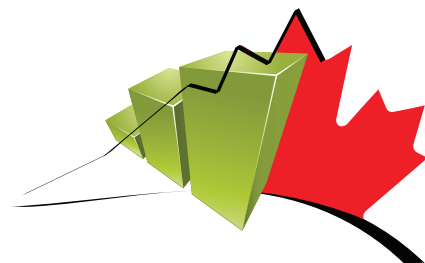


Rapports économiques et sociaux

Combien de temps les Canadiens ayant une incapacité et sans incapacité restent-ils auprès de leur employeur? Une nouvelle analyse par type d'incapacité

par Jenny Watt

Date de diffusion : le 24 septembre 2025



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

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

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.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 |

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.

Publication autorisée par la ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre de l'Industrie, 2025

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.

Combien de temps les Canadiens ayant une incapacité et sans incapacité restent-ils auprès de leur employeur? Une nouvelle analyse par type d'incapacité

par Jenny Watt

DOI : <https://doi.org/10.25318/36280001202500900002-fra>

Résumé

La présente étude repose sur un nouveau couplage de données pour fournir des statistiques représentatives à l'échelle nationale sur la durée d'emploi, c'est-à-dire le temps passé à travailler pour le même employeur, pour les employés ayant une incapacité et sans incapacité. Le principal défi empirique est que les employés ayant une incapacité diffèrent des employés sans incapacité en ce qui concerne les caractéristiques qui prédisent la durée de l'emploi, comme l'âge. Pour surmonter ce défi, l'étude repose sur une méthode de décomposition qui consiste à estimer la durée d'emploi prévue compte tenu des caractéristiques observables de la population étudiée. Ce faisant, l'étude révèle que, dans l'ensemble, les employés ayant une incapacité ont une durée d'emploi médiane qui correspond à ce qui est attendu compte tenu de leur âge, de leur genre et de leur secteur d'emploi. Toutefois, la durée d'emploi médiane est inférieure aux prévisions pour les employés ayant certains types d'incapacité, les employés ayant une incapacité non épisodique et les employés ayant une incapacité plus grave.

Mots-clés

Adultes ayant une incapacité, intégration des données, employés, durée d'emploi

Auteure

Jenny Watt travaille à la Division de l'analyse et de la modélisation économiques et sociales de la Direction des études analytiques et de la modélisation à Statistique Canada.

Remerciements

L'auteure tient à remercier Mike Burns, April Matias et Carrly McDiarmid pour leurs commentaires au début du présent projet, ainsi que Bassirou Gueye et Winnie Chan pour leur aide dans le couplage des données. L'auteure remercie également Rubab Arim, Gregory Veevers et Susan Wallace pour leurs commentaires utiles sur l'article.

Introduction

Des études menées dans les pays à revenu élevé montrent que les personnes ayant une incapacité ont généralement des taux d'emploi plus faibles que les personnes sans incapacité (Ali et coll., 2011; Benoit et coll., 2012; Bonaccio et coll., 2020; Burlock, 2017; Gupta et coll., 2021; Hébert et coll., 2024; Lengnick-Hall et coll., 2007; Schimmele et coll., 2021a; Turcotte, 2014; Vergara et Hardy, 2024; Vornholt et coll., 2018; Wall, 2017). On en connaît beaucoup moins sur la durée d'emploi des personnes ayant une incapacité, mesurée comme la période passée comme employé dans une même entreprise. La présente étude permet d'examiner trois questions principales liées à la durée d'emploi des employés ayant une incapacité et sans incapacité. Premièrement, quelle est la répartition de la durée d'emploi pour les employés canadiens ayant une incapacité et sans incapacité? Deuxièmement, en quoi la durée d'emploi médiane varie-t-elle selon le type d'incapacité et la gravité de l'incapacité, et si l'incapacité est épisodique? Troisièmement, quelle est la part des différences dans la durée d'emploi qui s'explique par les différences d'âge, de genre et de secteur d'emploi?

Pour répondre à ces questions, dans l'étude, on utilise un nouveau couplage de données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2022 (Pianosi et coll., 2023) et de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés (BDCDEE), un environnement de données couplées qui repose sur des dossiers fiscaux (Statistique Canada, 2022a). Ce couplage présente des avantages par rapport à l'utilisation de données administratives ou de données d'enquête uniquement, pour examiner la durée d'emploi des employés ayant une incapacité. Les données administratives sur les incapacités ont traditionnellement permis de déterminer les personnes ayant une incapacité au moyen de la réception de crédits d'impôt pour personnes ayant une incapacité, mais les études montrent que de nombreuses personnes ayant une incapacité ne demandent pas ces crédits d'impôt (Dunn et Zwicker, 2018; Leanage et coll., 2025)¹. Parallèlement, les enquêtes portant sur des incapacités particulières peuvent être désavantageuses lorsqu'il s'agit de répondre à certaines questions parce que les enquêtes ne contiennent souvent pas de données sur les personnes sans incapacité, ce qui rend difficile la constitution d'un groupe témoin approprié. L'utilisation de données administratives et de données d'enquête couplées permet de produire de nouvelles estimations représentatives à l'échelle nationale sur la durée d'emploi des employés ayant une incapacité et sans incapacité.

La durée d'emploi est liée aux objectifs du Plan d'action pour l'inclusion des personnes en situation de handicap du Canada, qui vise à améliorer la sécurité financière, l'emploi et l'inclusion sociale des personnes ayant une incapacité (Emploi et Développement social Canada, 2022). Des études antérieures ont montré qu'en plus du revenu, l'emploi offre des contacts et des réseaux sociaux, une routine plus solide, une confiance en soi accrue et un sentiment d'appartenance à la collectivité (Crompton, 2010; Lindsay et coll., 2018). Une étude canadienne montre également que la satisfaction à l'égard de la vie des personnes ayant une incapacité est la plus élevée pour les employés permanents utilisant pleinement leurs compétences (Konrad et coll., 2012).

Par ailleurs, la stabilité d'emploi pour les personnes ayant une incapacité présente des avantages pour les employeurs, qui ont déclaré que le maintien en poste d'employés ayant une incapacité peut entraîner une augmentation de la rentabilité et d'autres avantages concurrentiels (Lindsay et coll., 2018). Les

1. Pour obtenir des renseignements plus détaillés sur l'identification des personnes ayant une incapacité dans les données fiscales, voir Lafrance-Cooke et Bemrose (2022). En bref, on peut déterminer les personnes ayant une incapacité dans les données fiscales en utilisant le crédit d'impôt pour personnes handicapées (CIPH) ou en établissant qu'une personne a demandé le remboursement des frais de préposé aux soins. Pour demander le CIPH, les personnes doivent avoir un certificat médical de leur médecin indiquant que l'incapacité est grave et prolongée. Les études indiquent que le nombre de personnes demandant le CIPH ou le remboursement des frais de préposé aux soins est beaucoup plus faible que le nombre estimé de Canadiens ayant une incapacité dans l'ECI.

études montrent que les mesures d'adaptation pour personnes ayant une incapacité aident les employeurs à conserver des employés de qualité et à réduire les coûts d'embauche et de formation (Hartnett et coll., 2011). De plus, la présence de ces mesures d'adaptation favorise le sentiment chez tous les employés que les employeurs accordent de l'importance aux travailleurs au niveau individuel. Pourtant, malgré les avantages de l'embauche et du maintien en poste des personnes ayant une incapacité, peu de données indiquent que les personnes ayant une incapacité sont plus susceptibles de déclarer avoir un emploi précaire (Jetha et coll., 2020).

Deux principales mises en garde s'imposent quant au présent article. La première mise en garde est qu'il faut faire preuve de prudence lorsque l'on compare la présente analyse avec les études existantes, dans lesquelles on utilise des concepts variables de l'incapacité qui peuvent s'appuyer sur d'autres questionnaires, des données administratives ou la présence de diagnostics médicaux (Lengnick-Hall et coll., 2007; Vornholt et coll., 2018). L'enquête utilisée dans la présente étude s'appuie sur les questions d'identification des incapacités (QII) (Grondin, 2018; Pianosi et coll., 2023), qui sont fondées sur le modèle social de l'incapacité. La deuxième mise en garde est qu'il y a parfois un manque de compréhension quant au changement possible de la situation vis-à-vis de l'incapacité au cours du cycle de vie. Il est possible pour une personne de commencer à satisfaire aux critères des QII à un moment donné de sa vie ou d'arrêter d'y satisfaire (Gignac et coll., 2021). Pour les personnes ayant une incapacité, l'ECI contient des renseignements sur l'âge de l'apparition de l'incapacité, mais pour les personnes sans incapacité, il n'y a aucun moyen de déterminer la situation vis-à-vis de l'incapacité antérieure. Il convient de garder à l'esprit que les employés ayant une incapacité au sein de la population de l'étude n'ont peut-être pas satisfait aux critères des QII pour l'ensemble de leur vie professionnelle et que les employés sans incapacité en 2022 pourraient avoir satisfait aux critères des QII plus tôt au cours leur vie professionnelle. De plus, les employés ayant une incapacité dans la population de l'étude peuvent avoir cessé de satisfaire aux critères après 2022. Ainsi, bien que les données de la BDCDEE soient accessibles pour les années plus récentes, la présente étude est axée sur la durée d'emploi en 2022, lorsque la situation vis-à-vis de l'incapacité est connue.

Même si l'on prend en compte les avantages de l'ensemble de données couplées utilisé dans l'étude, un défi empirique principal est que les employés ayant une incapacité peuvent différer des employés sans incapacité à l'égard des caractéristiques qui prédisent la durée d'emploi, ce qui rend les estimations trompeuses. Pour contrer cela, l'étude repose sur une méthode de décomposition simple pour présenter des données sur les durées d'emploi observées et contrefactuelles (normalisées). Ce faisant, elle peut donner des indications sur la question de savoir si la répartition de la durée d'emploi pour les employés ayant une incapacité est différente de ce qui est prévu compte tenu des données sur l'âge, le genre et le secteur d'emploi. Pour la durée d'emploi médiane, cette méthode de décomposition est également utilisée pour produire des statistiques par type d'incapacité, par gravité de l'incapacité et que l'incapacité soit épisodique ou non. Cela permet, dans le cadre de l'étude, de déterminer si les différences en matière d'âge, de genre et de secteur d'emploi peuvent expliquer certaines des différences entre les groupes, afin de brosser un tableau plus complet de la relation entre l'incapacité et la durée d'emploi.

Contexte

Malgré le manque d'études sur la durée d'emploi et l'incapacité, les études sur l'éducation et l'emploi des personnes ayant une incapacité peuvent fournir des renseignements sur les raisons pour lesquelles la durée d'emploi peut varier selon la situation vis-à-vis de l'incapacité et le type d'incapacité. Avant d'entrer sur le marché du travail, les personnes ayant une incapacité sont confrontées à des obstacles distincts pour accéder à l'enseignement postsecondaire et terminer leurs études (Arim et Frenette, 2019; Schimmele et coll., 2021a), ce qui a une incidence sur les types d'emplois qu'elles peuvent obtenir. Les

personnes ayant une incapacité sont aussi limitées dans leurs choix en matière d'emploi lorsque leur incapacité a une incidence sur la quantité ou le type de travail qu'elles peuvent accomplir (Schimmele et coll., 2021b). Une fois qu'elles sont en emploi, les personnes ayant une incapacité sont plus susceptibles de subir des interruptions pour des raisons de santé (Galarneau et Radulescu, 2009). Les employés ayant des incapacités peuvent avoir de la difficulté en raison d'un manque de mesures d'adaptation. En date de l'ECI de 2022, on estimait que 35 % des employés ayant une incapacité avaient des besoins non satisfaits au travail (Schimmele et coll., 2024). Les employeurs peuvent être réticents à prendre des mesures d'adaptation pour leurs employés en raison des coûts perçus, même si la plupart des mesures d'adaptation ne représentent que de faibles coûts uniques, voire aucun coût (Bonaccio et coll., 2020). Certains employeurs déclarent qu'ils souhaitent fournir des mesures d'adaptation aux employés, mais que l'absence de divulgation constitue un obstacle (Olsen, 2022), tandis que les employés ayant une incapacité peuvent craindre que la divulgation mène à la discrimination (Olsen, 2022; Tarlo et coll., 2022). D'autres employés ayant une incapacité peuvent ne pas se considérer personnellement comme une personne ayant une incapacité, même lorsqu'ils reconnaissent qu'ils ont besoin de soutien (Tarlo et coll., 2022).

La discrimination peut aussi créer un milieu de travail qui amène les employés ayant une incapacité à quitter un emploi volontairement ou involontairement. Lors d'une série d'entretiens et de groupes de discussion en Alberta, les personnes ayant une incapacité ont indiqué que les attitudes des employeurs à leur égard constituaient davantage un obstacle à la stabilité d'emploi que le manque de mesures d'adaptation ou d'autres mesures (Shier et coll., 2009). Dans l'Enquête sociale générale de 2016, 16,1 % des employés canadiens ayant une incapacité ont déclaré avoir été victimes de discrimination ou de traitements inéquitables au travail au cours des 12 mois précédents (Statistique Canada, 2022b). La discrimination peut varier selon le type d'incapacité. Plusieurs études montrent que les employeurs ont des attitudes plus positives à l'égard des incapacités physiques qu'à l'égard des incapacités liées à la santé mentale (Lengnick-Hall et coll., 2007). Cependant, une étude québécoise a révélé que les entreprises étaient moins susceptibles de faire passer un entretien à des personnes en fauteuil roulant même lorsqu'elles pouvaient recevoir une subvention salariale financée par le gouvernement (Bellemare et coll., 2018).

Encore une fois, bien que ces études ne portent pas précisément sur la durée d'emploi, il est possible que ces enjeux puissent raccourcir la durée d'emploi en poussant les employés à quitter volontairement ou involontairement leur emploi. À l'inverse, certains employés ayant une incapacité peuvent avoir une durée d'emploi plus longue qu'ils le souhaitent parce que le changement d'emploi peut causer des difficultés à obtenir du soutien ou des mesures d'adaptation (Choi, 2017). Dans la présente étude, on étudie ce phénomène en examinant la répartition de la durée d'emploi par situation vis-à-vis de l'incapacité.

Données et statistiques descriptives

La présente étude repose sur un nouveau couplage entre l'ECI et la BDCDEE. L'ECI est une enquête représentative à l'échelle nationale qui a lieu tous les cinq ans et qui vise à fournir des renseignements sur les jeunes et les adultes canadiens dont les activités quotidiennes sont limitées en raison d'un état ou d'un problème de santé de longue durée (Pianosi et coll., 2023). Les répondants sont échantillonnés parmi ceux qui ont déclaré éprouver des difficultés « parfois », « souvent » ou « toujours » à l'une des questions sur les activités de la vie quotidienne (AVQ) dans le questionnaire détaillé du Recensement de la population de 2021. Les répondants à l'ECI répondent aux QII, qui sont utilisées pour déterminer si les répondants ont une incapacité. De plus amples renseignements sur la façon dont les réponses affirmatives aux QII sont utilisées pour déterminer les personnes ayant une incapacité se trouvent à

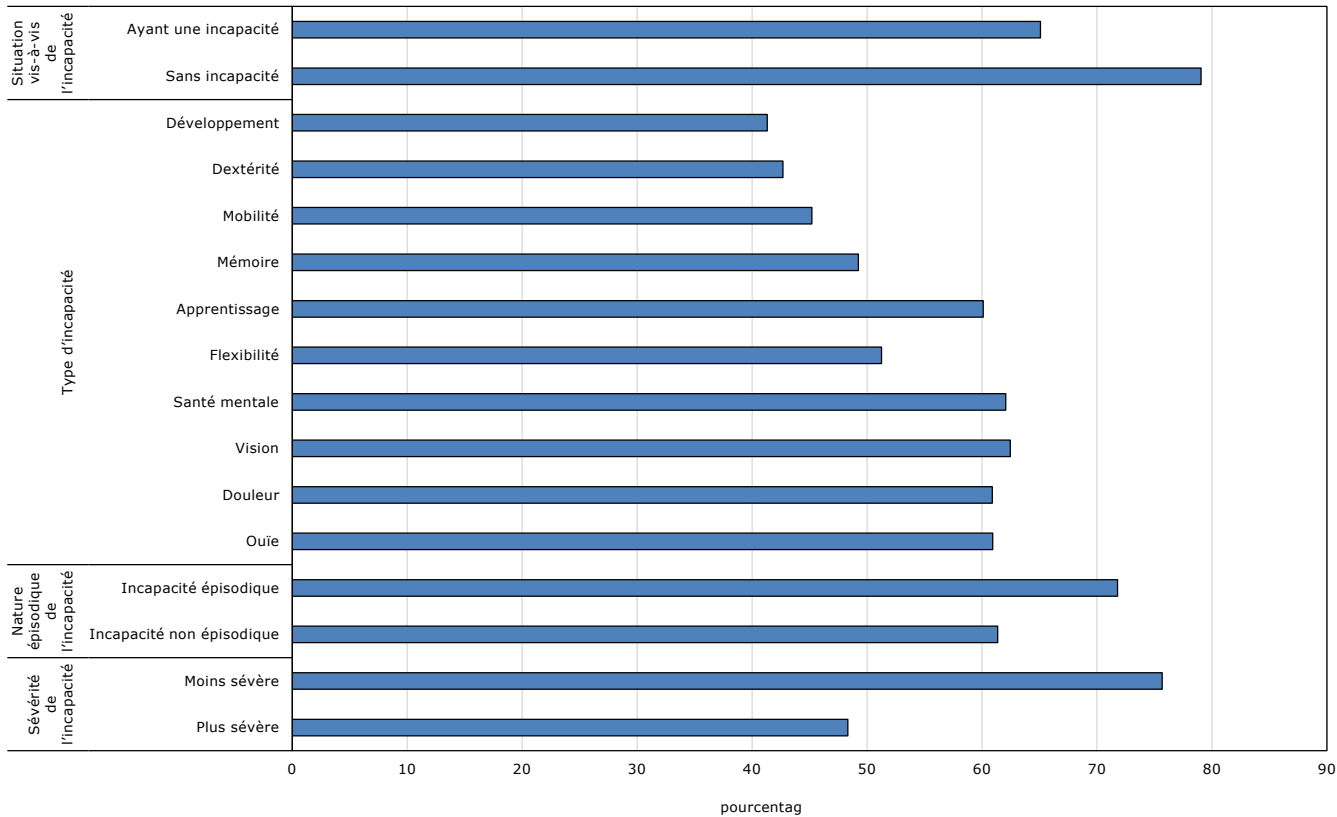
l'annexe B du document *Enquête canadienne sur l'incapacité, 2022 : Guide des concepts et méthodes* (Pianosi et coll., 2023). Dans l'ECI, on considère que l'incapacité résulte de l'interaction entre les limitations fonctionnelles d'une personne et les obstacles auxquels elle fait face dans son environnement, notamment les obstacles sociaux et physiques qui compliquent la vie quotidienne (Pianosi et coll., 2023). Différentes définitions de l'incapacité peuvent être utilisées dans d'autres études ou d'autres contextes.

Les données de l'ECI contiennent également des renseignements sur les personnes sans incapacité, qui peuvent être utilisées comme groupe témoin (Pianosi et coll., 2023). Ces personnes sont des répondants à l'ECI qui n'ont pas répondu par l'affirmative aux QII ou sont des répondants qui n'ont pas déclaré de difficultés aux questions sur les AVQ dans le recensement. Par conséquent, il est utile d'établir un couplage avec la BDCDEE parce qu'elle permet le calcul de la durée d'emploi tant pour la population des personnes ayant une incapacité que pour celle des personnes sans incapacité.

La BDCDEE est un environnement de données couplées de la Direction des études analytiques et de la modélisation de Statistique Canada (Statistique Canada, 2022a). Elle combine les données fiscales de toutes les unités de production qui produisent des déclarations de revenus au Canada, y compris les entreprises constituées en société, les entreprises non constituées en société (les travailleurs autonomes) et les administrations publiques. Elle englobe également tous les employés qui ont reçu un feuillet T4 — État de la rémunération payée. Environ 96,0 % des personnes figurant dans le fichier de l'ECI peuvent figurer dans la BDCDEE, mais en raison de la nature de la présente étude, seules les personnes en emploi sont prises en compte dans la population étudiée. De plus, les personnes de moins de 25 ans ou de 65 ans et plus sont exclues, car leur activité principale est moins susceptible d'être la recherche d'un travail. Les personnes de moins de 25 ans sont plus susceptibles d'avoir récemment été aux études que d'autres groupes d'âge et n'auraient pas eu le temps d'accumuler de l'ancienneté dans le cadre d'un emploi permanent. Dans la présente étude, les personnes étaient en emploi en 2022 si elles ont reçu un T4 en 2022. Le travail autonome n'est pas pris en compte.

En 2022, chez les personnes de 25 à 64 ans, 65,1 % des personnes ayant une incapacité étaient en emploi et 79,1 % des personnes sans incapacité étaient en emploi (graphique 1). Le pourcentage de personnes en emploi par type d'incapacité varie de 41,3 % (pour les personnes ayant une incapacité liée au développement) à 62,5 % (pour les personnes ayant une incapacité visuelle). Les personnes peuvent avoir plus d'un type d'incapacité, ce qui signifie que les résultats pour un type d'incapacité donné ne sont pas mutuellement exclusifs. Une proportion plus élevée de personnes ayant une incapacité épisodique (71,8 %) — ce qui signifie que les personnes ont des périodes d'un mois ou plus où elles ne se sentent pas limitées dans leurs activités quotidiennes — sont en emploi par rapport aux personnes ayant une incapacité qui n'est pas épisodique (61,4 %). De plus, une proportion plus élevée de personnes ayant une incapacité moins grave (75,7 %) sont en emploi par rapport aux personnes ayant une incapacité plus grave (48,3 %). La gravité de l'incapacité est fondée sur le score global de sévérité. Le score global de sévérité a été conçu pour l'ECI et tient compte du nombre de types d'incapacité d'une personne, du niveau de difficulté à réaliser certaines tâches et de la fréquence de la limitation des activités. Afin de simplifier le concept de sévérité, quatre classes ont été établies : légère, modérée, sévère et très sévère. Il est toutefois important de comprendre que le nom attribué à chaque classe a pour seul but de faciliter l'utilisation du score de sévérité et ne constitue pas une forme d'étiquette ou de jugement du niveau d'incapacité de la personne. Dans la présente étude, les classes « légère » et « modérée » sont regroupées dans la catégorie « moins sévère », et les classes « sévère » et « très sévère » sont regroupées dans la catégorie « plus sévère ». De plus amples renseignements sur les scores et les classes de sévérité se trouvent à l'annexe C du document *Enquête canadienne sur l'incapacité, 2022 : Guide des concepts et méthodes* (Pianosi et coll., 2023). Après avoir limité l'échantillon aux répondants qui étaient en emploi en 2022, la taille de l'échantillon est de 7 296 pour les employés ayant une incapacité et de 63 904 pour les employés sans incapacité.

Graphique 1
Pourcentage de personnes ayant une incapacité en emploi en 2022, parmi les 25 à 64 ans, selon la situation vis-à-vis de l'incapacité, le type d'incapacité, la nature épisodique et la sévérité de l'incapacité



Notes : Les poids d'enquête sont appliqués. Une personne est considérée comme en emploi si elle a reçu un T4 — État de la rémunération payée au cours de l'année. Ces chiffres ne représentent pas les taux d'emploi. Pour ce qui est des taux d'emploi, le dénominateur est le nombre de personnes au sein de la population active.
Sources : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022 et Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés.

Calcul de la durée d'emploi

Dans certains cas, les employés dans l'échantillon ont plusieurs employeurs au cours de la même année. Aux fins de la présente étude, l'emploi principal de chaque employé est défini comme l'emploi affichant les gains les plus élevés en 2022. Donc, la durée d'emploi est calculée en fonction du nombre d'années au cours desquelles l'employé a reçu un T4 de l'employeur associé à l'emploi². Par exemple, si l'employé a reçu un T4 de l'employeur pour son emploi principal en 2022, mais pas au cours des années précédentes, la durée d'emploi de l'employé est d'une année d'imposition. Si l'employé a reçu un T4 de l'employeur pour son emploi principal en 2020, en 2021 et en 2022, sa durée d'emploi est de trois années d'imposition. Puisque la BDCDEE remonte à 2001, la durée d'emploi est inconnue pour les employés qui travaillaient à leur principal emploi avant 2001. Par conséquent, dans l'étude, on utilise la durée médiane et la répartition de la durée, plutôt que la durée moyenne. Les poids d'enquête sont utilisés pour toutes les statistiques, et les répliques bootstrap sont utilisées pour tous les tests de signification. Pour les

2. Il y a des situations où un identificateur pour un employeur peut changer dans les données d'une année à l'autre, par exemple lorsqu'un employeur est acquis par une autre entreprise. Le calcul de la durée d'emploi tient compte des changements dans les identificateurs, de sorte que les employés sont considérés comme ayant gardé le même emploi même si l'identificateur de leur employeur change.

médianes, les erreurs-types utilisées dans les tests de signification sont basées sur la méthode de Woodruff (Dorfman et Valliant, 1993).

Lorsque l'on compare des groupes, les statistiques descriptives sur la durée d'emploi peuvent être trompeuses si les groupes concernés ont des répartitions différentes de caractéristiques qui ont une incidence sur la durée d'emploi, comme l'âge, le genre et le secteur d'emploi. Pour remédier à cette situation, l'étude présente des durées d'emploi observées et contrefactuelles. Les durées contrefactuelles sont construites en utilisant les durées du groupe témoin, les personnes sans incapacité. Plus précisément, les données du groupe témoin sont repondérées de sorte que les personnes sans incapacité ont la même répartition des caractéristiques que les personnes ayant une incapacité. Conceptuellement, cela est semblable à la décomposition d'Oaxaca-Blinder, pour laquelle on combine les coefficients de régression d'un groupe avec les caractéristiques d'un autre (Elder et coll., 2010) pour décomposer l'effet des différences de caractéristiques entre les groupes. C'est aussi comme la normalisation directe des estimations de population (Naing, 2000). Il convient de prendre note que les durées contrefactuelles ne sont représentatives d'aucun groupe. Elles représentent plutôt les durées d'emploi prévues des personnes ayant une incapacité étant donné leurs caractéristiques et si les relations entre la durée d'emploi et leurs caractéristiques étaient les mêmes que dans le groupe témoin. Les caractéristiques utilisées dans la décomposition sont le groupe d'âge, le genre et le secteur d'emploi, selon le code à deux chiffres du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord de l'employeur (Statistique Canada, 2024). Par conséquent, une durée d'emploi médiane observée plus courte que la durée d'emploi médiane contrefactuelle supposerait que la durée d'emploi médiane pour les personnes ayant une incapacité était inférieure aux prévisions compte tenu de leur âge, de leur genre et de leur secteur d'emploi.

Puisque la méthode de décomposition repose sur la comparaison des répartitions de variables entre les groupes, les variables utilisées pour l'ajustement doivent être valides pour les deux groupes. Par exemple, si un employé a une incapacité, il y a une variable indiquant si cette incapacité est épisodique. Toutefois, comme cette variable n'est pas valide pour les employés sans incapacité, elle ne peut pas être utilisée pour l'ajustement. Par conséquent, les résultats par situation vis-à-vis de l'incapacité (qu'un employé ait une incapacité ou non) ne sont pas corrigés en fonction de la proportion d'employés ayant une incapacité épisodique. On peut plutôt examiner l'incapacité épisodique en limitant l'échantillon aux employés ayant une incapacité épisodique et aux employés sans incapacité, puis en appliquant la méthode de décomposition sur cet échantillon restreint.

Résultats

Le tableau 1 présente des statistiques sur le groupe d'âge, le genre, le secteur d'emploi et la durée d'emploi médiane de la population de l'échantillon par situation vis-à-vis de l'incapacité. Dans l'ensemble, les employés ayant une incapacité (6,29 années d'imposition) ont une durée médiane significativement plus élevée que les employés sans incapacité (5,70 années d'imposition; tableau 1). Toutefois, les employés ayant une incapacité sont en moyenne plus âgés que les employés sans incapacité, et la durée d'emploi augmente avec le groupe d'âge. Cette constatation est importante parce qu'elle indique que les employés ayant une incapacité et sans incapacité diffèrent selon une caractéristique qui prédit la durée d'emploi (l'âge). Cela permet de supposer à son tour que la situation globale serait différente en fonction d'ajustements pour l'âge. Une proportion plus élevée d'employés ayant une incapacité sont des femmes (57,6 %) comparativement aux employés sans incapacité (47,8 %), mais la durée d'emploi est semblable chez les hommes et chez les femmes. Même si le genre n'est pas un facteur prédictif significatif de la durée d'emploi, il fait toujours partie du processus de décomposition pour permettre des effets d'interaction entre le groupe d'âge, le genre et le secteur. Une proportion plus faible d'employés ayant

une incapacité travaillent dans le secteur de la production de biens (p. ex. la construction) par rapport aux employés sans incapacité (15,6 % par rapport à 21,4 %), et une proportion plus élevée d'employés sont dans le secteur des services (p. ex. la vente au détail) (84,4 % par rapport à 78,6 %). Cela est important, puisque les durées sont un peu plus élevées dans le secteur des services.

Lorsque l'on compare la durée médiane entre les employés ayant une incapacité et sans incapacité provenant des mêmes groupes démographiques, le résultat selon lequel la durée médiane est plus élevée pour les employés ayant une incapacité est valide selon le genre et le secteur d'emploi, mais pas pour tous les groupes d'âge. Pour les employés de 25 à 34 ans, la durée d'emploi médiane est significativement plus faible chez les employés ayant une incapacité (2,77 années d'imposition) que chez les employés sans incapacité (3,12 années d'imposition). En revanche, pour les employés de 35 à 44 ans, la durée d'emploi médiane est significativement plus élevée chez les employés ayant des incapacités (6,15 années d'imposition) que chez les employés sans incapacité (5,52 années d'imposition). Lorsque l'on réfléchit à ces résultats, il faut se rappeler que les employés pris en compte dans ces groupes ont des incapacités qui varient selon le type, la gravité, la nature épisodique et l'âge auquel elles sont apparues. Par exemple, les employés plus jeunes ayant une incapacité peuvent avoir des incapacités qui sont différentes en ce qui concerne le type, la dynamique et la gravité par rapport aux employés plus âgés ayant une incapacité, ce qui complique l'interprétation des résultats. Le tableau 2 porte sur les caractéristiques et la durée médiane selon le type d'incapacité, la nature épisodique et la gravité de l'incapacité.

Tableau 1

Durée d'emploi médiane (années d'imposition) des employés de 25 à 64 ans, selon la situation vis-à-vis de l'incapacité et les caractéristiques, 2022

	Employés sans incapacité				Employés ayant une incapacité					
	Pourcentage pondéré du groupe	Durée d'emploi médiane	Intervalle de confiance de 95 %		Pourcentage pondéré du groupe	Durée d'emploi médiane	Intervalle de confiance de 95 %			
			années	limite inférieure			limite supérieure	années	limite inférieure	limite supérieure
pourcentage	d'imposition			pourcentage	d'imposition					
Échantillon complet	100,0	5,70	5,67	5,72	100,0	6,29 **	6,18	6,41		
Groupe d'âge										
25 à 34 ans	28,1	3,12	3,08	3,15	23,9	2,77 **	2,71	2,84		
35 à 44 ans	27,7	5,52	5,47	5,57	24,1	6,15 **	5,95	6,35		
45 à 54 ans	24,7	8,65	8,55	8,75	26,2	8,06 *	7,64	8,48		
55 à 64 ans	19,5	11,79	11,65	11,92	25,8	11,66	11,25	12,06		
Genre										
Hommes+	52,2	5,70	5,66	5,74	42,4	6,36 **	6,17	6,55		
Femmes+	47,8	5,69	5,65	5,73	57,6	6,23 **	6,09	6,38		
Secteur d'emploi										
Biens	21,4	5,58	5,51	5,64	15,6	5,79	5,51	6,08		
Services	78,6	5,84	5,80	5,87	84,4	6,47 **	6,34	6,59		

* valeur significativement différente de l'estimation pour les employés sans incapacité du groupe correspondant ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour les employés sans incapacité du groupe correspondant ($p < 0,001$)

Notes : Les poids d'enquête sont appliqués. La catégorie « Femmes+ » comprend les femmes et certaines personnes non binaires, tandis que la catégorie « Hommes+ » comprend les hommes et certaines personnes non binaires. Cette agrégation a été effectuée en raison du petit nombre de répondants non binaires.

Sources : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022 et Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés.

Les caractéristiques (l'âge, le genre et le secteur d'emploi) varient considérablement selon le type d'incapacité et moins selon que l'incapacité soit épisodique ou non (tableau 2). Les employés ayant une incapacité liée au développement sont les plus jeunes en moyenne (38,5 ans), tandis que les employés ayant une incapacité liée à la dextérité sont les plus âgés en moyenne (50,3 ans). Cela peut indiquer des différences dans l'âge d'apparition de différentes incapacités. Les hommes constituent une minorité des employés ayant la plupart des types d'incapacité, et 35 % des employés ayant des incapacités liées à la santé mentale sont des hommes. Les hommes représentent une faible majorité des employés ayant une incapacité auditive (50,5 %) et la majorité des employés ayant une incapacité liée au développement (55,5 %). Les groupes comptant une plus grande proportion d'hommes affichaient aussi une plus grande proportion de personnes en emploi dans le secteur de la production de biens (p. ex. la construction), où les durées d'emploi tendent à être plus faibles par rapport au secteur des services. Par rapport aux employés ayant des incapacités non épisodiques (45,5 ans), les employés ayant des incapacités épisodiques (43,8 ans) sont un peu plus jeunes en moyenne. De plus, une proportion plus faible d'employés ayant des incapacités épisodiques sont des hommes (41,5 % des personnes ayant des incapacités épisodiques par rapport à 43,1 % des personnes ayant des incapacités non épisodiques), et une proportion plus faible est en emploi dans le secteur de la production de biens (14,3 % des personnes ayant des incapacités épisodiques par rapport à 16,4 % des personnes ayant des incapacités non épisodiques). Les employés ayant des incapacités plus graves sont un peu plus âgés en moyenne (46,3 ans) que ceux ayant des incapacités moins graves (44,2 ans). Par ailleurs, une proportion plus faible d'employés ayant une incapacité plus grave sont des hommes (37,5 % des personnes ayant une incapacité plus grave par rapport à 44,4 % des personnes ayant une incapacité moins grave), et une proportion plus faible est en emploi dans le secteur de la production de biens (15,3 % des personnes ayant une incapacité plus grave par rapport à 15,6 % des personnes ayant une incapacité moins grave).

Les employés ayant une incapacité ont une durée d'emploi médiane significativement plus faible que les employés sans incapacité si leur incapacité est liée au développement, à l'apprentissage ou à la santé mentale. Ils ont une durée d'emploi médiane significativement plus élevée que les employés sans incapacité si leur incapacité est liée à la dextérité, à la mobilité, à la flexibilité, à la vision, à la douleur ou à l'ouïe. Les employés ayant une incapacité ont une durée d'emploi médiane plus élevée que les employés sans incapacité, que leur incapacité soit épisodique ou non. Pour les employés ayant une incapacité moins grave, la durée d'emploi est significativement plus élevée que celle des employés sans incapacité. Pour les employés ayant une incapacité plus grave, la durée d'emploi n'est pas significativement différente de celle des employés sans incapacité. Les durées d'emploi présentées au tableau 2 ne sont pas ajustées en fonction de l'âge, du genre ou du secteur d'emploi.

Tableau 2

Caractéristiques et durée d'emploi médiane (années d'imposition) selon la situation vis-à-vis de l'incapacité, le type d'incapacité, la nature épisodique et la sévérité de l'incapacité

	Âge moyen	Hommes	Employés dans le secteur de la production de biens	Durée médiane	Intervalle de confiance de 95 %	
					limite inférieure	limite supérieure
	années		pourcentage pondéré d'imposition			
Situation vis-à-vis de l'incapacité						
Sans incapacité	42,9	52,2	21,4	5,70	5,67	5,72
Ayant une incapacité	44,8	42,4	15,6	6,29 *	6,18	6,41
Type d'incapacité						
Développement	38,5	55,1	17,2	4,86 **	4,33	5,40
Dextérité	50,3	45,0	18,4	6,92 *	6,30	7,54
Mobilité	49,8	38,4	15,2	6,93 *	6,61	7,24
Mémoire	44,7	40,9	14,6	5,51	5,28	5,75
Apprentissage	41,0	44,4	14,0	5,17 *	4,94	5,40
Flexibilité	42,9	45,8	17,2	7,22 *	6,96	7,48
Santé mentale	41,3	35,0	10,7	5,15 *	4,96	5,35
Vision	46,9	39,7	15,9	7,37 *	7,06	7,69
Douleur	46,5	41,3	15,5	6,45 *	6,30	6,61
Ouïe	48,2	50,5	19,7	7,61 *	7,34	7,87
Nature épisodique de l'incapacité						
Incapacité épisodique	43,8	41,5	14,3	6,50 *	6,32	6,69
Incapacité non épisodique	45,5	43,1	16,4	6,13 *	5,96	6,30
Sévérité de l'incapacité						
Moins sévère	44,2	44,4	15,6	6,45 *	5,88	7,03
Plus sévère	46,3	37,5	15,3	5,78	5,61	5,96

* valeur significativement différente de l'estimation pour les employés sans incapacité ($p < 0,001$)** valeur significativement différente de l'estimation pour les employés sans incapacité ($p < 0,01$)**Note :** Les poids d'enquête sont appliqués.**Sources :** Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022 et Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés.

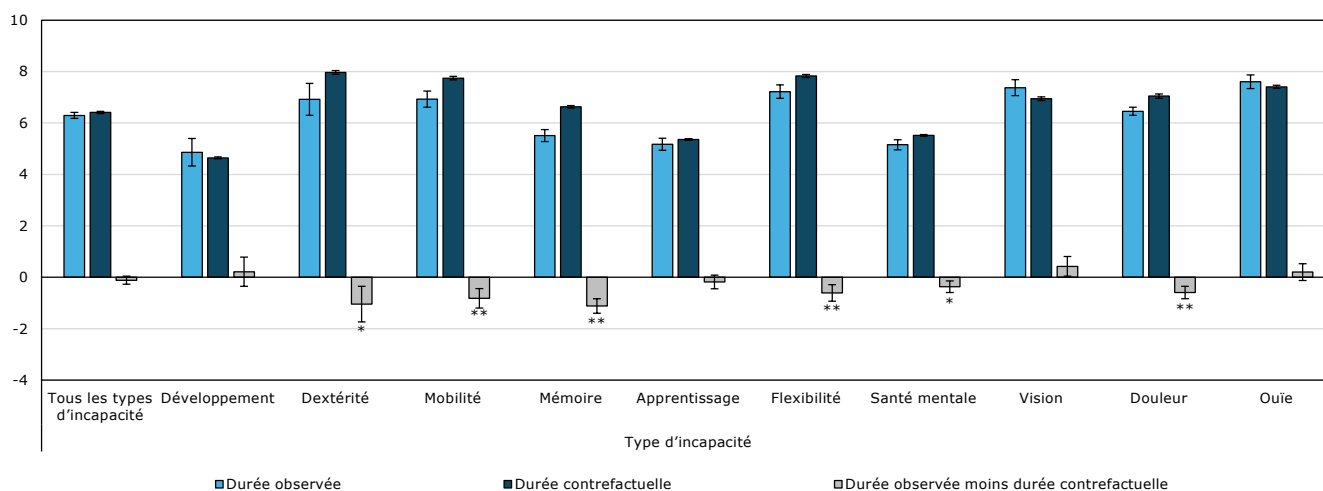
Le graphique 2 présente les résultats du processus de décomposition (normalisation) par situation vis-à-vis de l'incapacité et type d'incapacité. Dans l'ensemble, les employés ayant une incapacité n'ont pas une durée d'emploi inférieure à ce qui était prévu compte tenu de leur âge, de leur genre et de leur secteur d'emploi. Cela signifie que, même si les employés ayant une incapacité ont des durées médianes plus élevées que les employés sans incapacité, leur durée d'emploi est conforme à ce qui est attendu, étant donné que les employés ayant une incapacité sont plus âgés et plus susceptibles de travailler dans le secteur des services, où les durées sont plus longues en moyenne.

Lorsque l'on considère le type d'incapacité, la durée observée est significativement inférieure à la durée prévue lorsque l'incapacité est liée à la dextérité, à la mobilité, à la mémoire, à la flexibilité, à la santé mentale ou à la douleur. Les différences ne sont pas significatives pour d'autres groupes. Ces résultats doivent être interprétés en sachant que les caractéristiques moyennes varient selon le groupe. Par exemple, bien que la durée d'emploi observée soit plus faible pour les employés ayant une incapacité liée au développement, la durée d'emploi prévue est également plus faible parce que les employés ayant ce type d'incapacité sont plus jeunes que les employés ayant d'autres types d'incapacité. Par ailleurs, il

faut se rappeler que ces statistiques ne comprennent que les personnes en emploi et que le pourcentage de répondants qui étaient en emploi varie d'un groupe à l'autre. Par exemple, 41,3 % des répondants ayant une incapacité liée au développement travaillent, alors de nombreux répondants ayant une incapacité liée au développement ne sont pas pris en compte dans la présente analyse.

Graphique 2
Résultats de la décomposition, durée d'emploi médiane, employés ayant une incapacité de 25 à 64 ans, selon le type d'incapacité, 2022

années d'imposition



* différence significative entre la durée observée et la durée contrefactuelle ($p < 0,01$)

** différence significative entre la durée observée et la durée contrefactuelle ($p < 0,001$)

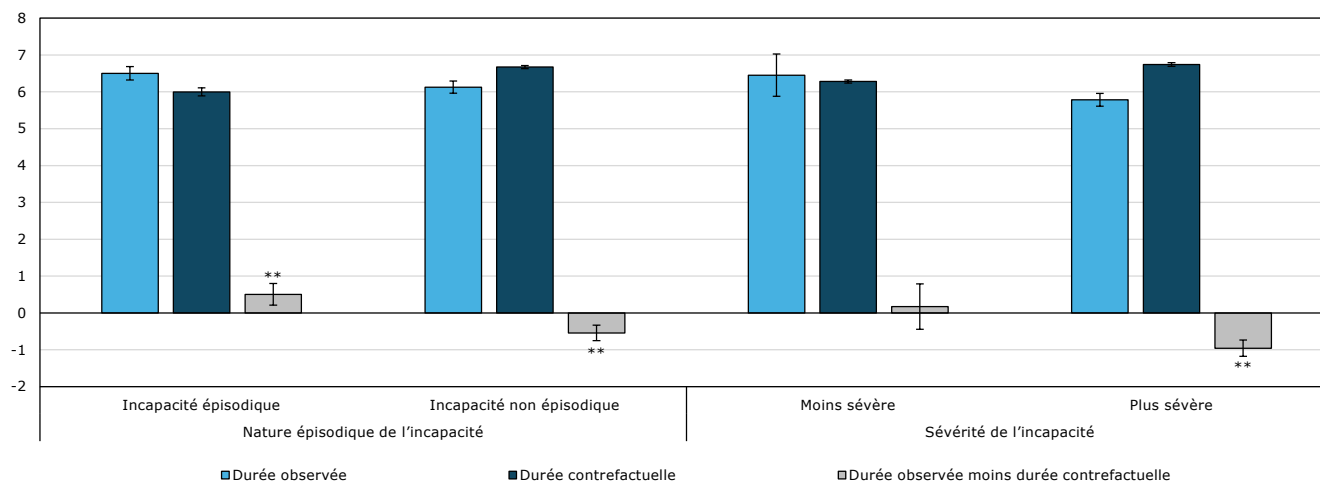
Note : Les poids d'enquête sont appliqués.

Sources : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022 et Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés.

Pour les employés ayant une incapacité épisodique, la durée d'emploi est plus élevée que prévu compte tenu de leur âge, de leur genre et de leur secteur d'emploi (graphique 3). Pour les employés ayant une incapacité non épisodique, la durée d'emploi médiane est significativement inférieure à ce qui était prévu. Étant donné que les personnes ayant une incapacité non épisodique ont en moyenne des incapacités plus graves, on s'attend à ce que les incapacités non épisodiques aient des répercussions importantes sur l'emploi. Toutefois, une incertitude persiste quant à la raison pour laquelle les employés ayant une incapacité épisodique ont une durée d'emploi plus élevée que prévu. Pour les employés ayant des incapacités moins graves, la durée d'emploi correspond environ à ce qui est attendu compte tenu de leur âge, de leur genre et de leur secteur d'emploi. Pour les employés ayant des incapacités plus graves, la durée d'emploi est significativement plus courte que prévu.

Graphique 3
Résultats de la décomposition, durée d'emploi médiane, employés ayant une incapacité de 25 à 64 ans, selon la nature épisodique et la sévérité de l'incapacité, 2022

années d'imposition

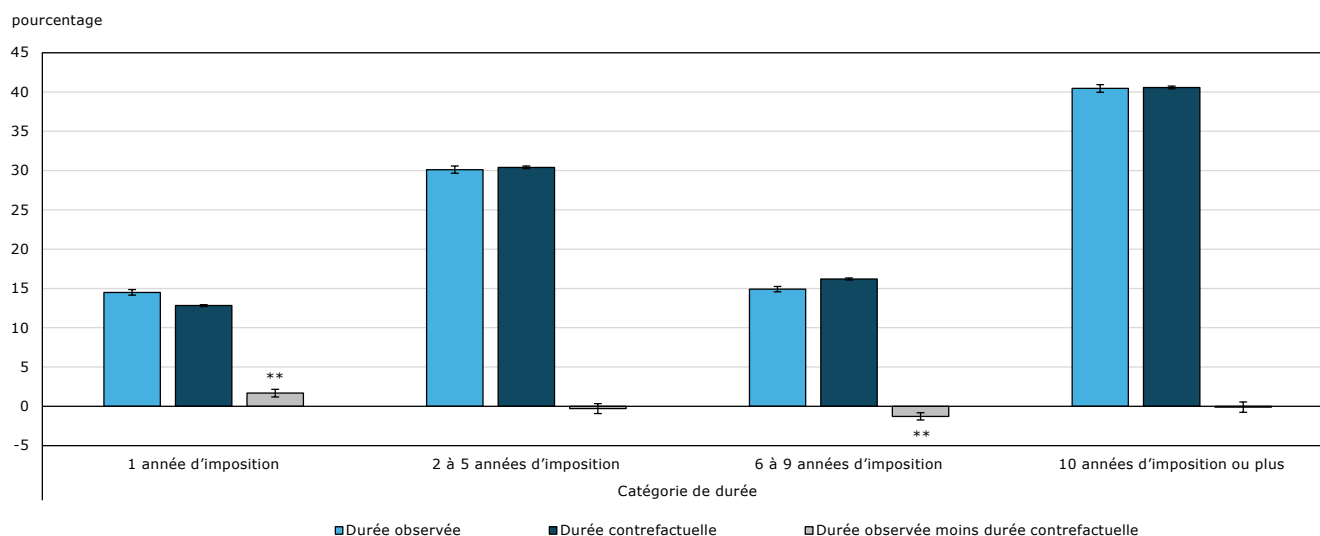


** différence significative entre la durée observée et la durée contrefactuelle ($p < 0,001$)

Note : Les poids d'enquête sont appliqués.

Sources : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022 et Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés.

Les estimations médianes de la durée d'emploi ne permettent d'avoir qu'une compréhension limitée, puisqu'elles ne fournissent aucun renseignement sur la répartition de la durée d'emploi pour les employés ayant une incapacité et sans incapacité. Si les employés ayant une incapacité ont plus de difficulté à changer d'employeur, ils peuvent parfois avoir une durée d'emploi plus longue que ce qu'ils souhaitent. Pour examiner si c'est le cas, la méthode de décomposition est répétée, mais les durées d'emploi repondérées sont réparties en quatre groupes : 1 année d'imposition, 2 à 5 années d'imposition, 6 à 9 années d'imposition et 10 années d'imposition ou plus. Les résultats montrent que les employés ayant une incapacité ont une durée d'emploi d'une année d'imposition plus souvent que prévu et une durée d'emploi de six à neuf années d'imposition moins souvent que prévu (graphique 4). Ils ont une durée d'emploi de 2 à 5 années d'imposition et de 10 années d'imposition ou plus à peu près aussi souvent que prévu. Cela signifie que la présente analyse ne révèle pas que l'absence de mobilité professionnelle entraîne une durée d'emploi plus longue que le souhaitent les employés ayant une incapacité. Toutefois, cela ne signifie pas que le phénomène ne se produit jamais. Il peut être caché dans les données par le fait que de nombreux employés ayant une incapacité ont de courtes durées d'emploi compte tenu de leur âge, de leur genre et de leur secteur d'emploi.

Graphique 4
Résultats de la décomposition, répartition de la durée d'emploi, employés de 25 à 64 ans ayant une incapacité, 2022

** différence significative entre la durée observée et la durée contrefactuelle ($p < 0,001$)

Note : Les poids d'enquête sont appliqués.

Sources : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022 et Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés.

Discussion

Des études menées dans les pays à revenu élevé montrent que les personnes ayant une incapacité ont généralement des taux d'emploi plus faibles que les personnes sans incapacité, mais on en sait peu en ce qui concerne le temps que les personnes ayant une incapacité passent à travailler pour le même employeur. La présente étude comprenait la création d'un couplage entre l'ECI et la BDCDEE, afin de produire de nouvelles statistiques représentatives à l'échelle nationale sur les personnes ayant une incapacité. Environ 96,0 % des personnes de l'ECI sont présentes dans la BDCDEE. Bien que la BDCDEE soit longitudinale, les répondants peuvent avoir une situation vis-à-vis de l'incapacité différente pour les années autres que l'année d'enquête, ce qui limite les types d'analyses qui sont appropriés.

La présente étude initiale des données était axée sur la durée d'emploi et a révélé que les employés ayant une incapacité avaient une durée d'emploi médiane plus élevée que les employés sans incapacité; cependant, les deux groupes diffèrent par les caractéristiques qui prédisent la durée d'emploi, comme l'âge et le secteur d'emploi. En tenant compte des différences en matière de caractéristiques, on a constaté que, dans l'ensemble, les employés ayant une incapacité ont une durée d'emploi médiane qui correspond à ce qui est attendu compte tenu de leur âge, de leur genre et de leur secteur d'emploi. Toutefois, la durée d'emploi médiane est inférieure à ce qui était prévu pour certains types d'incapacité, lorsque l'incapacité n'est pas épisodique et lorsque l'incapacité est plus grave. En outre, lors de l'examen de la répartition de la durée d'emploi, les proportions d'employés ayant une incapacité qui affichaient une durée d'emploi d'une année d'imposition étaient plus élevées que prévu, tandis que les proportions d'employés qui affichaient une durée d'emploi de six à neuf ans étaient plus faibles que prévu.

Bien que le présent article porte sur la durée d'emploi, le couplage de données offre de nombreuses possibilités pour les futurs travaux de recherche. Par exemple, les données couplées pourraient être utilisées pour examiner le travail indépendant et la propriété d'entreprise chez les personnes ayant des incapacités. Les futures études pourraient également intégrer davantage de réponses provenant des

données d'enquête, afin d'examiner l'harmonisation entre les perspectives des répondants et leurs résultats sur le marché du travail. Par exemple, les personnes qui déclarent qu'elles n'ont pas pu obtenir de mesures d'adaptation en milieu de travail peuvent être plus susceptibles de quitter leur emploi, ou de travailler de façon indépendante ou d'être propriétaires de leur entreprise. Ces types d'analyses permettraient de mieux comprendre les diverses expériences de travail des personnes ayant des incapacités.

Bibliographie

Ali, M., Schur, L. et Blanck, P. (2011). [What types of jobs do people with disabilities want?](#) *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 21, p. 199 à 210.

Arim, R. et Frenette, M. (2019). [Les problèmes de santé mentale et les troubles neurodéveloppementaux font-ils obstacle à l'accès aux études postsecondaires?](#) (Direction des études analytiques : documents de recherche, n° 417).

Bellemare, C., Goussé, M., Lacroix, G. et Marchand, S. (2018). [Physical disability, discrimination, and public subsidies: evidence from a field experiment controlling for workplace accessibility](#) (Institute of Labour Economics, document de travail n° 11461).

Benoit, C., Jansson, M., Jansenberger, M. et Phillips, R. (2012). [Disability stigmatization as a barrier to employment equity for legally-blind Canadians](#). *Disability & Society*, vol. 28, n° 7, p. 970 à 983.

Bonaccio, S., Connelly, C.E., Gellatly, I.R., Jetha, A. et Martin Ginis, K.A. (2020). [The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence](#). *Journal of Business and Psychology*, vol. 35, p. 135 à 158.

Burlock, A. (2017). [Les femmes ayant une incapacité](#) (Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe). Statistique Canada.

Choi, R. (2017). [Résultats sur l'accessibilité tirés de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017](#) (Rapports sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité).

Crompton, S. (2010). [Série sur la vie avec une incapacité : Satisfaction à l'égard de la vie chez les femmes en âge de travailler ayant une incapacité](#). *Tendances sociales canadiennes*, n° 89.

Dorfman, A.H. et Valliant, R. (1993). [Quantile Variance Estimators in Complex Surveys](#). Dans *Proceedings of the Survey Research Methods Section*, p. 212 à 217. American Statistical Association.

Dunn, S. et Zwicker, J. (2018). [Why is uptake of the Disability Tax Credit low in Canada? Exploring possible barriers to access](#). *University of Calgary School of Public Policy Publications*, vol. 11, n° 2.

Elder, T.E., Goddeeris, J.H. et Haider, S.J. (2010). [Unexplained gaps and Oaxaca-Blinder decompositions](#). *Labour Economics*, vol. 17, n° 1, p. 284 à 290.

Emploi et Développement social Canada. (2022). [Plan d'action pour l'inclusion des personnes en situation de handicap du Canada, 2022](#).

Galarneau, D. et Radulescu, M. (2009). [L'emploi chez les personnes ayant une incapacité. L'emploi et le revenu en perspective](#), vol. 10, n° 5.

Gignac, M.A.M., Bowring, J., Jetha, A., Beaton, D.E., Breslin, F.C., Franche, R., Irvin, E., Macdermid, J.C., Shaw, W.S., Smith, P.M., Thompson, A., Tompa, E., Van Eerd, D. et Saunders, R. (2021). [Disclosure, privacy and workplace accommodation of episodic disabilities: Organizational perspectives on disability communication-support processes to sustain employment](#). *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 31.

Grondin, C. (2018). [Enquête canadienne sur l'incapacité, 2012 : Nouvelle mesure de l'incapacité dans les enquêtes : questions d'identification des incapacités \(QII\)](#) (Rapports sur l'incapacité et l'accessibilité au Canada).

Gupta, S., Sukhai, M. et Wittich, W. (2021). [Employment outcomes and experiences of people with seeing disability in Canada: An analysis of the Canadian Survey on Disability 2017](#). *PLOS ONE*, vol. 16, n° 11.

Hartnett, H.P., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B. et Batiste, L.C. (2011). [Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities](#). *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 34, n° 1, p. 17 à 23.

Hébert, B., Kevins, A., Morris, S., Simionescu, D. et Thicke, M. (2024). [Profil démographique, d'emploi et de revenu des personnes ayant une incapacité âgées de 15 ans et plus au Canada, 2022](#) (Rapports sur l'incapacité et l'accessibilité au Canada).

Jetha, A., Martin Ginis, K.A., Ibrahim, S. et Gignac, M.A. (2020). [The working disadvantaged: the role of age, job tenure and disability in precarious work](#). *BMC Public Health*, vol. 20, p. 1 à 12.

Lafrance-Cooke, A. et Bemrose, R. (2022). [La propriété d'entreprise chez les personnes ayant une incapacité au Canada](#). *Rapports économiques et sociaux*, vol. 1, n° 12.

Leanage, A., Jeon, S. et Arim, R. (2025). [Recours au crédit d'impôt pour personnes handicapées et aux prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec chez les personnes ayant une incapacité au Canada](#). *Rapports économiques et sociaux*, vol. 5, n° 2.

Lengnick-Hall, M.L., Grant, P.M. et Brooks, A.A.R. (2007). Why Employers Don't Hire People With Disabilities: A Survey. Publié sous la direction de M.L. Lengnick-Hall. *Hidden Talent: How Leading Companies Hire, Retain, and Benefit from People with Disabilities*. Praeger.

Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N. et Karon, L. (2018). [A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities](#). *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 28, n° 4.

Konrad, A.M., Moore, M.E., Doherty, A.J., Ng, E.S. et Breward, K. (2012). [Vocational status and perceived well-being of workers with disabilities](#). *Equality, Diversity and Inclusion*, vol. 31, n° 2.

Naing, N.N. (2000). [Easy way to learn standardization: direct and indirect methods](#). *The Malaysian Journal of Medical Sciences*, vol. 7, n° 10, p. 10 à 15.

Olsen, J. (2022). [Employers: influencing disabled people's employment through responses to reasonable adjustments](#). *Disability & Society*, vol. 39, n° 3, p. 791 à 810.

Pianosi, R., Presley, L., Buchanan, J., Lévesque, A., Savard, S. et Lam, J. (2023). [Enquête canadienne sur l'incapacité, 2022 : Guide des concepts et méthodes](#) (Rapports sur l'incapacité et l'accessibilité au Canada).

Schimmele, C., Jeon, S. et Arim, R. (2021a). [Expériences pédagogiques des jeunes femmes ayant une incapacité](#). *Rapports économiques et sociaux*, vol. 1, n° 10.

Schimmele, C., Jeon, S. et Arim, R. (2021b). [Expériences professionnelles des femmes ayant une incapacité](#). *Rapports économiques et sociaux*, vol. 1, n° 10.

Schimmele, C., Jeon, S. et Arim, R. (2024). [Changements relatifs aux mesures d'adaptation en milieu de travail pour les Canadiens en emploi ayant une incapacité, 2017 à 2022](#). *Rapports économiques et sociaux*, vol. 4, n° 8.

Shier, M., Graham, J.R. et Jones, M.E. (2009). [Barriers to employment as experienced by disabled people: A qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada](#). *Disability & Society*, vol. 24, n° 1, p. 63 à 75.

Statistique Canada. (2022a). [Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés : Introduction](#).

Statistique Canada. (2022b). [Discrimination au travail, 2016](#) (Qualité de l'emploi au Canada).

Statistique Canada. (2024). [Système de classification des industries de l'Amérique du Nord \(SCIAN\) Canada 2022 version 1.0](#).

Tarlo, R., Fyson, R. et Roberts, S. (2022). [Ambivalence about disability: Why people with mild learning difficulties who are looking for employment may not identify as disabled](#). *Disability & Society*, p. 1 à 23.

Turcotte, M. (2014). [Les personnes avec incapacité et l'emploi](#). *Regards sur la société canadienne*, 2014001.

Vergara, D. et Hardy, V. (2024). [Caractéristiques de l'activité sur le marché du travail des personnes ayant une incapacité et sans incapacité, 2023](#) (Regard sur les statistiques du travail).

Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S. et Corbière, M. (2018). [Disability and employment—overview and highlights](#). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 27, n° 1, p. 40 à 55.

Wall, K. (2017). [Le faible revenu chez les personnes ayant une incapacité au Canada](#). *Regards sur la société canadienne*, 2017001.