



Mesures d'adaptation en milieu de travail pour les employés ayant une incapacité au Canada, 2017



par Stuart Morris

Comment obtenir d'autres renseignements

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

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca

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

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

Programme des services de dépôt

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

Normes de service à la clientèle

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

Note de reconnaissance

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

Date de diffusion : le 25 septembre 2019

N° 89-654-X2019001 au catalogue
ISBN 978-0-660-32014-4

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Industrie 2019

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

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

This publication is also available in English.

Mesures d'adaptation en milieu de travail pour les employés ayant une incapacité au Canada, 2017

par **Stuart Morris**

Résumé

Les mesures d'adaptation en milieu de travail, comme les horaires de travail flexibles ou les modifications des postes de travail, peuvent jouer un rôle important dans la création d'un environnement de travail inclusif et accessible pour de nombreux employés ayant une incapacité. Le présent feuillet d'information présente les conclusions de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2017 à propos des besoins et de l'accès à des mesures d'adaptation en milieu de travail pour les employés ayant une incapacité qui sont âgés de 25 à 64 ans. Il traite des différents types de mesures d'adaptation couramment requises en milieu de travail et de leur nombre, il porte sur la satisfaction de ces besoins, et il expose les raisons pour lesquelles ces derniers n'ont pas été comblés dans certains cas. Voici les principales conclusions :

- Plus d'un employé ayant une incapacité et âgé de 25 à 64 ans sur trois (37 %) nécessitait au moins une mesure d'adaptation en milieu de travail pour être capable de travailler. Ce chiffre représente tout juste au-dessus de 772 000 Canadiens.
- Les types de mesures d'adaptation les plus souvent requises sont les conditions de travail flexibles (27 %), les modifications du poste de travail (15 %) ainsi que les mesures de soutien humain ou technique (6 %).
- Les employés ayant des incapacités « plus sévères » (62 %) étaient deux fois plus susceptibles de nécessiter des mesures d'adaptation en milieu de travail que ceux ayant une incapacité « moins sévère » (29 %).
- De ceux qui nécessitaient des mesures d'adaptation en milieu de travail, tous les besoins de 59 % d'entre eux ont été comblés, certains des besoins de 19 % d'entre eux ont été comblés, et aucun des besoins de 21 % d'entre eux n'a été comblé.
- Plus le nombre de mesures d'adaptation requises était élevé, moins il était probable de répondre à tous les besoins. On a répondu aux besoins de 75 % des employés qui n'avaient besoin que d'une mesure d'adaptation. Toutefois, ce pourcentage diminue pour se fixer à 36 % pour les employés qui en nécessitaient au moins trois.
- Parmi les employés dont au moins un besoin en mesures d'adaptation en milieu de travail n'a pas été comblé, 69 % n'en ont pas fait la demande à leur employeur ou à leur superviseur. De ceux-ci, 36 % ont déclaré que leur employeur ou leur superviseur savait déjà qu'ils en avaient besoin.
- De ceux dont au moins un besoin de mesures d'adaptation en milieu de travail n'a pas été comblé, 25 % en avaient fait la demande à leur employeur ou à leur superviseur. Toutefois, on a refusé la demande de 40 % d'entre eux.

Types de mesures d'adaptation en milieu de travail

Des cinq principales MAMT requises, trois concernaient les conditions de travail flexibles

Les mesures d'adaptation en milieu de travail (MAMT), comme les horaires de travail flexibles, les appareils fonctionnels ou les postes de travail ergonomiques, peuvent jouer un rôle important pour les employés ayant une incapacité en atténuant certains des obstacles auxquels ils pourraient être confrontés sur le lieu de travail (p. ex. Lindsay et coll., 2018; Padkapayeva et coll., 2017; Soloveiva et coll., 2011). Ce ne sont pas tous les employés ayant une incapacité qui nécessitent des MAMT pour pouvoir faire leur travail, mais c'est le cas pour un grand nombre d'entre eux. Selon l'ECI de 2017, un peu plus de 772 000 employés ayant une incapacité et âgés de 25 à 64 ans nécessitaient au moins une MAMT pour pouvoir travailler (voir le tableau 1). Ce chiffre représentait 37 % des employés ayant une incapacité au Canada. La MAMT la plus fréquemment requise était l'horaire de travail flexible sous la forme de jours ou d'heures de travail modifiés ou réduits (19 %), et cette mesure a été accordée ou le besoin comblé pour 74 % des employés qui en avaient besoin. En revanche, un ordinateur ou une tablette muni d'un logiciel spécialisé constituait l'une des MAMT les moins susceptibles d'être accordées aux employés qui en avaient besoin, ce besoin ayant été comblé dans moins de la moitié des cas (45 %).

Tableau 1

Exigences et besoins en mesures d'adaptation en milieu de travail comblés pour les employés ayant une incapacité et âgés de 25 à 64 ans, 2017

Type de mesure d'adaptation en milieu de travail	Besoin		Besoin comblé
	nombre	pourcentage	
Au moins une mesure d'adaptation en milieu de travail	772 110	37,3	...
Horaire flexible ou réduction du temps de travail	393 410	19,0	73,7
Tâches modifiées ou différentes	278 870	13,5	66,1
Chaise spéciale ou soutien dorsal	232 470	11,2	61,0
Poste de travail modifié ou ergonomique	215 720	10,4	60,3
Travail à la maison	171 850	8,3	69,6
Ordinateur, ordinateur portable ou tablette électronique avec un logiciel spécialisé	65 280	3,2	45,4
Soutien humain	55 280	2,7	56,6
Stationnement adapté ou accessible	51 440	2,5	58,0
Aides techniques	35 070 ^E	1,7 ^E	44,5 ^E
Ascenseurs adaptés	34 520	1,7	62,3
Mains courantes, rampes d'accès ou portes d'entrée ou couloirs élargis	23 690	1,1	63,4
Aides à la communication	23 240 ^E	1,1 ^E	41,3 ^E
Toilettes adaptées	17 760 ^E	0,9 ^E	74,6
Transport adapté	12 170 ^E	0,6 ^E	46,8 ^E
Autre équipement, aide ou aménagement spécial	47 960	2,3	57,6

... n'ayant pas lieu de figurer

^E à utiliser avec prudence

Notes : Les besoins en mesures d'adaptation en milieu de travail sont représentés en pourcentage de la population totale d'employés ayant une incapacité, et les employés peuvent avoir besoin de plus d'un type. Un besoin est comblé si la mesure d'adaptation en milieu de travail requise par les employés ayant une incapacité pour être capables de faire leur travail leur a aussi été accordée.

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

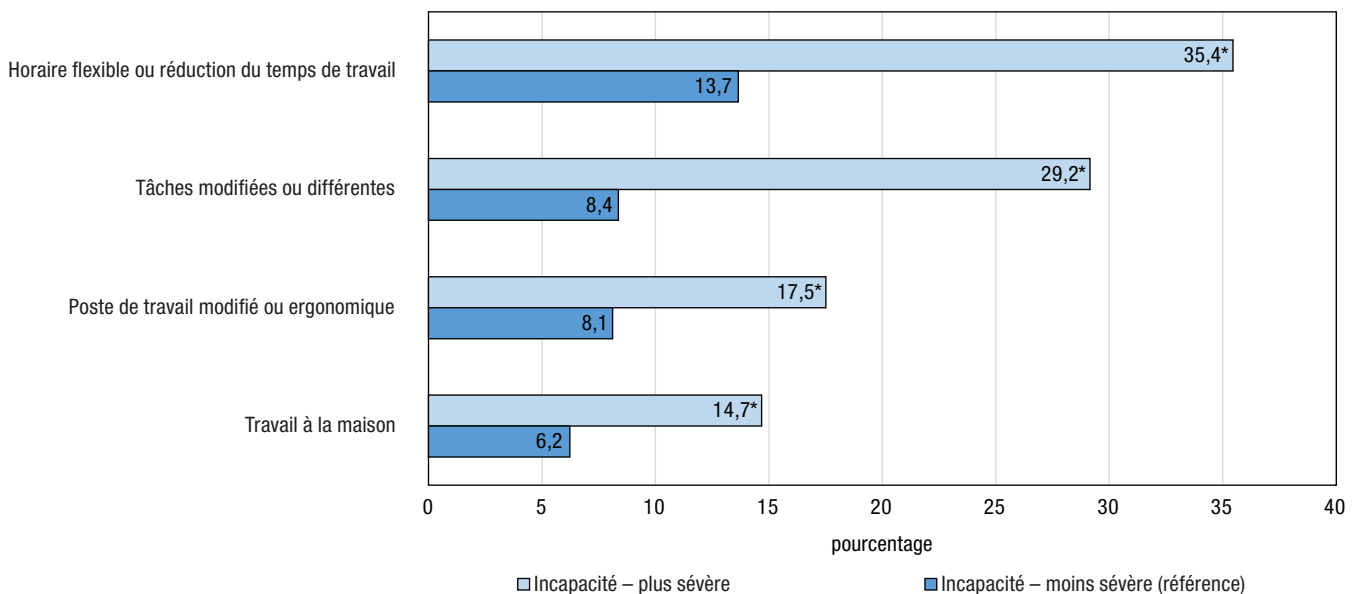
Classe de sévérité globale

Un score global de sévérité a été conçu pour l'ECI en tenant compte du nombre de types d'incapacités d'une personne, du niveau de difficulté à réaliser certaines tâches, et de la fréquence de la limitation des activités. Pour simplifier le concept de sévérité, on a établi quatre classes, à savoir légère, modérée, sévère et très sévère. Toutefois, il est important de noter que le nom assigné à chaque classe a pour seul but d'en faciliter l'utilisation. Il ne constitue pas une forme d'étiquette ou de jugement du niveau d'incapacité de la personne. Dans le présent feuillet d'information, les classes « légère » et « modérée » ont été regroupées dans la catégorie « **moins sévère** », et les classes « sévère » et « très sévère » ont été regroupées sous « **plus sévères** ».

La sévérité des incapacités des employés influence la probabilité d'avoir besoin d'une MAMT. Comme il est possible de le constater pour les MAMT les plus souvent requises que présente le graphique 1, les employés ayant des incapacités « plus sévères » étaient beaucoup plus susceptibles d'en avoir besoin dans chaque cas que ceux ayant une incapacité « moins sévère ». Par exemple, les employés ayant des incapacités « plus sévères » (29 %) étaient 3,5 fois plus susceptibles de nécessiter des tâches modifiées ou différentes que les employés ayant des incapacités « moins sévères » (8 %).

Malgré les différences observées dans les besoins selon la sévérité de l'incapacité, comme le présente le graphique 1, on n'a relevé aucune différence statistiquement significative selon la sévérité de l'incapacité en ce qui a trait au pourcentage d'employés dont des besoins en MAMT ont été comblés, à l'exception du travail à la maison. Dans ce cas, la probabilité de répondre aux besoins des employés ayant des incapacités « plus sévères » (61 %) était moins élevée que pour les employés ayant des incapacités « moins sévères » (76 %).

Graphique 1
Principales mesures d'adaptation en milieu de travail requises pour les employés ayant une incapacité et âgés de 25 à 64 ans par classe de sévérité globale, 2017



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

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

Définir le niveau des besoins comblés en mesures d'adaptation en milieu de travail

On considère un « besoin » comme « comblé » si la MAMT a été accordée aux employés ayant une incapacité qui en ont besoin pour faire leur travail. Puisque les employés varient en fonction du nombre de MAMT requises ainsi que du nombre d'entre elles qui leur ont en fait été accordées, un système de classification à trois niveaux a été conçu pour les « besoins comblés ». Cette classification est fondée sur les questions EMO_Q05 (**À cause de votre état, avez-vous besoin d'une ou des choses suivantes pour être capable de travailler?**) et EMO_Q10 (**Lesquels des énoncés suivants ont été mis à votre disposition?**), où chacune des questions énumère les mêmes 15 options de MAMT.

À condition qu'au moins une MAMT soit requise, les répondants ont été classés sous l'un de trois niveaux de besoins comblés. On a classé les répondants dans la catégorie « **tous les besoins ont été comblés** » si toutes les options de MAMT sélectionnées à la question EMO_Q05 leur avaient aussi été accordées à la question EMO_Q10. On a classé les répondants dans la catégorie « **certains besoins ont été comblés** » si certaines des options de MAMT requises sélectionnées à la question EMO_Q05 leur avaient aussi été accordées à la question EMO_Q10, mais pas toutes. Pour être admissibles à cette classification, les répondants devaient avoir sélectionné au moins deux MAMT requises à la question EMO_Q05. Enfin, les répondants ont été classés sous « **aucun besoin n'a été comblé** » si aucune des 15 options de MAMT sélectionnées comme requise à la question EMO_Q05 ne leur a été accordée selon la réponse donnée à la question EMO_Q10.

Les employés étaient presque deux fois plus susceptibles de ne pas avoir obtenu la MAMT visant les mesures de soutien humain ou technique (44 %) comparativement à l'horaire de travail flexible (23 %)

En tant que groupe¹, les MAMT les plus souvent requises étaient les conditions de travail flexibles (27 %), les modifications du poste de travail (15 %) et les mesures de soutien humain et technique (6 %) – voir le tableau 2. En ce qui a trait aux conditions de travail flexibles, tous les besoins de 69 % des employés ont été comblés, certains besoins de 8 % des employés ont été comblés, et aucun des besoins de 23 % des employés n'a été comblé. Les femmes et les employés ayant des incapacités « plus sévères » étaient plus susceptibles de nécessiter des conditions de travail flexibles comparativement à leurs homologues. Toutefois, en ce qui concerne le niveau des besoins comblés, aucune différence statistiquement significative selon le sexe ou la sévérité de l'incapacité n'a été relevée, que ce soit pour « aucun » ou « tous » les besoins comblés relativement à leurs homologues. Par contre, les femmes et les employés ayant des incapacités « plus sévères » étaient plus susceptibles d'avoir certains de leur besoins comblés comparativement à leurs homologues.

En ce qui a trait aux modifications du poste de travail, on a répondu à tous les besoins de 57 % des employés ayant une incapacité, on a répondu à certains des besoins de 6 %^E d'entre eux, et on n'a répondu à aucun des besoins de 37 % d'entre eux. Les femmes et les employés ayant des incapacités « plus sévères » étaient plus susceptibles de nécessiter des modifications à leur poste de travail comparativement à leurs homologues. Cependant on n'a constaté aucune différence statistiquement significative quant aux besoins comblés selon le sexe ou la sévérité de l'incapacité.

Enfin, dans le cas des MAMT relatives au soutien humain ou technique², on a répondu à tous les besoins de 50 % des employés ayant une incapacité, on a répondu à certains des besoins de 6 %^E d'entre eux, et on n'a répondu à aucun des besoins de 44 % d'entre eux.

Tableau 2
Exigences et niveau de besoin comblés par des mesures d'adaptation en milieu de travail pour les employés ayant une incapacité et âgés de 25 à 64 ans, selon le sexe et la sévérité de l'incapacité, 2017

Mesures d'adaptation en milieu de travail regroupées	Besoin	Niveau de besoin comblé		
		Tous	Certains	Aucun
		pourcentage		
Conditions de travail flexibles				
Total – âgés de 25 à 64 ans	27,1	68,8	7,7	23,2
Sexe				
Hommes (référence)	22,7	69,9	5,0 ^E	24,6
Femmes	31,0*	68,2	9,5*	22,3
Sévérité de l'incapacité				
Moins sévère (référence)	20,1	71,8	3,9 ^E	24,0
Plus sévère	48,5*	65,1	12,6*	22,2
Modifications du poste de travail				
Total – âgés de 25 à 64 ans	14,8	57,1	6,3 ^E	36,5
Sexe				
Hommes (référence)	10,3	58,6	F	37,4
Femmes	18,7*	56,3	7,5 ^E	36,1
Sévérité de l'incapacité				
Moins sévère (référence)	11,4	60,9	5,7 ^E	33,4
Plus sévère	25,3*	51,9	7,2 ^E	40,8
Mesures de soutien humain ou technique				
Total – âgés de 25 à 64 ans	6,1	49,9	5,6 ^E	43,8

^E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

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

Notes : Le niveau de besoin comblé n'égale pas 100 % parce qu'il exclut les employés qui nécessitaient une mesure d'adaptation en milieu de travail, mais qui n'ont pas indiqué si on leur avait accordé ou non. Les conditions de travail flexibles comprennent a) les tâches modifiées ou différentes, b) le travail à la maison ou c) horaire flexible ou réduction du temps de travail. Les modifications du poste de travail comprennent a) un poste de travail modifié ou ergonomique ou b) des chaises spéciales ou le soutien dorsal. Les mesures de soutien humain ou technique comprennent a) le soutien humain comme un lecteur ou un interprète en langue des signes, b) des aides techniques comme un système à infrarouge ou appareil portable de prise de notes, c) un ordinateur, un ordinateur portable ou une tablette électronique avec un logiciel spécialisé ou d'autres adaptations, ou d) des aides à la communication comme le braille ou du matériel d'enregistrement.

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

^E à utiliser avec prudence

1. Pour accroître la taille de l'échantillon et permettre des comparaisons plus approfondies, différentes MAMT de la liste des 15 options du tableau 1 présentant des caractéristiques semblables ont été regroupées en catégories plus larges. Toutes les options de MAMT n'ont pas pu être regroupées de façon utile en raison des tailles d'échantillons insuffisantes, mais trois groupes de MAMT ont été créés pour le présent feuillet d'information, à savoir les conditions de travail flexibles, les modifications du poste de travail ainsi que les mesures de soutien humain et technique.

2. En raison de la petite taille d'échantillon, on n'a pas réalisé d'analyses approfondies des MAMT relatives aux mesures de soutien humain et technique selon le sexe et la sévérité de l'incapacité.

Nombre de mesures d'adaptation en milieu de travail

Des employés qui nécessitaient des MAMT, 45 % en nécessitaient une, 28 % en nécessitaient deux, et 27 % en nécessitaient au moins trois

En plus de nécessiter différents types de MAMT, les employés ayant une incapacité différaient aussi selon le nombre de MAMT qu'ils nécessitaient pour pouvoir faire leur travail. Les employés étaient plus susceptibles de n'avoir besoin que d'une seule MAMT s'ils a) étaient des hommes b) avaient une incapacité « moins sévère », c) n'avaient qu'un seul type d'incapacité, ou d) occupaient un poste de la catégorie « Métier et fabrication ou vente et service à la clientèle » (voir le tableau 3). L'âge n'avait aucun effet significatif, puisque les besoins pour une, deux ou au moins trois MAMT étaient distribués de façon semblable parmi les employés plus jeunes (de 25 à 44 ans) et plus vieux (de 45 à 64 ans). Les femmes étaient plus susceptibles de nécessiter au moins trois MAMT à l'instar de ceux ayant une incapacité « plus sévère » ou au moins quatre types d'incapacité relativement à leurs homologues respectifs.

Tableau 3
Nombre de mesures d'adaptation en milieu de travail requises pour les employés ayant une incapacité et âgés de 25 à 64, selon certaines caractéristiques, 2017

Caractéristique choisie	Nombre de mesures d'adaptation requises		
	Un	Deux	Au moins
			trois
pourcentage			
Total – âgés de 25 à 64 ans	44,9	27,9	27,2
25 à 44 ans (référence)	45,6	28,0	26,4
45 à 64 ans	44,3	27,9	27,8
Sexe			
Hommes (référence)	51,8	25,8	22,4
Femmes	40,4*	29,3	30,3*
Sévérité de l'incapacité			
Moins sévère (référence)	52,3	28,1	19,6
Plus sévère	34,1*	27,7	38,2*
Nombre de types d'incapacités			
1 (référence)	56,3	27,2	16,5
2 ou 3	49,4	28,1	22,5
Au moins 4	30,0*	28,3	41,7*
Poste			
Gestion ou finances	37,9*	32,5*	29,6
Postes professionnels en sciences appliquées, santé, éducation, droit et sport	41,0*	28,6	30,4
Vente et service à la clientèle	50,4	26,8	22,8
Métiers, transport, ressources naturelles, fabrication, services publics et postes connexes (référence)	57,7	20,6 ^E	21,7 ^E

^E à utiliser avec prudence

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

Note : Le poste est dérivé de la variable DOCC16_1. La gestion et les finances comprennent a) les postes de gestion et b) les affaires, finance et administration; les postes professionnels en sciences appliquées, santé, éducation, droit et sport comprennent a) les sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés, b) les postes en santé, c) les postes en enseignement, droit et services sociaux et communautaires et d) les postes dans le domaine des arts, culture, sports et loisirs; les métiers, la fabrication, les ressources naturelles, la fabrication, les services publics et les postes connexes comprennent a) les métiers, le transport, la machinerie et domaines apparentés, b) les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe, et c) la fabrication et services d'utilité publique.

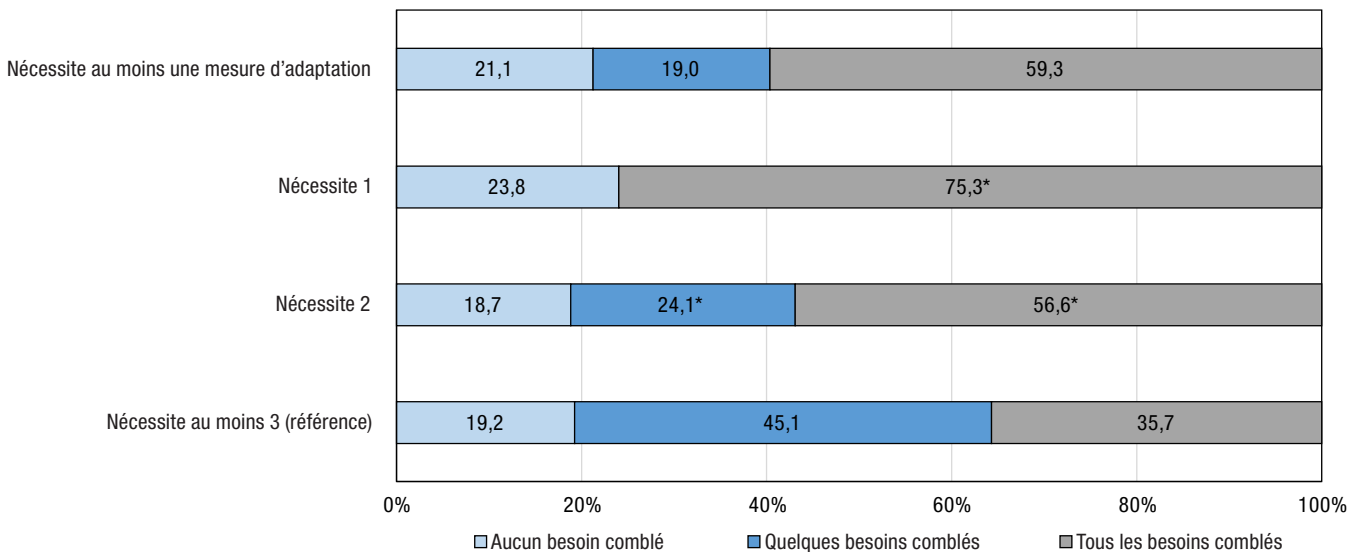
Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017.

Des employés qui nécessitaient au moins deux MAMT, on a comblé au moins certains des besoins de 8 employés sur 10

Le constat que certains sous-groupes d'employés ayant une incapacité étaient susceptibles de nécessiter plus de MAMT comparativement à leurs homologues est important parce que, comme il est possible de le constater dans le graphique 2, le nombre de MAMT influençait la probabilité que tous les besoins soient comblés. Lorsqu'on examine l'ensemble des employés qui nécessitaient au moins une MAMT, on a répondu à tous les besoins de 59 % d'entre eux, on a répondu à certains des besoins de 19 % d'entre eux, et on n'a répondu à aucun des besoins de 21 % d'entre eux. Toutefois, lorsqu'on examine ces résultats selon le nombre réel de MAMT requises par les employés, le pourcentage de ceux dont tous les besoins ont été comblés passe à 75 % pour ceux qui en avaient besoin d'un, à 57 % pour ceux qui en avaient besoin de deux, et à 36 % pour ceux qui en avaient besoin d'au moins trois. Aucune différence statistiquement significative n'a été relevée dans le pourcentage d'employés dont aucun des besoins n'a été comblé, la proportion étant stable à environ 20 %, peu importe le nombre de MAMT dont ils avaient besoin.

Graphique 2

Niveau de besoins comblés des employés ayant une incapacité et âgés de 25 à 64 ans, selon le nombre de mesures d'adaptation en milieu de travail requises, 2017



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

Note : La somme des pourcentages peut ne pas correspondre à 100 % en raison du fait qu'elle exclut les personnes nécessitant des mesures d'adaptation en milieu de travail, mais qui n'ont pas indiqué si ces mesures avaient été mises à leur disposition ou non.

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

Exigences et besoins comblés en matière de mesures d'adaptation en milieu de travail selon certaines caractéristiques

Des employés qui nécessitaient une MAMT, 22 % avaient un seul type d'incapacité alors que 63 % en avaient au moins quatre

Le tableau 4 révèle que les besoins en matière de MAMT étaient plus élevés parmi les employés qui a) avaient des incapacités « plus sévères », b) avaient plusieurs types d'incapacité ou des incapacités concomitantes, c) étaient des femmes, ou d) occupaient des postes de gestion ou professionnels. Aucune différence statistiquement significative n'a été relevée dans les besoins en matière de MAMT, que ce soit par taille de l'entreprise ou par « années de service pour la même entreprise ou organisation ». Toutefois, des différences considérables ont été relevées quant au pourcentage d'employés dont tous les besoins en MAMT ont été comblés. Les besoins en MAMT des employés de petites entreprises (moins de 20 personnes) étaient plus susceptibles d'être comblés comparativement aux employés de grandes entreprises (au moins 100 personnes). C'est peut-être en partie dû au fait que les employés de petites entreprises étaient plus susceptibles de nécessiter une seule MAMT, ce qui tend à accroître la probabilité que ces besoins soient comblés. Les besoins en MAMT des nouveaux employés d'une entreprise (2 ans ou moins) étaient moins susceptibles d'être comblés comparativement à ceux des employés qui y travaillent depuis plus longtemps (au moins 3 ans). Aucune différence significative n'a été relevée quant à « tous les besoins comblés » entre les employés ayant un seul type d'incapacité comparativement à ceux qui en avaient deux ou trois (autour de 64 %). Par contre, le pourcentage était considérablement plus faible pour les employés qui avaient au moins quatre types d'incapacité (49 %). Enfin, il était plus probable qu'aucun des besoins ne soit comblé chez les employés qui occupent un poste de métier ou de fabrication comparativement aux employés occupant un poste de gestion ou professionnel. Ce constat mérite d'être souligné puisque les employés occupant un poste de métier ou de fabrication étaient aussi plus susceptibles de ne nécessiter qu'une seule MAMT.

Tableau 4
Exigences et niveau de besoin comblés par des mesures d'adaptation en milieu de travail pour les employés ayant une incapacité et âgés de 25 à 64 ans, selon certaines caractéristiques, 2017

Caractéristique choisie	Besoin	Niveau de besoin comblé		
		Tous	Certains	Aucun
		pourcentage		
Sexe				
Hommes (référence)	31,6	62,4	14,6	22,6
Femmes	42,3*	57,3	21,9*	20,2
Sévérité de l'incapacité				
Moins sévère (référence)	29,2	63,2	14,9	21,6
Plus sévère	62,0*	53,7*	24,8*	20,5
Nombre de types d'incapacités				
1 (référence)	21,9	64,8	12,3 ^F	22,9
2 ou 3	41,3*	64,1	16,9	17,8
Au moins 4	63,2*	48,6*	27,0*	24,3
Profession				
Gestion ou finances	43,8*	63,6	17,4	18,9*
Postes professionnels en sciences appliquées, santé, éducation, droit et sport	39,4*	54,8	26,8*	18,3*
Vente et service à la clientèle	34,0	60,3	14,7	22,8
Métiers, transport, ressources naturelles, fabrications, services publics et postes connexes (référence)	30,7	59,6	12,0 ^F	28,3
Taille de l'entreprise ou de l'organisation				
Moins de 20 employés (référence)	32,4	64,7	16,5	18,7
Au moins 100 employés	36,7	53,9*	23,3	22,3
Années de service pour la même entreprise ou organisation				
Entre 0 et 2 ans	34,2	47,1	20,6	32,2
Au moins 3 ans	36,3	60,5*	20,8	17,9*

^F à utiliser avec prudence

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

Notes : Le niveau de besoin comblé n'égale pas 100 % parce qu'il exclut les employés qui nécessitaient une mesure d'adaptation en milieu de travail, mais qui n'ont pas indiqué si on leur avait accordé ou non. Le poste est dérivé de la variable DOCC16_1. La gestion et les finances comprennent a) les postes de gestion et b) les affaires, finance et administration; les postes professionnels en sciences appliquées, santé, éducation, droit et sport comprennent a) les sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés, b) les postes en santé, c) les postes en enseignement, droit et services sociaux et communautaires et d) les postes dans le domaine des arts, culture, sports et loisirs; les métiers, la fabrication, les ressources naturelles, la fabrication, les services publics et les postes connexes comprennent a) les métiers, le transport, la machinerie et domaines apparentés, b) les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe, et c) la fabrication et services d'utilité publique.

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

Raisons pour lesquelles les besoins en MAMT n'ont pas été comblés

Des employés qui n'ont pas fait la demande pour une MAMT, 36 % ont déclaré que leur employeur ou leur superviseur savait déjà qu'ils en avaient besoin

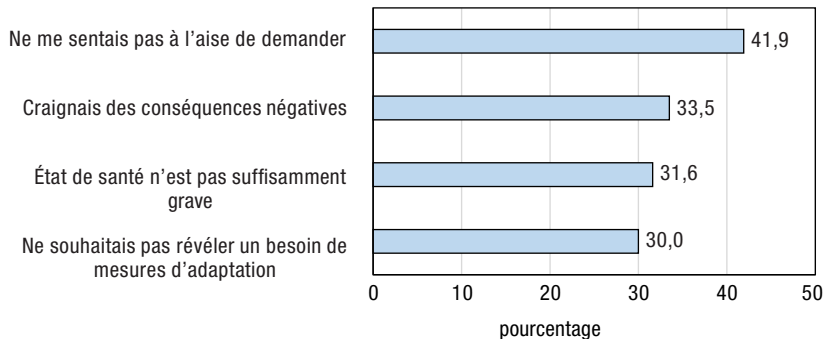
Au moins un des besoins de deux employés sur cinq (40 %) nécessitant une MAMT n'a pas été comblé. De ceux-ci, la moitié n'a obtenu aucune MAMT. Puisque tant d'employés n'ont pas obtenu toutes les mesures de soutien au travail dont ils avaient besoin, il est important de mieux comprendre les raisons possibles pour lesquelles ces besoins en MAMT peuvent ne pas être comblés.

Les résultats démontrent que seul un employé sur quatre (25 %)³ ayant une incapacité et dont au moins un besoin en MAMT n'a pas été comblé en avait fait la demande à son employeur ou à son superviseur, les femmes (29 %) étant plus susceptibles que les hommes (17 %)⁴ d'en avoir fait la demande. La sévérité des incapacités des employés n'avait pas d'incidence significative sur la probabilité de demander une MAMT dont ils avaient besoin. Toutefois, parmi les employés qui en ont fait la demande à leur employeur ou à leur superviseur, 40 % se sont vus refuser leur demande⁴.

Des 69 %⁵ qui n'ont pas demandé la MAMT dont ils avaient besoin à leur employeur ou à leur superviseur, 36 % ont indiqué que leur employeur ou leur superviseur était déjà au courant qu'ils en avaient besoin. Cependant, 41 % croyaient qu'en fait, leur employeur ou leur superviseur n'était pas au courant qu'ils nécessitaient une MAMT tandis que 22 % ont déclaré ne pas savoir si leur employeur ou superviseur était au courant. Les raisons les plus souvent rapportées de ne pas avoir mis son employeur ou son superviseur au courant concernent le niveau d'aise de l'employé à demander la MAMT (42 %) ainsi que la crainte de conséquences négatives (34 %) – voir le graphique 3⁶.

Graphique 3

Raisons principales pour lesquelles les employés ayant une incapacité âgés de 25 à 64 ans n'ont pas présenté de demande de mesures d'adaptation en milieu de travail, 2017



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

3. Excluant les interviews par personne interposée puisque dans ces cas, la question n'a pas été posée.

4. D'autres raisons principales ayant été soulevées comprenaient « Trop dispendieux » (23 %) et « Sur une liste d'attente » (14 %).

5. Excluant les interviews par personne interposée puisque dans ces cas, la question n'a pas été posée.

6. D'autres raisons comprenaient « Ne voulais pas causer de contraintes à mon employeur » (28 %), « Ne pensais pas que mon employeur aurait eu les moyens ou aurait pu trouver les mesures d'adaptation appropriées » (24 %), « Craignais la réaction des collègues de travail » (24 %) et « Mon employeur n'est pas familier avec les demandes de mesures d'adaptation ou ne comprend pas ces demandes » (14 %).

Conclusion

Pour les employés avec incapacité, les MAMT peuvent contribuer à atténuer certains des obstacles auxquels ils sont confrontés au travail. La recherche révèle un certain nombre d'avantages à offrir les MAMT aux employés qui en ont besoin autant pour l'employé que pour l'employeur, dont une employabilité et un revenu accrus (Padkapayeva et coll., 2017), une productivité et une loyauté envers l'entreprise accrues (Soloveiva et coll., 2011), ainsi que la création d'une culture et d'un environnement de travail plus inclusifs (Lindsay et coll., 2018).

Les résultats du présent feuillet d'informations révèlent que 37 % des employés ayant une incapacité nécessitaient au moins une MAMT pour pouvoir faire leur travail. Si tous les besoins de 59 % de ces employés ont été comblés, au moins un des besoins en MAMT n'avait toujours pas été comblé pour 40 % d'entre eux, et pour la moitié d'entre eux, aucun de leurs besoins n'a été comblé. Les différences dans le niveau de besoins comblés pour les MAMT comprennent plusieurs facettes et, comme indiqué dans le présent feuillet d'informations, sont influencées par a) la sévérité et le nombre d'incapacités qu'un employé avait, b) le type et le nombre de MAMT requises, c) la nature du travail lui-même, d) le niveau de soutien offert par l'employeur ou par le superviseur, et e) la volonté des employés eux-mêmes à demander ce dont ils ont besoin. Bien qu'une grande majorité d'employés ne nécessitaient aucune MAMT pour pouvoir faire leur travail (63 %) et que nombreux sont ceux dont les besoins ont été comblés parmi ceux qui en avaient besoin, il reste un grand nombre d'employés ayant une incapacité à risque qui n'ont bénéficié d'aucune, ou au mieux de quelques-unes, des mesures de soutien requises indispensables pour jouir d'un milieu de travail entièrement accessible.

Référence

Lindsay, Sally, Elaine Cagliostro, Mikhaela Albarico, Neda Mortaji, Leora Karon. 2018. *A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities*. Journal of Occupational Rehabilitation.

Solovieva I., Tatiana, Denetta L. Dowler, Richard T. Wall. 2011. *Employer benefits from making workplace accommodations*. Disability and Health Journal.

Padkapayeva, Kathy, Andrew Posen, Amin Yazdani, Quenby Mahood, Emile Tompa. 2017. *Workplace accommodations for persons with physical disabilities: evidence synthesis of the peer-reviewed literature*. Disability and Rehabilitation.