

## Les Canadiens avec incapacité : une occasion à saisir

Derek Burleton, économiste en chef adjoint | 416-982-2514

Brian DePratto, économiste principal | 416-944-5069

16 octobre 2019

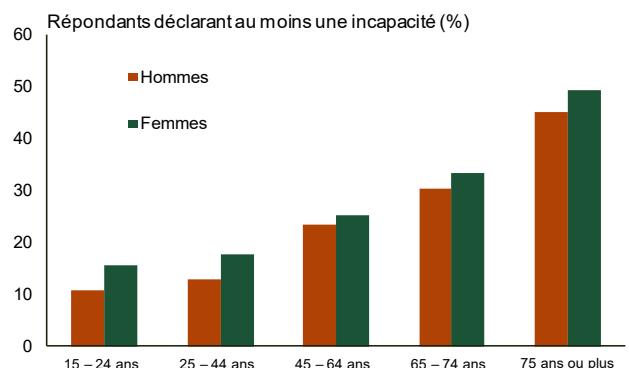
### Faits saillants

- Les Canadiens avec incapacité représentent déjà un large groupe de la population d'âge actif et gagneront en importance à mesure du vieillissement démographique.
- Pourtant, ces personnes continuent d'accuser un retard sur le marché du travail. Une diminution, même modeste, de l'écart qui existe sur le marché du travail entre les personnes avec incapacité et la population générale pourrait rapporter plus de 50 milliards de dollars à l'économie. Pour un employeur, prendre une longueur d'avance en accessibilité du lieu de travail, c'est se créer un avantage compétitif clair dans cette guerre pour les talents.
- Plusieurs politiques peuvent aider à réduire l'écart sur le marché du travail, notamment celles visant l'amélioration de la diplomation des personnes avec incapacité et la promotion auprès des employeurs des mesures d'adaptation en milieu de travail. Par ailleurs, la création de points de contact centraux pour simplifier et accroître l'utilisation des ressources publiques afin de soutenir ces personnes représenterait un grand pas en avant.

En 2017, un Canadien sur cinq déclarait avoir une incapacité, soit près de 6,2 millions de personnes. Ce ratio devrait passer à un sur quatre d'ici 20 ans en raison du vieillissement démographique. Parallèlement à cela, la participation de ces personnes sur le marché du travail est nettement inférieure à celle de la population générale. Comme nous le verrons dans le présent rapport, ce groupe de Canadiens représente une gigantesque occasion économique encore inexploitée. Une diminution, même modeste, de l'écart qui existe sur le marché du travail pour les personnes avec incapacité pourrait bonifier le PIB réel d'environ 50 G\$ et créer près de 450 000 emplois au cours de la prochaine décennie, ce qui aurait un effet positif sur les dépenses de consommation et les recettes fiscales.

Alors que les analyses montrent de plus en plus qu'il faut éliminer les obstacles en milieu de travail pour ces personnes, de nombreuses entreprises au Canada accusent un retard dans la mise en œuvre des stratégies de recrutement et de fidélisation d'employés avec incapacité. À moyen et long terme, les entreprises à la traîne seront de plus en plus pénalisées, à mesure que les effets du vieillissement sur la main-d'œuvre s'intensifieront, car la probabilité de déclarer une incapacité augmente avec l'âge. Les gouvernements doivent eux aussi passer à la vitesse supérieure. Nous proposons trois grands axes d'action : la création de points de contact centraux pour les Canadiens avec incapacité afin de simplifier l'accès aux ressources disponibles; l'amélioration de la diplomation, y compris la transition à l'entrée et à la sortie du système d'études postsecondaires; et

**Graphique 1 - Au Canada, les femmes et les aînés sont plus susceptibles de déclarer une incapacité**



Sources : Statistique Canada, Services économiques TD. Données de 2017.

le renforcement du soutien pour l'adaptation en milieu de travail et la sensibilisation des employeurs. Dans la guerre pour les talents et la bataille contre le vieillissement démographique, les Canadiens avec incapacité pourraient fort bien, moyennant quelques ajustements au niveau des politiques et des façons de faire, être l'arme secrète.

## Portrait des Canadiens avec incapacité

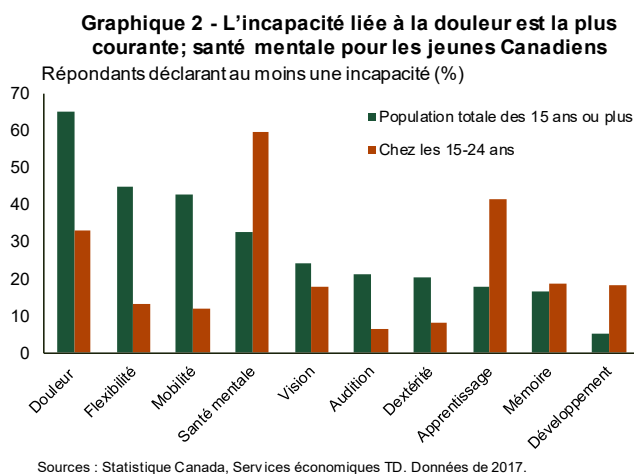
Une incapacité est une condition physique, mentale, cognitive ou liée au développement qui gêne ou limite une personne dans l'accomplissement de certaines tâches, d'activités ou d'interactions quotidiennes courantes. Comme le souligne l'Organisation mondiale de la santé (OMS), un élément clé de cette définition est que l'incapacité n'est pas simplement un problème de santé. Il s'agit d'un phénomène complexe qui découle de l'interaction entre les caractéristiques corporelles d'une personne (définies de façon générale) et les caractéristiques de la société où elle vit<sup>1</sup>.

Il ne faut pas sous-estimer la complexité ni la diversité potentielles des incapacités. Elles peuvent être visibles ou invisibles, sévères ou légères. De plus, le type et la prévalence des incapacités varient en fonction du sexe et de l'âge. Dans ce contexte, la complexité découle souvent de la coexistence d'une ou de plusieurs incapacités et d'un ou de plusieurs états de santé. En effet, les personnes avec incapacité sont souvent confrontées à plusieurs incapacités et/ou à un taux plus élevé d'états de santé secondaires.

Vous connaissez probablement au moins une personne avec incapacité. Selon Statistique Canada, en 2017, au moins un Canadien sur cinq de 15 ans ou plus vit avec une incapacité, ce qui représente plus de six millions de personnes<sup>2</sup>. Les femmes sont légèrement plus susceptibles de déclarer une incapacité, particulièrement dans le groupe des 65 ans ou plus, ce qui représente un défi, étant donné le vieillissement de la population canadienne. Nous reviendrons sur cette question plus loin.

La proportion de personnes avec incapacité au Canada est un peu plus élevée que le taux d'incidence mondial constaté par l'OMS (15 % de la population mondiale en 2011), sans doute parce que la population canadienne est un peu plus âgée<sup>3</sup>. En effet, la prévalence des incapacités déclarées augmente nettement avec l'âge (graphique 1).

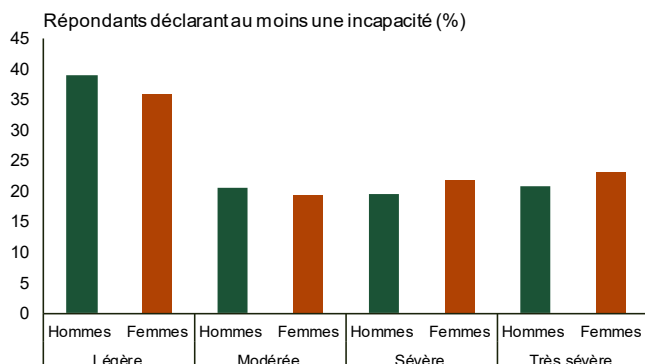
De façon générale, les incapacités sont réparties en deux catégories : visibles et invisibles. Par exemple, une incapacité liée à la mobilité est habituellement visible, mais une



incapacité liée à la flexibilité ne l'est généralement pas. Si l'on examine les catégories utilisées par Statistique Canada, on voit que l'incapacité liée à la douleur est la plus courante, puisqu'elle touche plus de 60 % des personnes ayant déclaré au moins une incapacité (graphique 2)<sup>4</sup>. Cela signifie que plus d'un Canadien d'âge actif sur dix a une incapacité liée à la douleur. Parmi les personnes ayant déclaré au moins une incapacité, les incapacités visuelles (presque 1 personne sur 4), auditives (1 sur 5) et liées à la dextérité (1 sur 5) sont courantes.

Les incapacités liées à la santé mentale sont également courantes, en particulier dans le groupe des 15-24 ans. L'incidence des problèmes généraux de santé mentale, qui peuvent inclure la dépression, les troubles de l'anxiété, etc., était de 33 % en 2017, et près de 60 % des jeunes Canadiens ont déclaré avoir au moins une incapacité. Si l'on élargit à la population générale, cela signifie que plus de 7 % des Canadiens âgés de 15 ans ou plus souffrent de ce type d'incapacité. Il est important de mentionner que, même si les résultats ne sont pas directement comparables, l'incidence déclarée est trois fois plus élevée qu'en 2012 (la précédente enquête de Statistique Canada sur cette question). Cela témoigne peut-être d'une évolution des normes culturelles à l'égard de la santé mentale, mais plusieurs études semblent indiquer que la sous-déclaration de ce type de problèmes demeure un sujet de préoccupation. Toujours concernant la santé mentale, les autres principales incapacités qui ont été déclarées sont liées à l'apprentissage, à la mémoire et au développement. Dans l'ensemble, la plupart des incapacités déclarées sont légères et environ 20 % des incapacités déclarées sont très sévères (graphique 3).

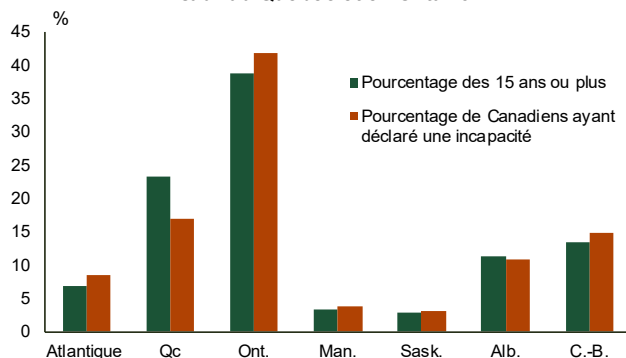
**Graphique 3 - La plupart des incapacités sont légères; différences minimales dans les autres catégories**



Sources : Statistique Canada, Services économiques TD. Données de 2017.

Les Canadiens avec incapacité vivent dans toutes les régions du Canada et leur distribution est plus ou moins proportionnelle à la population générale (graphique 4). Les exceptions notables sont l'Ontario, où les personnes avec incapacité sont légèrement surreprésentées par rapport à la population totale, et le Québec, qui connaît la situation inverse. Pour le Québec, bien que les résultats de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2017 ne soient pas directement comparables avec ceux des enquêtes précédentes, des études antérieures de Statistique Canada donnent à penser que des facteurs culturels particuliers entrent peut-être en jeu. Par exemple, certains chercheurs ont émis l'hypothèse que les Québécois ont moins tendance à considérer que l'utilisation d'un fauteuil roulant est une incapacité<sup>5</sup>. Il y a peu de recherches formelles sur ce qui pourrait expliquer la surreprésentation en Ontario. Cela pourrait être dû aux effets d'agglomération (p. ex. la taille de la région du Grand Toronto entraîne la mise en place de ressources supplémentaires/spécialisées, ce qui attire plus de

**Graphique 4 - Le pourcentage de personnes avec incapacité est conforme au poids démographique, sauf au Québec et en Ontario**



Sources : Statistique Canada, Services économiques TD. Données de 2017.

personnes, accroît l'offre de services, et ainsi de suite), mais une analyse plus approfondie, qui nécessiterait des données et des enquêtes spécialisées, est probablement nécessaire pour tirer des conclusions solides.

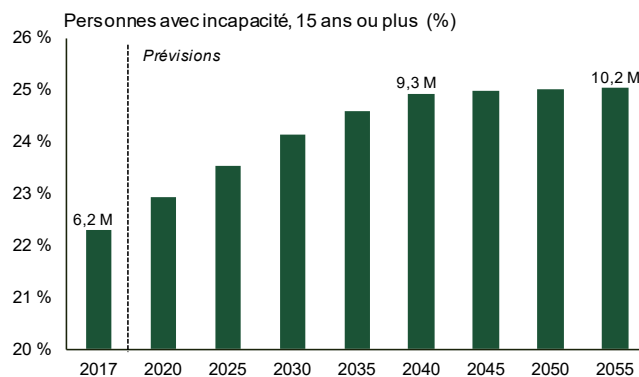
### Les personnes avec incapacité prendront de l'importance

La population canadienne vieillit et, étant donné la prévalence des incapacités déclarées selon les groupes d'âges, cela signifie que la proportion de Canadiens avec incapacité dans la population prendra de l'importance. Si l'on en croit les projections démographiques de Statistique Canada et si les incapacités déclarées selon les groupes d'âges demeurent inchangées, dans environ 20 ans, le nombre de Canadiens avec incapacité devrait dépasser les 9 millions, ce qui représente environ un quart de la population d'âge actif (graphique 5).

Au-delà de la prévalence, nous pouvons nous attendre à ce que le type et la gravité des incapacités changent. Les incapacités liées à la douleur demeurent en tête de liste chez les Canadiens âgés, mais celles liées à la mobilité et à la flexibilité sont bien plus courantes dans le groupe des 65 ans ou plus, comparativement à la population générale (63 % et 60 % respectivement pour les 65 ans ou plus, contre 43 % et 45 % chez les 15 ans ou plus). La proportion de personnes de 65 ans ou plus qui déclarent des incapacités « très sévères » est d'environ 27 %; c'est à peu près le même taux que les incapacités « légères ».

L'incidence des problèmes de santé mentale a atteint un sommet chez les 25-64 ans, mais elle reste un problème important pour les Canadiens plus âgés. Près de 300 000 Canadiens de 65 ans ou plus ont déclaré souffrir de pro-

**Graphique 5 - Du fait du vieillissement démographique, 1 adulte sur 4 aura une ou des incapacités en 2040**



Sources : Statistique Canada, Services économiques TD.

blèmes de santé mentale en 2017 et, comme nous l'avons mentionné, l'incidence est probablement plus élevée, étant donné la sous-déclaration potentielle. Dans le cas des incapacités chez les Canadiens âgés, il faut tenir compte de toutes les incapacités.

## Situation des personnes avec incapacité sur le marché du travail

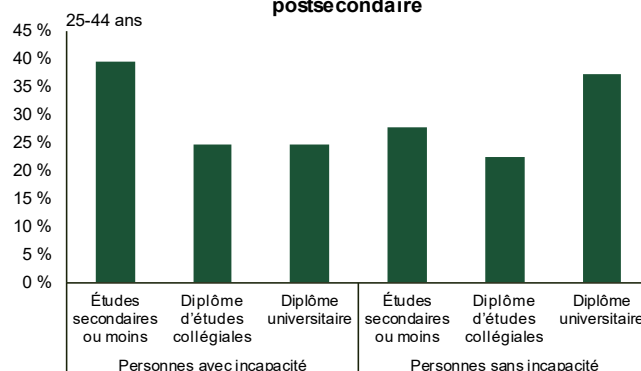
Les défis qui peuvent jalonner le quotidien des Canadiens avec incapacité s'étendent à leur vie professionnelle. Le taux d'emploi des personnes avec incapacité est inférieur de plus de 15 points à celui des autres Canadiens (tableau 1). Cela n'est pas tant dû à un taux de chômage plus élevé qu'à ce que les personnes avec incapacité sont presque deux fois plus susceptibles de ne pas faire partie de la population active (c'est-à-dire qu'elles ne travaillent pas ou ne sont pas en recherche d'emploi). Près de 2 Canadiens sur 5 ayant déclaré une incapacité appartiennent à cette catégorie. Les personnes avec incapacité qui ont un emploi sont toutefois susceptibles de travailler moins d'heures. Elles ont également plus de chances de travailler à temps partiel ou seulement une partie de l'année. Cette tendance augmente parallèlement à la sévérité de l'incapacité<sup>6</sup>. Il semble que le sous-emploi continue de poser problème pour bon nombre de personnes avec incapacité.

Si l'on en croit les données accessibles, la situation de ces personnes sur le marché du travail s'est améliorée. Les taux d'emploi bruts ont augmenté d'environ 10 points entre l'enquête de 2012 et celle de 2017. Il faut toutefois apporter quelques nuances. Tout d'abord, comme les taux d'emploi ont globalement augmenté durant la période, les gains observés chez les personnes avec incapacité ne sont peut-être pas significatifs. De plus, les deux jeux de données de Statistique Canada ne sont pas parfaitement comparables<sup>7</sup>. Cela dit, la tendance générale est encourageante, même s'il reste un écart à combler.

Tableau 1 : Les personnes avec incapacité sont moins susceptibles d'être actives sur le marché du travail		
Situation d'emploi	Personnes avec incapacité	Aucune incapacité déclarée
Employé	59.3%	76.0%
Sans emploi	5.4%	4.8%
Inactif	35.3%	19.2%

Source : Statistique Canada. Données pour les 25-64 ans.

**Graphique 6 - Les personnes avec incapacité sont moins susceptibles d'avoir une formation postsecondaire**



Sources : Statistique Canada, Services économiques TD. Données de 2017.

Concernant les niveaux actuels, le retard des Canadiens avec incapacité que l'on observe sur le marché du travail est probablement lié, du moins partiellement, au niveau de scolarité atteint et aux difficultés en la matière. Les personnes avec incapacité sont plus susceptibles de déclarer un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau de scolarité atteint, et la probabilité de diplôme universitaire est bien plus faible dans ce groupe. Les personnes avec incapacité sont plus susceptibles de déclarer un diplôme d'études collégiales (graphique 6)<sup>8</sup>. Comme on peut s'y attendre, plus l'incapacité déclarée est sévère, plus la diplomation en souffre. Les disparités en matière de niveau de scolarité s'accompagnent généralement d'un niveau de revenu plus faible pour les Canadiens ayant déclaré une incapacité<sup>9</sup>.

Une étude exclusive de la TD fait écho à cette observation et constate des différences chez les personnes avec incapacité sur plusieurs fronts. Les personnes avec incapacité sont :

- plus susceptibles de déclarer des revenus plus faibles pour l'ensemble de la distribution;
- moins susceptibles de déclarer des revenus de placement;
- plus susceptibles de déclarer qu'elles dépensent plus qu'elles ne gagnent;
- moins susceptibles de déclarer qu'elles épargnent; et
- moins susceptibles de déclarer qu'elles paient leurs factures à temps.

Ces caractéristiques, probablement liées à la situation difficile sur le marché du travail, peuvent être associées à un stress élevé, ce qui renforce l'argument d'une inclusion économique accrue.

## Importance économique de l'inclusion des personnes avec incapacité

Lorsqu'on élimine les obstacles à la participation des personnes avec incapacité au marché du travail et que ces personnes sont libres de participer pleinement, on maximise le potentiel humain; c'est là que réside l'avantage fondamental des politiques visant leur inclusion accrue à la population active. Les bienfaits, tant au niveau individuel que collectif, ne pourront jamais être pleinement mesurés, mais nous pouvons donner un ordre de grandeur.

Sur le plan macroéconomique, nous examinons deux scénarios d'inclusion accrue de ces personnes au marché du travail (tableau 2). Des études ont montré qu'un pourcentage non négligeable de personnes avec incapacité peuvent ne pas choisir de participer au marché du travail, même si les obstacles sont éliminés<sup>10</sup>. C'est pourquoi nos scénarios prévoient des améliorations importantes, mais réalisables, sachant qu'une élimination complète de l'écart est probablement un objectif irréaliste. D'un point de vue narratif, ces scénarios représentent plusieurs degrés de réussite en matière de gestion des objectifs les plus faciles à atteindre que sont l'accessibilité physique et la mise en conformité avec les lois applicables, notamment avec la Loi canadienne sur l'accessibilité, l'amélioration de la diplomation des personnes avec incapacité, ainsi qu'un certain degré de réussite quant à la modification des pratiques de recrutement et de gestion, notamment concernant les mesures d'adaptation pour les personnes ayant des problèmes de santé mentale. Nous proposons des stratégies axées sur ces objectifs dans la prochaine section.

Le premier scénario que nous modélisons suppose que l'écart de taux d'emploi entre les personnes avec incapacité et la population générale sera réduit d'un tiers d'ici 2030. Dans ce scénario, le PIB réel serait supérieur de 1,4 % au PIB obtenu si le statu quo est maintenu, ce qui représente environ 36 G\$, et 292 000 Canadiens avec incapacité de plus seraient inclus au marché du travail. Nous envisageons aussi un résultat plus optimiste, à savoir la réduction de moitié de l'écart de taux d'emploi. Par rapport au scénario de base, il en résulterait un gain de 53,5 G\$ pour le PIB et la création de presque 440 000 emplois pour les personnes avec incapacité<sup>12</sup>.

Ces répercussions sont significatives. À lui seul, le gain de production représente environ la taille actuelle du secteur minier hors énergie. Rappelons que la croissance de l'emploi et de la population active est appelée à ralentir à mesure du

<b>Tableau 2 : Impact économique de l'inclusion des personnes avec incapacité</b>	
<b>Scénario 1 – Écart réduit d'un tiers</b>	
<b>Effet sur le PIB (réel, \$) :</b>	<b>35,7 G\$</b>
Effet sur le PIB (magnitude) :	+1,4 %
Gains d'emplois pour les personnes avec incapacité	292 000
<b>Scénario 2 – Écart réduit de moitié</b>	
<b>Effet sur le PIB (réel, \$) :</b>	<b>53,5 G\$</b>
Effet sur le PIB (magnitude) :	+2,1 %
Gains d'emplois pour les personnes avec incapacité	440 000
Remarque Impacts en 2030, comparativement au statu quo	
Source : Calculs des Services économiques TD	

vieillesse démographique. Une plus grande inclusion des personnes avec incapacité change la donne et stimule l'économie canadienne de 0,2 point de pourcentage par an, en moyenne, ou de 10 % par rapport au maintien du statu quo dans le second scénario. Cette bonification se répercute surtout dans les revenus des ménages, ce qui dynamise la consommation et les recettes fiscales. Les proches aidants seraient quant à eux libres de travailler, ce qui renforcerait probablement l'impact économique que nous avons estimé. En bref, l'inclusion des personnes avec incapacité a des répercussions claires et indéniablement positives.

Une meilleure inclusion des personnes avec incapacité est bénéfique non seulement d'un point de vue économique, mais aussi sur le plan des affaires. Une étude menée par la société de services-conseils Accenture (commanditée par l'American Association of People with Disabilities) révèle certains des avantages de cette inclusion<sup>13</sup>. Les entreprises qui font preuve de leadership en inclusion sont généralement plus rentables et offrent un meilleur rendement pour les actionnaires. L'inclusion s'accompagne aussi d'une innovation accrue, d'une meilleure productivité, d'une part de marché accrue et d'une amélioration de la réputation. Comme l'a montré notre analyse, les gains potentiels en part de marché, en recrutement et en fidélisation de talents sont appréciables<sup>14</sup>.

### Solutions pour avancer : adopter des politiques pour bonifier les résultats

Trois constats, jusqu'ici : les personnes avec incapacité forment un groupe important et croissant de notre société; sur le marché du travail, elles accusent un retard; la réduc-

tion de l'écart entre ces personnes et le reste des Canadiens aurait des répercussions positives importantes sur le plan économique. Les arguments en faveur de l'inclusion sont clairs. Il existe une multitude de politiques, de règlements, de programmes et de ressources, très souvent accompagnés d'un financement substantiel. Il y a toutefois place à amélioration. Que peuvent faire les décideurs, notamment les chefs d'entreprise, pour exploiter la dynamique actuelle et faire avancer l'inclusion des personnes avec incapacité? Trois axes d'action méritent une attention particulière, selon nous. Pour deux d'entre eux, la mise en œuvre pourrait se faire à court terme et pour le troisième, à plus long terme.

### *Points de contact centraux*

Les programmes gouvernementaux qui visent à soutenir les personnes avec incapacité sont nombreux, tant au niveau fédéral que provincial : mesures de soutien du revenu, crédits et déductions d'impôt et fonds du marché du travail (notamment, possibilités de financement spécialisé à l'intention des Autochtones, des entrepreneurs, des jeunes, etc.). Comme il a été mentionné ailleurs<sup>15</sup>, cet assemblage hétéroclite de programmes (dont les critères d'admissibilité et les conditions varient) et de procédures d'évaluation peut causer des retards. De plus, il est possible que des personnes avec incapacité, leurs proches, leurs aidants et d'autres ne profitent pas du soutien auquel ils ont droit. La simplification de ce processus par la création d'un point de contact central est une belle occasion à saisir.

La nature multiterritoriale du problème représente un défi, mais ce n'est pas insurmontable. Il semble logique que la mise en place des points de contact centraux se fasse au niveau provincial et, peut-être, que le financement s'appuie sur les structures existantes comme les nouvelles ententes sur le développement de la main-d'œuvre, qui remplacent les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées. Une telle stratégie pourrait regrouper les programmes gouvernementaux, les ressources d'enseignement et d'apprentissage, ainsi que les réseaux de jumelage emploi, procurant ainsi une sorte de guichet unique. Les réseaux de jumelage emploi joueront un rôle essentiel. C'est le cas, par exemple, de Discover Ability Network, qui propose une plateforme de jumelage pour les personnes avec incapacité et les employeurs, ainsi que d'autres ressources et initiatives<sup>16</sup>. Il y a aussi EmployAbilities en Alberta, l'Ontario Disability Employment Network, la fondation Specialisterne et la campagne #AbleTo (#PretA) sur Twitter. Les établissements d'enseignement auraient eux aussi un important rôle à jouer, et il serait possible d'intégrer davantage

les services d'accessibilité aux programmes d'alternance travail-études et d'apprentissage en milieu de travail (nous examinons ces questions dans le prochain paragraphe). Les étudiants avec incapacité auraient ainsi un point de contact central externe pour les programmes d'alternance travail-études. Cette approche représenterait un net changement par rapport au statu quo, mais elle s'accompagnerait de plusieurs avantages. Elle ferait en sorte que les ressources soient accessibles aux personnes visées et utilisées adéquatement. Elle faciliterait la vie des personnes avec incapacité et de leurs réseaux de soutien et serait un premier pas vers la résolution des autres problèmes mentionnés dans le présent rapport. Une telle ressource serait particulièrement utile pour les jeunes du secondaire (ressources liées aux possibilités d'études, d'emploi, etc.) et pour les personnes d'âge mûr (soutien pour l'adaptation du lieu de travail ou le recrutement et la fidélisation des employés, par exemple).

### *Adaptation du lieu de travail et sensibilisation des employeurs*

Un des défis les plus immédiats est d'équiper les lieux de travail au Canada pour accueillir les personnes avec incapacité, dont le nombre augmentera à mesure du vieillissement démographique. Même si le taux de participation n'augmente pas, nous prévoyons une hausse d'environ 150 000 emplois chez les personnes avec incapacité au cours de la prochaine décennie, 80 % de ce nombre découlant du vieillissement démographique. Il est essentiel de se préparer à ce changement, d'autant plus si nous souhaitons réduire le retard des personnes avec incapacité en matière d'emploi afin de compenser la baisse des taux d'emploi qui accompagne le vieillissement démographique, et de se préparer aux défis et occasions uniques associés à l'entrée des jeunes Canadiens dans la population active.

Plusieurs initiatives de réglementation ont été lancées en matière d'adaptation, d'aménagement et d'accessibilité. Un exemple récent est l'adoption de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) en juin dernier. Cette loi vise à « faire du Canada un pays exempt d'obstacles » d'ici 2040 et donne à plusieurs organismes de réglementation autorité pour définir des exigences (normes) juridiques fédérales en matière d'accessibilité. Elle s'applique notamment aux institutions sous réglementation fédérale, comme les banques et Via Rail. La LCA s'inspire de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO). Bien que la LAPHO ne soit pas parfaite, elle a, dans l'ensemble, atteint son objectif, qui est d'améliorer l'accessibilité par l'élimination des obstacles. Conformément au modèle de la LAPHO, les réglementations dé-

coulant de la LCA définiront des normes applicables aux immeubles, aux technologies de l'information et de la communication, à l'emploi, au transport et à d'autres domaines similaires. Dans l'élaboration des normes, les différents organismes accorderont une importance particulière à la clarification du processus d'évaluation de la conformité. Les entreprises devront notamment prouver qu'elles sont en conformité. Ces règlements définiront les grandes lignes, mais les détails de la mise en œuvre reviendront aux entreprises. Les entreprises qui prendront l'initiative de satisfaire à ces exigences et de les dépasser en tireront des avantages, que ce soit pour le recrutement, la fidélisation ou l'augmentation des parts de marché.

Mentionnons que la mise en conformité aura sans doute un coût, mais que ce coût sera probablement minime dans la plupart des cas. Des études menées aux États-Unis montrent que de nombreux types d'aménagements ne génèrent pas de frais supplémentaires et que, pour ceux qui en génèrent, le prix tourne habituellement autour de 500 \$ US<sup>17</sup>. Au-delà des frais habituels d'intégration des employés, le surcroît de coût médian est d'environ 300 \$ US. C'est à peu près le prix d'une suite de logiciels de bureau (les suites sont nombreuses à offrir des fonctionnalités d'accessibilité). Les avantages fiscaux et autres mesures incitatives pourraient toutefois avoir leur place, en particulier pour les PME<sup>18</sup>.

Cela dit, les mesures d'adaptation pour les immeubles et les outils ont leurs limites. Certains éléments donnent à penser que les pratiques de gestion jouent un rôle encore plus important<sup>19</sup>. Cela peut être une modification des tâches, un emploi du temps flexible ou la possibilité de télétravailler. Les sociétés véritablement innovantes et concurrentielles iront probablement plus loin et intégreront la notion d'accessibilité à l'ensemble de leur structure et de leur culture d'entreprise. L'objectif devrait être un milieu de travail inclusif par défaut, soigneusement incorporé à la structure et à la culture de l'entreprise<sup>20</sup>. Reconnaître la nécessité éventuelle d'un complément de formation, non seulement pour les personnes avec incapacité, mais aussi pour les gestionnaires, est une des clés du succès. Réformer la culture d'entreprise peut être à la fois simple et compliqué. Simple parce cela peut nécessiter une méthode de recrutement différente et de nouvelles pratiques en milieu de travail; compliqué, exactement pour les mêmes raisons.

La bonne nouvelle est que, comme en témoignent les tendances démographiques, les arguments en faveur du changement existent déjà et ne feront que s'intensifier. Pour combler leurs besoins en dotation dans ce contexte

de « guerre pour les talents », les entreprises doivent recruter en dehors du bassin de candidats traditionnel et faire preuve de créativité pour fidéliser les employés en fin de carrière. Ils ont une solution au bout des doigts : l'inclusion des personnes avec incapacité.

### *Meilleure transition vers les études et le marché de l'emploi*

L'occasion à plus long terme est liée aux obstacles qui se dressent aujourd'hui devant les personnes avec incapacité dans le système de l'enseignement au Canada<sup>21</sup>. Comme nous l'avons mentionné (graphique 6), les personnes avec incapacité sont plus susceptibles de suivre des études collégiales, ce qui est encourageant. Toutefois, elles sont moins susceptibles d'obtenir un diplôme d'études secondaires et moins susceptibles d'obtenir un diplôme universitaire.

Ce déséquilibre peut être corrigé de plusieurs façons. La situation est un peu paradoxale, parce que les universités et les collèges sont, à bien des égards, des pionniers en matière de mesures d'adaptation et d'accessibilité destinées aux étudiants. Pourtant, la diplomation montre clairement qu'il y a place à amélioration. Il est évident que l'accroissement des mesures d'aménagement et d'adaptation dans les collèges et universités (notamment dans les immeubles plus anciens, puisque les nouvelles installations respectent la dernière version du code du bâtiment) permet d'améliorer l'accès aux études postsecondaires pour les personnes avec incapacité physique.

Plus important encore, peut-être, les mesures d'adaptation liées à la charge de travail, à l'horaire des cours, aux techniques pédagogiques utilisées (p. ex. cours magistraux ou cours en ligne) devraient toutes servir à l'amélioration du niveau de scolarité. L'apprentissage en ligne peut être une solution avantageuse, particulièrement pour ceux et celles qui ne vivent pas à proximité d'un campus et peuvent hésiter à s'installer loin de leurs proches et aidants, ou à interagir avec de nouveaux aidants. Sur le campus, il faudrait offrir du soutien (interprète ou personne chargée de la prise de notes, équipement spécialisé ou autre), peut-être financé par une bourse spécialisée. Dans de nombreux cas, voire dans la plupart, ces soutiens et mesures d'adaptation sont déjà en place. Il s'agit donc de passer à la vitesse supérieure, plutôt que de mettre en œuvre.

L'amélioration de la diplomation postsecondaire des personnes avec incapacité peut aussi être une question de sensibilisation et de facilitation des transitions. Des études ont montré l'effet que la transition du niveau secondaire

au niveau postsecondaire peut avoir sur l'expérience à ce niveau. La transition peut en effet être intimidante, même pour celles et ceux qui n'ont pas à gérer le défi supplémentaire d'une incapacité. L'organisation de visites guidées des campus à l'intention des jeunes avec incapacité pour leur présenter les services à leur disposition et le vécu d'autres étudiants avec incapacité peut encourager ces jeunes à s'inscrire dans les établissements d'études postsecondaires<sup>22</sup>.

Il y a aussi des choses à améliorer pour l'autre grande transition que vivent les jeunes : l'entrée sur le marché du travail, après les études postsecondaires. De nombreux établissements d'enseignement ont élargi leur offre de programmes d'alternance études-travail et d'apprentissage en milieu de travail. Ces programmes réussissent généralement à procurer des avantages significatifs à la fois aux étudiants (expérience professionnelle rémunérée, construction du CV) et aux employeurs (souplesse pour les projets de courte durée, idées novatrices, enrichissement du bassin de candidats après l'obtention du diplôme). Toutefois, comme d'autres l'ont souligné, si compétents bon nombre des bureaux chargés des programmes d'alternance travail-études et d'aide aux personnes avec incapacité soient-ils, l'intégration de ces deux types de soutien pourrait être améliorée<sup>23</sup>. De nombreux établissements d'enseignement ont pris des mesures en ce sens et pourront sans doute proposer des pratiques exemplaires. Une autre possibilité d'amélioration pourrait être l'ajout d'un agent d'emploi qui se consacrerait entièrement aux personnes avec incapacité, afin d'accélérer le traitement des dossiers.

Enfin, mis à part les études, la planification de la transition pour les jeunes avec incapacité qui ne sont pas intéressés par des études postsecondaires pourrait être améliorée. L'adoption d'une fourchette d'âges plus large (par exemple, 15- 20 ans) pour les politiques et activités de transition études-travail pourrait faciliter la transition et fournir de nombreuses occasions d'explorer divers types d'emplois, de contextes et d'aménagements. Actuellement, l'âge de référence est celui de la majorité. Un tel changement aurait sans doute beaucoup d'effet dans le cas de personnes ayant plusieurs incapacités ou dont l'état de santé est complexe<sup>24</sup>.

### Prise en compte des problèmes de santé mentale

Il est encourageant de constater la déstigmatisation des discussions sur la santé mentale depuis quelques années. Comme la douleur, les problèmes de santé mentale sont souvent invisibles, mais ils ne sont pas moins importants que les incapacités visibles. Nous l'avons déjà mentionné,

la prévalence des problèmes de santé mentale commence à augmenter, en particulier chez les jeunes Canadiens, puisque l'on observe une hausse notable de l'incidence chez les 15-24 ans et les 25-44 ans<sup>25</sup>. Dans le contexte de la « guerre pour les talents », les employeurs qui n'intègrent pas les questions de santé mentale dans leurs pratiques de recrutement et de gestion seront pénalisés. Les conversations autour de la santé mentale peuvent être difficiles pour les deux interlocuteurs. Toutefois, si les personnes suffisamment à l'aise pour exprimer leurs difficultés et besoins sont écoutées, cela ne peut qu'être bénéfique, tant pour l'employé que pour l'employeur.

### Conclusion

La population canadienne vieillit. Ce vieillissement exerce des pressions sur le marché du travail, auxquelles s'ajoute une hausse de la prévalence des incapacités chez les Canadiens âgés. Qui plus est, la prévalence des incapacités invisibles augmente chez les jeunes. Cette accumulation de facteurs peut toutefois représenter une solution. Les personnes avec incapacité de tous âges représentent un bassin de talents inexploité qui peut compenser, en partie, le ralentissement de la croissance de la population active au cours des prochaines décennies. L'analyse des scénarios semble indiquer que même une réduction partielle de cet écart peut bonifier le PIB de 54 G\$ et créer près d'un demi-million d'emplois, comparativement au maintien du statu quo. Pour y parvenir, il faudra changer les politiques et les mentalités, en particulier sur les questions de l'éducation, de l'aménagement des lieux de travail et de la façon dont les services et les occasions sont offerts aux personnes avec incapacité. Heureusement, les chefs d'entreprise et d'autres ont à leur disposition de nombreuses ressources pour appliquer des pratiques exemplaires, échanger avec les acteurs du changement et créer des liens avec les établissements d'enseignement et d'autres organismes afin de puiser dans le bassin de talents que représentent les personnes avec incapacité. Si la situation des Canadiens avec incapacité s'améliore, tout le monde y gagne. Les aider à réaliser leur plein potentiel, stimuler l'économie et apporter une solution au vieillissement démographique : autant d'objectifs rassembleurs pour tous les Canadiens.



## Notes

1. Voir <https://www.who.int/topics/disabilities/fr/>.
2. L'Enquête canadienne sur l'incapacité de Statistique Canada inclut les personnes ayant déclaré une incapacité qui limite leurs activités de la vie quotidienne. Tout au long du présent rapport, nous utilisons la définition de Statistique Canada pour faire référence aux personnes avec incapacité.
3. Le Rapport mondial sur le handicap de l'OMS, qui date de 2011, constitue la première analyse (et jusqu'ici, la seule) qui dresse un portrait mondial de la situation des personnes avec incapacité.
4. Vous trouverez des définitions détaillées de ces catégories à la page <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/2018001/app-ann-b-fra.htm>.
5. Voir <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/11-522-x/2004001/8737-fra.pdf?st=U5t1hCBn> Statistique Canada estime qu'il faudrait mener des analyses plus approfondies pour pouvoir tirer des conclusions solides. Il semblerait que les francophones soient moins susceptibles de déclarer une incapacité que les anglophones (voir [https://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique\\_v2/AffichageFichier.aspx?idf=23980](https://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageFichier.aspx?idf=23980)).
6. Voir <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2014001/article/14115-fra.pdf?st=EshQXK4N>.
7. Il faut mentionner que l'étude en question a changé, notamment en ce qui a trait au mode de déclaration de certains types d'incapacités, comme celles d'ordre mental. Par conséquent, il se peut que l'enquête de 2012 ait sous-estimé le taux d'emploi.
8. Veuillez noter que les statistiques présentées concernent seulement le groupe des 25-44 ans. L'intention est de démontrer, en utilisant les données accessibles au public sur les groupes d'âges, l'impact des incapacités sur le niveau de scolarité. Il est probable que le groupe des aînés fausse ces données, en raison de la prévalence accrue des incapacités chez les aînés Canadiens.
9. Il convient toutefois de mentionner que les données accessibles au public ne nous permettent pas de tirer de conclusions, sur une base comparable, en ce qui a trait à la situation de revenus. Des recherches et données supplémentaires seraient nécessaires pour tirer des conclusions plus approfondies que les déductions générales faites à partir du niveau relatif de scolarité atteint.
10. Voir la page (en anglais seulement) <https://www.rickhansen.com/sites/default/files/downloads/2018-07/cboc-final-report-feb2018-accessible.pdf>
11. En raison de l'insuffisance des données, une des hypothèses clés qui sous-tendent cette analyse est que le taux d'emploi des personnes avec incapacité de 65 ans et plus par rapport à la population générale suit une tendance similaire à celle des 25-64 ans : l'écart de taux d'emploi entre les deux groupes d'âges est similaire pour les personnes avec incapacité.
12. Plus précisément, nous utilisons une incidence constante des incapacités pour calculer le nombre futur de personnes avec incapacité à partir du scénario de projection M3 de Statistique Canada. Ensuite, nous appliquons les changements d'hypothèses mentionnés en fonction du groupe d'âges pour ajuster les résultats en matière d'emploi et de population active.
13. Voir la page (en anglais seulement) [https://www.accenture.com/t20181029T185446Z\\_w\\_us-en/\\_acnmedia/PDF-89/Accenture-Disability-Inclusion-Research-Report.pdf](https://www.accenture.com/t20181029T185446Z_w_us-en/_acnmedia/PDF-89/Accenture-Disability-Inclusion-Research-Report.pdf)
14. Bien qu'elle date de quelques années, une analyse de 2001 s'est penchée sur plusieurs études de cas montrant que des entreprises qui ont privilégié l'accessibilité dans la conception des produits et de l'expérience client ont récolté des avantages appréciables. Voir la page (en anglais seulement) [https://navigator.wlu.ca/content/documents/fileItemController/business\\_case\\_for\\_accessibility.pdf](https://navigator.wlu.ca/content/documents/fileItemController/business_case_for_accessibility.pdf)
15. Consultez, par exemple, les travaux de Sherri Torjman du Caledon Institute of Social Policy (en anglais seulement) : <https://maytree.com/wp-content/uploads/1072ENG.pdf>
16. Voir <http://discoverabilitynetwork/about/>
17. Les résultats sont tirés d'une étude commanditée par le Département américain du Travail. Voir <https://askjan.org/topics/costs.cfm>
18. D'après une étude de 2013 menée par le Bloorview Research Institute (Lindsay et coll.), il semble que la combinaison de subventions salariales et d'incitatifs fiscaux récompensant les mesures d'adaptation peut favoriser l'emploi des personnes avec incapacité. Voir <https://www.deslibris.ca/ID/247443> Il serait judicieux de centrer ces politiques sur les PME et/ou sur les entreprises qui élaborent des stratégies de recrutement et de fidélisation des personnes avec incapacité pour la première fois.
19. Selon l'étude du Conference Board du Canada mentionnée à la note 11, il semblerait que les pratiques de gestion représentent l'adaptation en milieu de travail la plus importante.
20. Il se peut que les entreprises et les gestionnaires constatent avec surprise une hausse de la productivité de leurs employés existants : les changements d'attitude peuvent encourager les personnes ayant des incapacités non visibles à mieux communiquer leurs besoins, améliorant ainsi les résultats.

21. Cette section et le rapport dans son ensemble ont grandement bénéficié des conversations menées avec l'équipe de l'initiative READ de l'Université Carleton (<https://carleton.ca/read/>).
22. À notre connaissance, cette recommandation, et d'autres, notamment celles relatives aux programmes d'alternance travail-études, n'ont pas été testées ni appliquées à grande échelle. C'est pourquoi il sera crucial de poursuivre les échanges avec les populations concernées, d'élaborer les programmes avec soin et d'évaluer les résultats avec méthode, afin que la politique ait l'effet escompté.
23. L'Université Carleton a réalisé un état des lieux édifant sur la question en 2016. Voir la page (en anglais seulement) <https://carleton.ca/read/preparing-for-employment/>
24. Cette recommandation de politique figure dans une étude menée en 2016 par l'Institut de recherche en politiques publiques. Voir la page <https://irpp.org/fr/research-studies/inclusive-employment-for-canadians-with-disabilities/>
25. Les enquêtes de 2012 et 2017 de Statistique Canada ne sont pas directement comparables, mais elles sont instructives. Il est également possible que les problèmes de santé mentale aient été sous-déclarés dans le passé.

## Avis de non-responsabilité

Le présent rapport est fourni par les Services économiques TD. Il est produit à des fins informatives et éducatives seulement à la date de rédaction, et peut ne pas convenir à d'autres fins. Les points de vue et les opinions qui y sont exprimés peuvent changer en tout temps selon les conditions du marché ou autres, et les prévisions peuvent ne pas se réaliser. Ce rapport ne doit pas servir de source de conseils ou de recommandations de placement, ne constitue pas une sollicitation d'achat ou de vente de titres, et ne doit pas être considéré comme une source de conseils juridiques, fiscaux ou de placement précis. Il ne vise pas à communiquer des renseignements importants sur les affaires du Groupe Banque TD, et les membres des Services économiques TD ne sont pas des porte-parole du Groupe Banque TD en ce qui concerne les affaires de celui-ci. L'information contenue dans ce rapport provient de sources jugées fiables, mais son exactitude et son exhaustivité ne sont pas garanties. De plus, ce rapport contient des analyses et des opinions portant sur l'économie, notamment au sujet du rendement économique et financier à venir. Par ailleurs, ces analyses et opinions reposent sur certaines hypothèses et d'autres facteurs, et sont sujettes à des risques et à des incertitudes intrinsèques. Les résultats réels pourraient être très différents. La Banque Toronto-Dominion ainsi que ses sociétés affiliées et entités apparentées qui constituent le Groupe Banque TD ne peuvent être tenues responsables des erreurs ou omissions que pourraient contenir l'information, les analyses ou les opinions comprises dans ce rapport, ni des pertes ou dommages subis.