

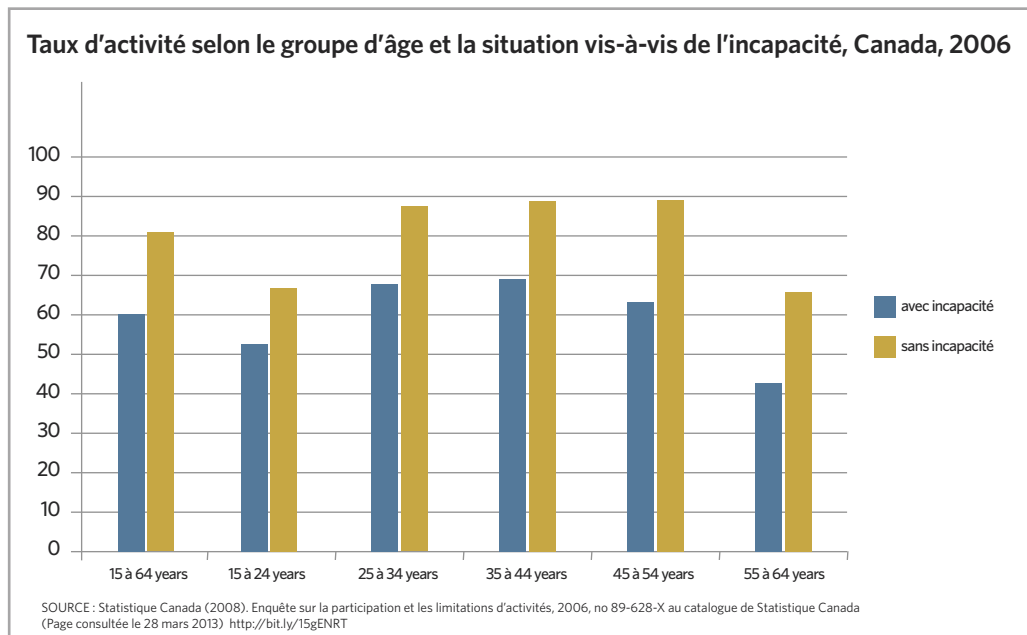
TRAITAIS DE FAMILLE

Also available in English.

JUIN 2013 | NUMÉRO 54

L'incapacité et l'emploi au Canada

PAR NATHAN BATTAMS



À l'échelle internationale, plus d'un milliard de personnes sont atteintes d'une incapacité, soit environ 15 % de la population mondiale. Compte tenu du vieillissement de la population et des connaissances accrues concernant les problèmes de santé, le taux d'incapacité dans la plupart des pays industrialisés est appelé à augmenter¹. À cet égard, le Canada n'échappe pas à la règle : en 2006, le taux d'incapacité au pays s'établissait à 17 %, en hausse par rapport au taux de 15 % constaté en 2001². Les personnes handicapées font face à des obstacles uniques et souvent redoutables pour s'intégrer et prendre part à la population active.

Selon une étude de l'OCDE, le taux d'emploi chez les personnes ayant une incapacité correspond à un peu plus de la moitié seulement du taux qui prévaut chez les autres (soit 44 % et 75 % respectivement)³.

En 2006, plus de 40 % des Canadiens de 15 à 64 ans déclarant une incapacité restaient en marge de la population active et n'étaient pas à la recherche d'un emploi⁴. Le taux d'emploi chez les personnes handicapées était plus faible chez les femmes (46 %) que chez les hommes (56 %)⁵. Par ailleurs, les personnes ayant une incapacité avaient tendance à travailler moins que les autres répondants, c'est-à-dire 15 semaines de moins annuellement chez les hommes, et 12 semaines de moins chez les femmes⁶.

Évidemment, le fait que les Canadiens touchés par une incapacité soient moins actifs au sein de la main-d'œuvre que leurs homologues ne déclarant aucune incapacité se traduit la plupart du temps par un écart dans les revenus, et la différence des gains est proportionnelle à la durée de la période d'incapacité.

...2/

Ainsi, d'après les données publiées en 2009 par Statistique Canada, l'écart de revenu était pratiquement nul lorsque la période d'incapacité atteignait un an, mais le fossé atteignait au moins 20 % chez ceux qui étaient touchés par une incapacité pendant six ans⁷.

Les liens à établir entre l'incapacité et l'emploi sont complexes. En effet, le taux de chômage varie en fonction du profil d'incapacité. À titre d'exemple, chez les personnes ayant une incapacité auditive, le taux de chômage se chiffrait à 10 % en 2006, comparativement à 16 % chez les personnes atteintes d'une incapacité associée à la mémoire⁸. Quoique la majorité des incapacités soient liées à la douleur, à la mobilité ou à l'agilité, on constate un nombre croissant de demandes de prestations pour des cas d'incapacité relatifs à la santé mentale. Au Canada, on estime que les troubles de santé mentale sont en cause dans 30 % des demandes de prestations pour invalidité de courte ou de longue durée⁹.

Souvent, les obstacles à l'emploi que connaissent les personnes vivant avec une incapacité découlent de la stigmatisation au sein de la société plutôt que de leur état en tant que tel. Cette stigmatisation est bien réelle : parmi les répondants, la majorité (55 %) des Canadiens ayant une incapacité sont d'avis qu'« une personne a plus de chances de se faire embaucher ou d'obtenir une promotion si elle cache son invalidité¹⁰ ».

Même si certains employeurs auront tendance à la présomption et émettront certaines réserves quant aux capacités et au rendement d'une personne handicapée, près de 80 % des propriétaires de petites entreprises canadiennes interrogés ayant embauché des personnes

handicapées estiment néanmoins que ces employés ont « soit comblé, soit surpassé » leurs attentes¹¹. Certains employeurs s'inquiéteront aussi des coûts éventuels associés à l'aménagement du lieu de travail. Dans le cadre d'un sondage mené en 2013, l'estimation moyenne des répondants par rapport aux coûts d'aménagement se situait à 10 000 \$, ce qui correspond à 20 fois le coût moyen réel de 500 \$ par personne (et qui ne s'applique nullement, par ailleurs, aux 20 % d'employés handicapés qui ne requièrent aucun aménagement particulier¹²).

Coup d'œil sur la famille

De nos jours, un nombre croissant d'employeurs recrutent et embauchent des personnes handicapées, parce que leur participation pleine et entière au marché du travail se révèle de plus en plus manifeste. Ainsi, les gestionnaires, les collègues et les syndicats ont la possibilité d'instaurer une culture d'inclusion au sein de laquelle les personnes ayant une incapacité pourront réaliser leur plein potentiel et contribuer au succès de leur organisation. Toutefois, le soutien ne provient pas seulement du milieu de travail : les Canadiens vivant avec une incapacité dépendent aussi de leurs familles pour obtenir de l'aide, du soutien affectif et de l'encouragement. De fait, les multiples facettes que suppose l'incapacité imposent aux collègues, aux aidants, aux décideurs et aux familles de collaborer avec les Canadiens handicapés afin de favoriser leur implication socioéconomique au sein de leurs propres collectivités.

Nathan Battams est chercheur et auteur au sein de l'Institut Vanier de la famille.

¹ Organisation mondiale de la santé (2013). « Disability: Report by the Secretariat » dans *Sixty-Sixth World Health Assembly* (ordre du jour provisoire, article 13.5). (Page consultée le 20 mai 2013) http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA66/A66_12-en.pdf

² MacKenzie, Andrew, Hurst, Matt et Crompton, Susan. « Série sur la vie avec une incapacité. Définition de l'incapacité dans l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités » dans *Tendances sociales canadiennes* (hiver 2012), no 11-008-XWE au catalogue de Statistique Canada. (Page consultée le 27 mars 2013) <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2009002/article/11024-fra.htm>

³ OMS (2013).

⁴ Galarneau, Diane et Radulescu, Marian. « L'emploi chez les personnes ayant une incapacité » dans *L'emploi et le revenu en perspective* (mai 2009). (Page consultée le 2 avril 2013) <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2009105/article/10865-fra.htm>

⁵ *Ibidem*

⁶ *Ibidem*

⁷ *Ibidem*

⁸ Statistique Canada (2006). « Taux d'activité et de chômage selon le genre d'incapacité, Canada » (tableau 1) dans *Enquête sur la participation et les limitations d'activités, 2006*. (Page consultée le 2 avril 2013) <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-628-x/2008007/t/5201154-fra.htm>

⁹ Sairanen, S., Matzanke, D. et Smeall, D. (2011). « The Business Case: Collaborating to Help Employees Maintain their Mental Well-Being » dans *Healthcare Papers* (11). (Page consultée le 20 mai 2013) <http://bit.ly/188ni2o>

¹⁰ Pollara Strategic Insights. *Les Canadiens estiment que les personnes handicapées sont victimes de préjugés à l'embauche* (sondage mené du 24 au 30 août 2012). (Page consultée le 4 avril 2013) <http://bit.ly/13HKWan>

¹¹ *Ibidem*

¹² *Ibidem*

