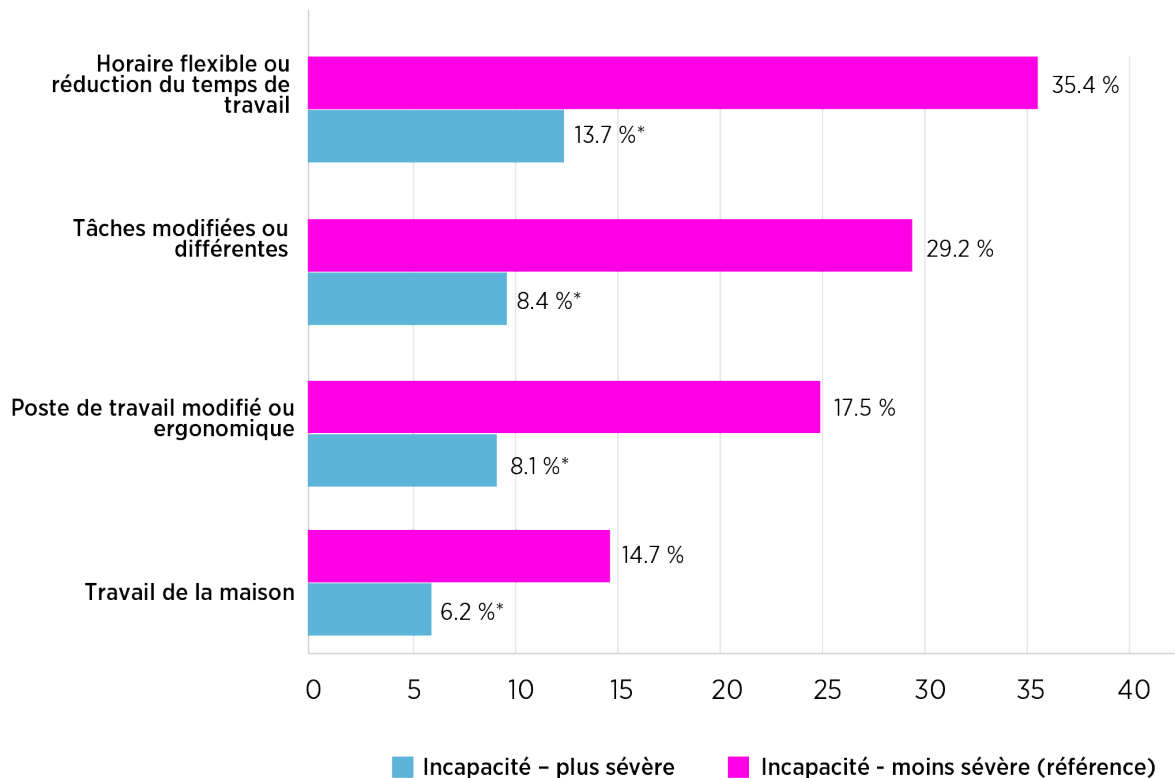
⁸⁰ Jetha, A. et al (2019). [Supporting the transition into employment: A study of Canadian young adults living with disabilities](#). *Journal of Occupational Rehabilitation*.

⁸¹ Morris, S. et al. (2018). [Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2018002 au catalogue.

⁸² Morris, S. (2019). [Mesures d'adaptation en milieu de travail pour les employés ayant une incapacité au Canada, 2017](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2019001 au catalogue.

⁸³ Bonaccio, S. et al. (2019). [The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence](#). *Journal of Business and Psychology*.

Figure 3. Principales mesures d'adaptation requises pour les employés ayant une incapacité (âgés de 25 à 64 ans) par catégorie de sévérité globale



Source : Morris (2019), à partir de données issues de l'Enquête canadienne sur l'incapacité menée par Statistique Canada, 2017.

Confiance face à l'incapacité

Il est nécessaire d'apporter davantage d'informations et de soutien aux employeurs sur les questions liées à l'incapacité afin d'aplanir divers obstacles à l'emploi injustifiés. Les prestataires de services et d'autres parties prenantes s'efforcent par exemple d'aider les employeurs à accroître leur « confiance face à l'incapacité ». Les employeurs favorables à l'intégration des personnes ayant une incapacité ont les connaissances et les capacités nécessaires pour créer un environnement de travail inclusif et accessible pour leurs employés ainsi que pour leurs clients⁸⁴.

L'amélioration de la confiance face à l'incapacité se déroule généralement en quatre étapes⁸⁵. La gêne face à l'incapacité caractérise la première étape, lorsque la stigmatisation et la méconnaissance entachent les perceptions et les pratiques. Avec quelques efforts, les employeurs peuvent toutefois

⁸⁴ Lindsay, S., Leck, J., Shen, W., Cagliostro E. et Stinson, J. 2019. [A framework for developing employer's disability confidence](#). *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 38(1), p. 40-55, et Suter, R., Scott-Parker, S. et Zadek, S. 2007. [Realising potential: Disability confidence builds better business](#). Cornell University.

⁸⁵ Lindsay, S. et Cancelliere, S. (2018). [A model for developing disability confidence](#). *Disability and Rehabilitation*, 40(18), 2122-2131.

passer à la deuxième étape en quittant leur zone de confort et en suivant des formations de sensibilisation aux questions clés. Ils peuvent ensuite élargir leurs horizons dans une troisième étape, en mettant l'accent sur les capacités individuelles plutôt que sur les stéréotypes. En allant un peu plus loin, les employeurs favorables à l'intégration des personnes ayant une incapacité s'attachent à faciliter l'inclusion et l'accessibilité en créant une culture de travail positive et en plaidant en faveur d'un changement social à l'intérieur et à l'extérieur de leur entreprise ⁸⁶.

Les employeurs jouent un rôle majeur dans la création d'emplois pour les personnes ayant une incapacité et, par conséquent, la multiplication du nombre d'employeurs favorables à l'intégration de ces personnes devrait sans doute faire partie intégrante de toute stratégie efficace d'insertion sur le marché du travail. À l'avenir, les formations destinées à renforcer la confiance des employeurs face à l'incapacité prendront sans doute une importance grandissante à l'heure où l'évolution du monde du travail risque de toucher de façon disproportionnée les personnes ayant une incapacité.

Travail indépendant

Compte tenu des obstacles que rencontrent de nombreuses personnes ayant une incapacité du côté des employeurs, le travail indépendant est considéré comme une solution de rechange pour celles et ceux qui ont des difficultés à accéder au marché du travail traditionnel. Il est nécessaire de mener des travaux supplémentaires pour déterminer la meilleure façon de fournir des mesures de soutien et des formations pour les initiatives entrepreneuriales. John Kitching a bien étudié cette possibilité et a conclu que l'entrepreneuriat peut, dans certaines conditions, constituer une bonne solution pour les personnes ayant une incapacité ⁸⁷. Dans l'ensemble, cependant, d'autres travaux de recherche et évaluations pilotes doivent être menés pour apporter des preuves qui pourront nourrir l'élaboration de bonnes pratiques dans ce domaine.

⁸⁶ Ibid

⁸⁷ Kitching J. (2014). [Entrepreneurship and self-employment by people with disabilities](#). Document de travail pour le projet de l'OCDE sur l'entrepreneuriat inclusif. OCDE.

ROLE DU SECTEUR PUBLIC ET DES PRESTATAIRES DE SERVICES

Secteur public

Le secteur public joue un rôle essentiel dans les politiques en matière d'incapacité au travail. Il fournit non seulement un filet de sécurité aux personnes ayant une incapacité lorsqu'elles ne peuvent pas travailler, mais il finance également des services de soutien et plusieurs incitations financières pour élargir les possibilités d'emploi. Les services d'aide à l'emploi et les incitations financières sont des leviers politiques généralement décrits comme étant des politiques actives du marché du travail. Cela comprend des programmes de formation, des services d'aide à l'emploi et des subventions à l'emploi conçus pour aider les jeunes adultes et les adultes en âge de travailler à trouver et à conserver un emploi rémunéré. Plusieurs programmes publics de soutien du revenu en cas d'incapacité mettent aujourd'hui davantage l'accent sur les politiques actives du marché du travail que par le passé, lorsqu'ils consistaient principalement à verser des prestations de revenu. L'Organisation de coopération et de développement économiques a souligné la nécessité d'une telle évolution dans un rapport de 2010 sur le système canadien de politiques en matière d'incapacité au travail ⁸⁸.

Prestataires de services

Des programmes d'emploi particuliers ont été élaborés pour aider les personnes qui ont une déficience intellectuelle, de graves troubles de santé mentale ou un traumatisme cérébral. Ils permettent aux travailleurs de bénéficier du soutien continu d'un conseiller en emploi pour obtenir et conserver un emploi. Il existe une abondante littérature qui évalue cette approche ^{89, 90}. Plus récemment, ce modèle a été étendu aux personnes ayant une incapacité physique, mais peu de travaux ont étudié le bien-fondé de son utilisation pour les personnes ayant un autre type d'incapacité. Les prestataires de services dans ce domaine apportent ce que certains nomment des « mesures de soutien à la durabilité », qui appellent une évaluation et l'élaboration de pratiques exemplaires.

Les prestataires de services jouent souvent un rôle central dans la mise à disposition d'incitations financières pour les employeurs. D'importantes ressources sont consacrées à ces incitations, mais les données probantes à l'appui de leur intérêt sont au mieux modestes. D'autres recherches sont

⁸⁸ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2010). [Maladie, invalidité et travail : Surmonter les obstacles : Canada : Des possibilités de collaboration.](#)

⁸⁹ Bond, G. R. (2004). [Supported employment: Evidence for an evidence-based practice.](#) *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 27(4), 345-359.

⁹⁰ Modini M. et al. (2016). [Supported employment for people with severe mental illness: A systematic review and meta-analysis of the international evidence.](#) *The British Journal of Psychiatry*, 209(1), 14-22.

nécessaires pour comprendre la combinaison optimale des types d'incitations financières qui peuvent contribuer à élargir les possibilités d'emploi pour les personnes ayant une incapacité.

Systemes de soutien

Dans un récent examen de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, le lieutenant-gouverneur de l'Ontario David Onley a indiqué que le transport reste un obstacle majeur au travail pour de nombreux Ontariens ayant une incapacité⁹¹. Il a souligné que « [I]a raison de ce constat semble tomber sous le sens : quand on ne peut pas sortir de chez soi, il est impossible de trouver un emploi [...] »⁹². Par conséquent, les mesures destinées à soutenir la possibilité de travailler pour les Canadiens et Canadiennes ayant une incapacité ne doivent pas seulement intégrer des stratégies axées sur le travailleur (renforcement des capacités, formation, soutien entre pairs, stages et programmes coopératifs) et sur l'employeur (formations sur la confiance envers les personnes ayant une incapacité et soutien financier), mais également sur des facteurs entourant le travail à proprement parler (transport, politique et mesures de soutien gouvernementales, systèmes de santé). Le concept de confiance face à l'incapacité peut être élargi au-delà des employeurs et des milieux de travail pour atteindre et guider les décideurs politiques, les professionnels de la santé, les enseignants et les programmes universitaires, ainsi que les architectes et les ingénieurs qui conçoivent et mettent en œuvre des systèmes ayant une incidence sur l'accessibilité au travail pour les Canadiens et Canadiennes ayant une incapacité.

Le Centre for Universal Design a défini sept principes de conception universelle et inclusive qui doivent guider toute politique, tout bâtiment, tout service ou tout autre facteur influençant l'accessibilité au travail des personnes avec une incapacité.⁹³ Ces principes, cités ci-dessous, ont été complétés par une série de lignes directrices qui ajoutent des détails précis et facilitent leur mise en œuvre.

1. **Utilisation égalitaire** : La conception est utile et commercialisable auprès de personnes ayant différentes capacités;
2. **Flexibilité d'utilisation** : La conception peut être conciliée avec une vaste gamme de préférences et de capacités individuelles;
3. **Utilisation simple et intuitive** : L'utilisation de la conception est facile à comprendre, indépendamment de l'expérience, des connaissances, des compétences linguistiques de l'utilisateur ou de son niveau de concentration au moment de l'utilisation.

⁹¹ Onley, D. (2019). [Consultation des personnes handicapées de l'Ontario : Rapport du troisième examen de la loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario](#). Gouvernement de l'Ontario.

⁹² Ibid.

⁹³ The Centre for Excellence in Universal Design. (2019). [The 7 principles](#).

4. **Information perceptible** : La conception communique efficacement à l'utilisateur l'information nécessaire, quelles que soient les conditions ambiantes ou les capacités sensorielles de la personne;
5. **Tolérance à l'erreur** : La conception réduit au minimum les dangers et les conséquences négatives des accidents ou des actions involontaires;
6. **Effort physique minimal** : La conception permet une utilisation efficace et aisée, générant une fatigue minimale;
7. **Dimensions et espace libre pour l'approche et l'utilisation** : La conception prévoit une taille et un espace adéquats pour permettre l'accès, la saisie, la manipulation et l'utilisation, quelles que soient la taille, la posture ou la mobilité de l'utilisateur ⁹⁴.

⁹⁴ Ibid.

PROCHAINES ETAPES

Les données et recherches dans le domaine de l'incapacité et des écarts de compétences, du sous-emploi et de l'égalité des chances sur le marché du travail sont relativement rares. Si des études remarquables ont bien été publiées dans des revues à comité de lecture et dans la littérature grise, de même que des synthèses des connaissances et expériences de terrain, il s'avère nécessaire de mener des travaux complémentaires. Quatre domaines clés méritent une attention particulière dans les futurs travaux de recherche :

1. Les personnes ayant une incapacité ne constituent pas un groupe homogène. Le type et le nombre d'incapacités, leur sévérité et leur évolution, l'âge d'apparition de l'incapacité, le sexe, le statut de minorité raciale, le niveau de scolarité et les expériences professionnelles jouent tous un rôle dans la façon dont les personnes vivent leur incapacité. Des travaux interdisciplinaires sont nécessaires pour mieux comprendre la complexité de l'identité et de la position sociale. Il conviendrait en particulier d'étudier la façon dont la position sociale à différents moments de la vie influence les expériences des personnes ayant une incapacité, notamment en ce qui a trait au marché du travail. Des recherches doivent être menées sur les conséquences différenciées de l'évolution future du monde du travail sur les expériences professionnelles des personnes ayant une incapacité, en fonction de leurs caractéristiques sociodémographiques, ainsi que sur les mesures de soutien qui seront nécessaires pour améliorer leur intégration.
2. Les personnes ayant une incapacité sont sous-représentées dans de nombreuses professions dont les effectifs devraient augmenter (postes professionnels et de gestion) et surreprésentées dans les professions amenées à décroître (postes administratifs et manuels), notamment en raison de l'automatisation. Les personnes ayant une incapacité sont généralement bloquées à des postes de niveau débutant, sans guère de perspectives de promotion. Les défis sont complexes et méritent d'être étudiés. Les préjugés, le manque de confiance des employeurs envers les personnes ayant une incapacité, le manque d'accès aux mesures de soutien requises, l'absence de possibilités de formation et de mentorat, ainsi qu'un niveau de scolarité plus faible, sont quelques-uns des facteurs explicatifs. Des travaux de recherche plus approfondis sont nécessaires pour comprendre les répercussions de l'automatisation sur les emplois et les secteurs dans lesquels les personnes ayant une incapacité travaillent souvent et pour élaborer des stratégies visant à atténuer les effets négatifs et à ouvrir de nouvelles possibilités. D'autres travaux doivent être entrepris pour mieux comprendre comment les occasions dans les secteurs en croissance peuvent être rendues accessibles et inclusives pour les talents, indépendamment de la situation vis-à-vis de l'incapacité. En particulier, il est impératif de mettre en place au niveau postsecondaire des programmes qui sont accessibles et inclusifs pour tous les étudiants, y compris les personnes ayant plusieurs incapacités. Sur le plan organisationnel, la capacité de

prise en compte des besoins des talents doit être améliorée grâce à la promotion des systèmes de gestion de l'incapacité et la fourniture d'outils et de ressources destinés à soutenir le recrutement, le maintien en poste et la promotion de personnes ayant une incapacité.

3. Les établissements d'enseignement, les prestataires de services et les employeurs peuvent tous être des facteurs clés de réussite des personnes ayant une incapacité. Il est crucial qu'ils possèdent les connaissances et les compétences nécessaires pour aider ces personnes à acquérir des diplômes, de l'expertise et une formation qui mènent à un emploi valorisant et durable. Des travaux de recherche s'imposent pour déterminer la manière dont les employeurs peuvent soutenir la transition entre l'école et le travail, qui constitue une période particulièrement critique. Il conviendrait d'étudier les différentes formes que peut prendre la participation active des employeurs au programme d'études et aux activités des établissements postsecondaires. Les employeurs pourraient par exemple aider les établissements à mieux préparer les étudiants ayant une incapacité aux apprentissages, aux stages et aux stages pratiques et assurer que toutes ces possibilités de formation correspondent aux compétences susceptibles d'être fortement recherchées à l'avenir. La recherche doit s'intéresser aux approches différentes en matière d'apprentissage intégré combinant programme d'enseignement postsecondaire et formations sur le terrain, ainsi qu'à la meilleure façon de tirer parti de l'expertise des employeurs et du secteur privé dans l'élaboration des programmes d'enseignement.
4. Les attitudes négatives et le manque de sensibilisation aux pratiques exemplaires en matière de mesures d'adaptation constituent deux obstacles majeurs en milieu de travail. Il sera essentiel de guider les employeurs, les décideurs politiques, les professionnels de la santé, les enseignants universitaires, les architectes et les ingénieurs pour renforcer la confiance face à l'incapacité et faire évoluer la culture du milieu de travail. Les petites et moyennes entreprises, qui constituent les principaux créateurs d'emplois, ont particulièrement besoin de conseil et de soutien pour éliminer les obstacles à l'emploi. Les personnes ayant une incapacité liée à l'apprentissage et des troubles de santé mentale rencontrent davantage d'obstacles que celles ayant une incapacité physique. Elles représentent également la plus grande partie des jeunes ayant une incapacité. La Commission de la santé mentale du Canada a élaboré des orientations innovantes sur les pratiques exemplaires destinées aux employeurs⁹⁵. Il conviendra toutefois de réaliser des travaux complémentaires sur les pratiques d'adaptation afin d'aider les enseignants et les employeurs à apporter leur contribution pour garantir que les personnes ayant une incapacité s'épanouissent sur le marché du travail de demain. Même si les pratiques exemplaires en matière de gestion de l'incapacité incluent les incapacités physiques, cognitives et liées à la santé

⁹⁵ Centre de toxicomanie et de santé mentale, Université de Toronto et Université Queen's. (2013). [Une main-d'œuvre en quête d'emploi : Emploi et revenus pour les personnes atteintes de maladies mentales graves](#) Commission de la santé mentale du Canada.

mentale, d'autres orientations ciblées doivent être élaborées pour faciliter l'intégration des personnes ayant un trouble de santé mentale. Des outils et ressources utiles ont été conçus par la Commission de la santé mentale du Canada, mais il reste beaucoup à faire pour renforcer la confiance des employeurs face à l'incapacité dans le domaine des mesures d'adaptation pour les personnes atteintes de troubles de santé mentale, en particulier auprès des employeurs de petite et moyenne taille.

BIBLIOGRAPHIE

- Ahmed, I. et Chao, T. (2018). [Assistive learning technologies for students with visual impairments: A critical rehumanizing review](#). *Investigations in Mathematics Learning*, 10(3), 173–185.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19477503.2018.1463005>
- Beatty, J. et al. (2019). [On the treatment of persons with disabilities in organizations: A review and research agenda](#). *Human Resource Management*, 58(2), 119–137.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.21940>
- Bond, G. R. (2004). [Supported employment: Evidence for an evidence-based practice](#). *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 27(4), 345–359.
<https://psych.iupui.edu/Users/gbond/pdfs/114%202004%20Bond%20SE%20rev%20psr%20j.pdf>
- Bonaccio, S. et al. (2019). [The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence](#). *Journal of Business and Psychology*.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-018-9602-5>
- Brohan, E. et Thornicroft, G. (2010). [Stigma and discrimination of mental health problems: Workplace implications](#). *Occupational Medicine*, 60(6), 414–415.
<https://academic.oup.com/ocmed/article/60/6/414/1390841>
- Bureau of Labor Statistics. (2018). [Persons with a disability: Labor force characteristics—2018](#). Lien erroné
 Communiqué de presse du Bureau of Labor Statistics. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/disabl.pdf>
- Centre de toxicomanie et de santé mentale, Université de Toronto et Université Queen's. (2013). [Une main-d'œuvre en quête d'emploi : Emploi et revenus pour les personnes atteintes de maladies mentales graves](#)
 Commission de la santé mentale du Canada.
https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/2016-05/Workplace_MHCC_Aspiring_Workforce_Report_FRE_0.pdf
- The Centre for Excellence in Universal Design. (2019). [The 7 principles](#). <http://universaldesign.ie/What-is-Universal-Design/The-7-Principles/>
- Cloutier, E., Grondin, C. et Lévesque, A. (2018). [Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 : Guide des concepts et méthodes](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2018001 au catalogue.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/89-654-x/89-654-x2018001-eng.pdf?st=cAxhHFAb>
- Crenshaw, K. (1991). [Mapping the margins: Identity politics, intersectionality, and violence against women](#). *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299. <https://www.racialequitytools.org/resourcefiles/mapping-margins.pdf>
- Département des affaires économiques et sociales, Personnes handicapées. (2006). [Convention relative aux droits des personnes handicapées \(CDPH\)](#). Nations Unies. Lien en anglais
<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>
- Département des affaires économiques et sociales, Personnes handicapées. (2019). [Convention relative aux droits des personnes handicapées \(CDPH\)](#). Nations Unies.
<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>
- Disability Rights UK. (2014). [Skills for employment for disabled people: A reflective report](#).
<https://www.disabilityrightsuk.org/closing-disability-skills-gap>

- Department for Education. (2013). [Supported internship trial for 16 to 24 year old learners with learning difficulties and/or disabilities: An evaluation](https://www.gov.uk/government/publications/learning-difficulties-disabilities-supported-internship-evaluation). Royaume-Uni.
<https://www.gov.uk/government/publications/learning-difficulties-disabilities-supported-internship-evaluation>
- Durst, D. et Bluehardt, M. (2004). *Aboriginal people with disabilities: A vacuum in public policy*. Regina: University of Regina, Saskatchewan Institute of Public Policy.
- Dwertmann, D. (2016). [Management research on disabilities: Examining methodological challenges and possible solutions](https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2015.1137614). *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1477–1509.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2015.1137614>
- Fields, A., Uppal, S. et LaRochelle-Côté, S. (2017). [L'incidence du vieillissement de la population sur les taux d'activité du marché du travail](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2017001/article/14826-fra.htm). Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2017001/article/14826-fra.htm>
- Forgrave, K. (2002). [Assistive technology: Empowering students with learning disabilities](https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00098650209599250?journalCode=vtch20). *The Clearing House*, 75(3), 122–126. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00098650209599250?journalCode=vtch20>
- Gunderson, M. et Lee, B. (2016). [Pay discrimination against persons with disabilities: Canadian evidence from PALS](https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2015.1072106). *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1531–1549.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2015.1072106>
- Harpur, P., Connolly, U. et Blanck, P. (2017). [Socially constructed hierarchies of impairments: The case of Australian and Irish workers' access to compensation for injuries](https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-017-9745-7). *Journal of Occupational Rehabilitation*.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-017-9745-7>
- Jetha, A. et al (2019). [Supporting the transition into employment: A study of Canadian young adults living with disabilities](https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-018-9772-z). *Journal of Occupational Rehabilitation*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-018-9772-z> 1st link does not work
- Job Accommodation Network (JAN). n.d. [A to Z of disabilities and accommodations](https://askjan.org/a-to-z.cfm). Job Accommodation Network. <https://askjan.org/a-to-z.cfm>
- Jones, G. (1997). [Advancement opportunity issues for persons with disabilities](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S105348229790005X). *Human Resource Management Review*, 7(1), 55–76. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S105348229790005X>
- Kaye, H. (2009). ["Stuck at the bottom rung: Occupational characteristics of workers with disabilities"](https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-009-9175-2). *Journal of Occupational Rehabilitation*, 19, 115–128. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-009-9175-2>
- Kirby, D. (2009). [Widening access: Making the transition from mass to universal post-secondary education in Canada](http://en.copian.ca/library/research/jarl/widening/widening.pdf). *Journal of Applied Research on Learning/Revue de recherche appliquée sur l'apprentissage*, 2(3) 1-17.
<http://en.copian.ca/library/research/jarl/widening/widening.pdf>
- Kitching J. (2014). [Entrepreneurship and self-employment by people with disabilities](http://www.oecd.org/cfe/leed/background-report-people-disabilities.pdf). Document de travail pour le projet de l'OCDE sur l'entrepreneuriat inclusif. OCDE. <http://www.oecd.org/cfe/leed/background-report-people-disabilities.pdf>
- Konrad, A. et al. (2012). [Temporary work, underemployment and workplace accommodations: Relationship to well-being for workers with disabilities](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2305470). *British Journal of Management*. 24.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2305470
- Lamb, C. (2016). [The talented Mr. Robot: The impact of automation on Canada's workforce](https://brookfieldinstitute.ca/report/the-talented-mr-robot/). The Brookfield Institute for Innovation and Entrepreneurship. <https://brookfieldinstitute.ca/report/the-talented-mr-robot/>

- Lamb, C. et Doyle, S. (2017). [Future-proof: Preparing young Canadians for the future of work](https://brookfieldinstitute.ca/report/future-proof-preparing-young-canadians-for-the-future-of-work/). Brookfield Institute for Innovation and Entrepreneurship. <https://brookfieldinstitute.ca/report/future-proof-preparing-young-canadians-for-the-future-of-work/>
- Lapointe, S., Turner, J. (2020). [Tirer parti des compétences des diplômés en sciences sociales et sciences humaines](#). Compétences de l'avenir. Forum des politiques publiques, Diversity Institute de l'Université Ryerson, Centre des compétences futures. [https://ppforum.ca/fr/project/skills-next/Lazar, J., Olalere, A. et Wentz, B. \(2012\). Investigating the accessibility and usability of job application web sites for blind users. *Journal of Usability Studies*, 7\(2\), 68–87. <https://dl.acm.org/doi/10.5555/2835476.2835479>](https://ppforum.ca/fr/project/skills-next/Lazar, J., Olalere, A. et Wentz, B. (2012). Investigating the accessibility and usability of job application web sites for blind users. Journal of Usability Studies, 7(2), 68–87. https://dl.acm.org/doi/10.5555/2835476.2835479)
- Lindsay, S. et Cancelliere, S. (2018). [A model for developing disability confidence](#). *Disability and Rehabilitation*, 40(18), 2122–2131. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09638288.2017.1326533>
- Lindsay, S. et al. (2019). [A framework for developing employer's disability confidence](#). *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 38(1), 40–55.
- Looker, E. D. et Lowe, G. S. (2001). Post-secondary access and student financial aid in Canada: Current knowledge and research gaps. Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EDI-05-2018-0085/full/html>
- Malatest & Associates. (2007). [Promotion 2003 : Enquête de suivi auprès des élèves du secondaire](#). Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire. <http://www.oise.utoronto.ca/rspe/UserFiles/File/Class%20of%202003%20Follow-Up%20Survey%20%28Summary%29.pdf>.
- Commission de la santé mentale du Canada. (2013). [La nécessité d'investir dans la santé mentale au Canada](#). https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/Investing_in_Mental_Health_FINAL_FRE_0.pdf
- Commission de la santé mentale du Canada. (2019). [Santé mentale en milieu de travail](#). <https://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/ce-que-nous-faisons/sante-mentale-en-milieu-de-travail>
- Modini M. et al. (2016). [Supported employment for people with severe mental illness: A systematic review and meta-analysis of the international evidence](#). *The British Journal of Psychiatry*, 209(1), 14–22. <https://www.cambridge.org/core/journals/the-british-journal-of-psychiatry/article/supported-employment-for-people-with-severe-mental-illness-systematic-review-and-metaanalysis-of-the-international-evidence/D87504A18AB7E908624FF3FC94AF8F5C>
- Morris, S. (2019). [Mesures d'adaptation en milieu de travail pour les employés ayant une incapacité au Canada, 2017](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2019001 au catalogue. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2019001-fra.htm>
- Morris, S. et al. (2018). [Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017](#). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2018002 au catalogue. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2018002-fra.htm>
- Bureau de la condition des personnes handicapées. (2003). [Définir l'incapacité : une question complexe](#). Bureau de la condition des personnes handicapées, Développement des ressources humaines Canada <http://publications.gc.ca/site/fra/9.631209/publication.html>
- Oliver, M. (1983). *Social work with disabled people*. Basingstoke: Macmillan.
- Oliver, M. (2013). [The social model of disability: Thirty years on](#). *Disability & Society*, 28(7), 1024–1026. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09687599.2013.818773>

- Onley, D. (2019). [Consultation des personnes handicapées de l'Ontario : Rapport du troisième examen de la loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario](https://www.ontario.ca/fr/page/revision-legislative-2019-de-la-loi-de-2005-sur-laccessibilite-pour-les-personnes-handicapees-de). Gouvernement de l'Ontario. <https://www.ontario.ca/fr/page/revision-legislative-2019-de-la-loi-de-2005-sur-laccessibilite-pour-les-personnes-handicapees-de>
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2010). [Maladie, invalidité et travail : Surmonter les obstacles : Canada : Des possibilités de collaboration](https://www.oecd-ilibrary.org/fr/social-issues-migration-health/maladie-invalidite-et-travail-surmonter-les-obstacles_9789264090439-fr). https://www.oecd-ilibrary.org/fr/social-issues-migration-health/maladie-invalidite-et-travail-surmonter-les-obstacles_9789264090439-fr
- O'Toole G. (2013). [Review of different approaches to work skills development for disabled young people \(14-25\) and disabled working adults in the UK and internationally](https://www.disabilityrightsuk.org/closing-disability-skills-gap). Institute for Policy Studies in Education, London Metropolitan University. <https://www.disabilityrightsuk.org/closing-disability-skills-gap>
- Parekh, G. et Brown, R. S. (2019). [Changing lanes: The relationship between special education placement and students' academic futures](https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0895904818812772). *Educational Policy* 2019, Vol. 33(1) 111–135. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0895904818812772>
- Parlement du Canada. (2019). [Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles](https://www.parl.ca/DocumentViewer/fr/42-1/projet-loi/C-81/sanction-royal). <https://www.parl.ca/DocumentViewer/fr/42-1/projet-loi/C-81/sanction-royal>
- Perlin, M. (1993). [On "sanism"](https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/smulr46&div=25&id=&page=). *SMU Law Review*, 46(2), 373–407. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/smulr46&div=25&id=&page=>
- Robson, K. L. et al. (2014). [The intersectionality of postsecondary pathways: The case of high school students with special education needs](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cars.12044). *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 51(3) 193-215. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cars.12044>
- Shaw, L., Chan, F. et McMahon, B. (2012). [Intersectionality and disability harassment: The interactive effects of disability, race, age, and gender](https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0034355211431167). *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 55(2), 82–91. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0034355211431167>
- Spurgaitis, K. (2019). [Why Ontarians with developmental disabilities still face employment barriers](https://www.tvo.org/article/why-ontarians-with-developmental-disabilities-still-face-employment-barriers). TVO. <https://www.tvo.org/article/why-ontarians-with-developmental-disabilities-still-face-employment-barriers>
- Statistique Canada. (2018). [Expériences sur le marché du travail des Premières Nations vivant hors réserve](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-653-x/89-653-x2018003-fra.htm). Statistique Canada, produit n° 89-653-X2018003 au catalogue. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-653-x/89-653-x2018003-fra.htm>
- Stone, D. et Colella, A. (1996). [A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations](https://www.jstor.org/stable/258666?seq=1#page_scan_tab_contents). *Academy of Management Review*, 21(2), 352–401. https://www.jstor.org/stable/258666?seq=1#page_scan_tab_contents
- Suter, R., Scott-Parker, S. and Zadek, S. (2007). [Realising potential: Disability confidence builds better business](http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1465&context=gladnetcollect). Cornell University. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1465&context=gladnetcollect>
- Till, M. et al. (2015). [Profil des expériences sur le marché du travail : adultes canadiens de 15 ans et plus ayant une incapacité, 2012](https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-654-x/89-654-x2015005-fra.pdf?st=DYeLXgy9). Statistique Canada, produit n° 89-654-X2015005 au catalogue. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-654-x/89-654-x2015005-fra.pdf?st=DYeLXgy9>
- Tomba, E. et al. (2006). Precarious employment and people with disabilities (90–114). Dans L. F. Vosko (éd.), *Precarious employment: Understanding labour market insecurity in Canada*. Montréal : Presses de l'Université McGill-Queen's.

Tompa, E. et al. (2017). [Feasibility study and needs assessment for a Canadian searchable online resource for workplace accommodation for persons with disabilities](https://www.crwdp.ca/sites/default/files/pdf/esdc_feasibility_study_final_report_july_10_2017.pdf). Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle (CRPIP).

https://www.crwdp.ca/sites/default/files/pdf/esdc_feasibility_study_final_report_july_10_2017.pdf

Turcotte, M. (2014). [Les personnes avec incapacité et l'emploi](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2014001/article/14115-fra.htm). Regards sur la société canadienne. Statistique Canada, produit n° 75-006-X2014001 au catalogue. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2014001/article/14115-fra.htm>

Uppal, S. (2006). [Impact of the timing, type and severity of disability on the subjective well-being of individuals with disabilities](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S027795360600044X). *Social Science & Medicine*, 63(2), 525-539.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S027795360600044X>

Withers, A. (2016). [\(Re\)construire et \(re\)habiliter le corps handicapé : Les politiques relatives au handicap et à la réhabilitation pendant la première Guerre Mondiale et ses conséquences de longue durée](https://crsp.journals.yorku.ca/index.php/crsp/article/view/40241). *Canadian Review of Social Policy/Revue canadienne de politique sociale*, 75(1), 30-58.

<https://crsp.journals.yorku.ca/index.php/crsp/article/view/40241>

Organisation mondiale de la Santé. (2011). [Rapport mondial sur le handicap](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/fr/).

https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/fr/

