

Rapports sur l'incapacité et l'accessibilité au Canada

Examen de l'aptitude à travailler et de la surqualification chez les personnes ayant une incapacité

par Diana Simionescu et Skyla Baroud

Date de diffusion : le 4 juin 2026
Date de correction : le 5 juin 2026



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.

Avis de correction

Le 5 juin 2026, une erreur a été corrigée dans l'énoncé de la conclusion portant sur la surqualification chez les personnes ayant une incapacité en emploi. L'estimation a été révisée, passant de près d'une personne sur trois (30,3 %) à environ 1 sur 3 (34,0 %) afin de correspondre aux données présentées dans le tableau.

Publication autorisée par la ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre de l'Industrie, 2026

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.

Table des matières

Introduction	4
Données et méthodes	5
Source des données	5
Concepts.....	5
Section 1 : Aptitude à travailler des personnes ayant une incapacité sans emploi	7
1.1 Prévalence de l'aptitude à travailler des personnes ayant une incapacité qui ne travaillent pas selon les caractéristiques sociodémographiques	7
1.2 Prévalence de l'aptitude à travailler chez les personnes ayant une incapacité qui ne travaillent pas, selon les caractéristiques liées à l'incapacité	8
Section 2 : Prévalence du niveau de surqualification chez les personnes occupées ayant une incapacité	10
2.1 Prévalence de la surqualification chez les personnes occupées ayant une incapacité selon certaines caractéristiques sociodémographiques	10
2.2 Prévalence de la surqualification chez les personnes occupées ayant une incapacité selon les caractéristiques liées à l'incapacité	13
2.3 Prévalence de la surqualification chez les personnes occupées ayant une incapacité selon les caractéristiques liées à l'emploi	15
Conclusion	17
Annexe	18
Références	19

Examen de l'aptitude à travailler et de la surqualification chez les personnes ayant une incapacité

par **Diana Simionescu** et **Skyla Baroud**

Introduction

Le paysage économique et du marché du travail du Canada connaît d'importants changements. Les tendances démographiques, notamment le vieillissement de la population et la baisse des taux de natalité, ainsi que l'instabilité récente dans les industries dépendantes des exportations, exercent une pression sur la capacité de la main-d'œuvre (Clark et Fields, 2025; Vézina et coll., 2024; Statistique Canada, 2025). Parallèlement, les développements technologiques et l'évolution des pratiques en milieu de travail redéfinissent la nature du travail et les compétences requises pour la participation au marché du travail (Mehdi et Morissette, 2024; Schimmele et coll., 2024; Statistique Canada, 2023). Dans ce contexte, les variations des taux de participation à la population active ont des répercussions tant sur les employeurs, en ce qui concerne la recherche de travailleurs possédant l'ensemble des compétences recherchées, que sur les travailleurs, en ce qui concerne leur capacité à trouver un emploi convenable.

Des recherches récentes ont examiné les résultats en matière d'emploi associés à l'inclusion des personnes ayant une incapacité à la main-d'œuvre (Jurado-Caraballo et Quintana-García, 2025). Dans le présent document, on présente une gamme de résultats organisationnels et économiques positifs, notamment une meilleure rétention des employés, un moral au travail renforcé, une réputation organisationnelle améliorée et divers résultats économiques profitant à la fois aux employés et aux employeurs (Aichner, 2021; Hartnett et coll., 2011).

Malgré les avantages d'une plus grande inclusion des personnes ayant une incapacité dans le marché du travail, ces dernières sont moins susceptibles de participer au marché du travail que les personnes sans incapacité (Statistique Canada, 2025). Plus précisément, bien que les personnes ayant une incapacité représentent une part importante et grandissante de la population en âge de travailler du Canada (âgée de 25 à 64 ans), leurs taux d'emploi demeurent inférieurs à ceux des personnes sans incapacité (Vergara et Hardy, 2025). Une série de facteurs, y compris les obstacles structurels, les pratiques en milieu de travail et l'accès aux mesures d'adaptation, ont été établis comme contribuant à la sous-représentation dans la main-d'œuvre (Nevala et coll., 2015; Statistique Canada, 2025).

Les personnes ayant une incapacité sans emploi peuvent représenter une ressource sous-utilisée sur le marché du travail. Des recherches antérieures ont fourni un aperçu de la taille totale de la main-d'œuvre potentielle chez les personnes ayant une incapacité dans un scénario d'un marché du travail inclusif sans discrimination, offrant une accessibilité complète et des mesures d'adaptation (Hébert et coll., 2024). Parmi les personnes âgées de 25 à 64 ans ayant une incapacité et qui ne travaillaient pas en 2022, 2 sur 5 (42 %) pourraient être considérées comme ayant une aptitude à travailler. De plus, les personnes surqualifiées pour leur poste, en raison d'une disparité entre leur scolarité et leur emploi, peuvent également représenter des ressources sous-utilisées sur le marché du travail. Explorer les caractéristiques des personnes sous-employées peut également aider à orienter les stratégies d'emploi et d'inclusion économique.

Le présent article porte sur les différentes formes de sous-représentation sur le marché du travail chez les personnes ayant une incapacité : les personnes aptes à travailler et celles qui sont surqualifiées pour l'emploi qu'elles occupent. Les personnes aptes à travailler sont définies comme celles qui sont actuellement sans emploi, mais qui pourraient occuper un emploi rémunéré dans les circonstances d'un marché du travail offrant une accessibilité complète et des mesures d'adaptations. Le statut d'aptitude des personnes sera divisé en celles qui sont surqualifiées, celles qui avaient une formation qui correspondait avec leur poste et celles qui sont sous-qualifiées. Chaque concept sera examiné selon diverses caractéristiques sociodémographiques et liées à l'incapacité. Les personnes surqualifiées seront également examinées selon diverses caractéristiques liées à l'emploi.

Données et méthodes

Source des données

Enquête canadienne sur l'incapacité

La présente étude se fonde sur les données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2022, une enquête nationale menée auprès des Canadiennes et Canadiens de 15 ans et plus dont les activités quotidiennes sont limitées en raison d'un état ou d'un problème de santé de longue durée. L'ECI fournit des données complètes sur les personnes ayant une incapacité, pour chaque province et chaque territoire. L'enquête permet également de recueillir des renseignements essentiels sur les types d'incapacité et leur sévérité, les mesures de soutien offertes aux personnes ayant une incapacité, leur profil d'emploi, leur revenu, leur niveau de scolarité et d'autres renseignements liés à l'incapacité.

Dans le cadre de l'ECI de 2022, la population observée était constituée de Canadiennes et Canadiens âgés de 15 ans et plus à la date du Recensement de la population de 2021 (mai 2021) qui vivaient dans un logement privé. Elle exclut les personnes vivant en établissement, sur une base des Forces armées canadiennes, dans une réserve des Premières Nations et celles vivant dans un logement collectif¹. Comme la population vivant en établissement est exclue, les données devraient être interprétées en conséquence.

L'ECI utilise les questions d'identification des incapacités (QII), qui sont fondées sur le modèle social de l'incapacité (Grondin, 2016). Ces questions exigent qu'une limitation dans les activités quotidiennes soit déclarée pour qu'une incapacité soit reconnue — la présence d'une difficulté à elle seule ne suffit pas pour définir une incapacité. Pour identifier les personnes ayant une incapacité, les QII mesurent d'abord le degré de difficulté dans divers domaines de fonctionnement et évaluent ensuite la fréquence à laquelle les activités quotidiennes sont limitées par ces difficultés. Seules les personnes qui déclarent une limitation dans leurs activités quotidiennes sont identifiées comme ayant une incapacité. La définition de l'incapacité de l'ECI comprend les personnes ayant déclaré être « parfois », « souvent » ou « toujours » limitées dans leurs activités quotidiennes en raison d'un état ou d'un problème de santé de longue durée, ainsi que les personnes ayant déclaré être « rarement » limitées si elles étaient également incapables d'accomplir certaines tâches ou ne pouvaient les accomplir qu'avec beaucoup de difficulté².

Concepts

Aptitude à travailler

L'aptitude à travailler est un concept utilisé pour évaluer la taille potentielle de la population active ayant une incapacité au sein d'un marché du travail inclusif, accessible et adapté. Elle s'applique aux personnes en situation d'incapacité qui ne travaillent pas actuellement, mais qui pourraient avoir un emploi rémunéré selon un scénario idéal, c'est-à-dire dans un marché du travail inclusif, sans discrimination, pleinement accessible et où des mesures d'adaptation complètes seraient offertes. Il ne s'agit pas de mesurer la capacité ou l'aptitude d'une personne à travailler. Il s'agit plutôt d'une façon d'examiner comment le marché du travail pourrait évoluer selon des conditions plus inclusives.

Le concept d'aptitude à travailler a été mesuré comme suit : Les personnes officiellement sans emploi ou inactives, qui ont déclaré qu'elles chercheraient un emploi au cours des 12 prochains mois, ont été classées comme des travailleurs potentiels. Chez les autres répondants inactifs, les personnes ayant déclaré « être à la retraite de façon permanente », ou celles ayant déclaré que leur état les empêchait entièrement de travailler et qu'aucune mesure d'adaptation au travail ne leur permettrait de le faire, ont été classées comme des personnes qui n'étaient pas des travailleurs potentiels. En revanche, les personnes ayant déclaré ne pas être à la retraite de façon permanente et que leur état ne les empêchait pas de travailler, ou qu'il existait des mesures d'adaptation au travail leur permettant de le faire, ont été classés comme travailleurs potentiels. L'aptitude à travailler n'a pas été déterminée pour les personnes qui ne pouvaient pas être classées explicitement dans l'une ou l'autre des catégories ci-dessus en raison de données incomplètes.

1. Les logements collectifs comprennent les hôpitaux, les établissements pour personnes âgées, les établissements de soins pour bénéficiaires internes comme un foyer collectif pour personnes ayant une incapacité ou une dépendance, les refuges, les établissements correctionnels et de détention, les maisons de chambres ou pensions, les établissements religieux, les colonies huttérites, les établissements offrant des services d'hébergement temporaire, et les autres établissements. Veuillez consulter le [Dictionnaire, Recensement de la population, 2021 – Logement collectif](#) pour de plus amples renseignements.
2. Exception faite des personnes ayant une incapacité liée au développement qui sont considérées comme ayant une incapacité si le répondant a reçu un diagnostic d'un trouble du développement, et ce, quel que soit le niveau de difficulté ou la fréquence de la limitation des activités déclarées.

Niveau de qualification

La catégorie surqualifiée peut être définie de plusieurs façons, et les résultats peuvent varier selon l'approche utilisée. Dans le présent article, deux approches sont considérées : une mesure subjective et une mesure objective.

La mesure subjective est présentée principalement pour fournir des renseignements contextuels et offrir une compréhension de l'auto-évaluation des répondants individuels.

En revanche, l'analyse dans ce rapport appliquera la mesure objective des personnes surqualifiées³. Cette approche classe le statut de qualification d'une personne en fonction de la relation entre le niveau de scolarité de la personne et le niveau d'éducation généralement requis pour le degré de formation, d'étude, d'expérience et de responsabilités (FEER) requis pour leur profession, tel qu'il est défini dans la Classification nationale des professions (CNP)⁴. Les catégories de FEER vont de 1, les professions exigeant les niveaux les plus élevés d'études ou des titres de compétences formels, à 5, les professions n'exigeant aucune étude ou aucun titre de compétences formel. La catégorie FEER 0 comprend des professions de gestion ayant des exigences variées en matière d'études. Ces postes ont été exclus de l'analyse, car ils ne disposent pas d'exigences normalisées ou formelles en matière de scolarité. Étant donné que le plus haut niveau de scolarité est une variable clé dans la création de ce concept, l'exclusion de la catégorie FEER 0 aide à réduire les facteurs de confusion potentiels dans l'analyse.

La population utilisée aux fins de l'élaboration de ce concept est constituée de répondants âgés de 25 à 64 ans, vivant dans des ménages privés, qui ont occupé un emploi à un moment ou à un autre depuis le 1^{er} janvier 2020. Dans la majorité des cas, les données de la personne concernent l'emploi occupé durant la semaine de référence du 2 au 8 mai 2021, ou si le répondant n'a pas travaillé durant cette semaine, elles se réfèrent à l'emploi occupé pendant la période la plus longue depuis le 1^{er} janvier 2020. Les répondants sans emploi en 2020 ou 2021 sont exclus de ce concept.

Catégorie 1 : Surqualifié : Cette catégorie fait référence aux personnes dont le niveau de scolarité dépasse ce qui est généralement requis pour le niveau FEER de leur profession. La catégorie comprend les personnes titulaires d'un baccalauréat ou d'un grade supérieur occupant un emploi des catégories FEER 2 à 5; celles titulaires d'un certificat universitaire, d'un diplôme collégial ou d'un certificat d'apprenti occupant un emploi des catégories FEER 3 à 5; ou celles qui détiennent un diplôme d'études secondaires ou d'une école de métiers occupant un emploi de la catégorie FEER 5. Les personnes dont le niveau de scolarité est inférieur au diplôme d'études secondaires ne sont pas considérées comme surqualifiées, car il n'y a aucun niveau FEER en dessous de leurs qualifications.

Catégorie 2 : Profession correspond à la scolarité : Cette catégorie fait référence aux personnes dont la scolarité correspond aux exigences typiques du niveau FEER de leur profession. La catégorie comprend les personnes titulaires d'un baccalauréat ou d'un grade supérieur occupant un emploi dans les professions de la catégorie FEER 1; celles titulaires d'un certificat universitaire, d'un diplôme collégial ou d'un certificat d'apprenti occupant un emploi dans les professions de la catégorie FEER 2; celles qui détiennent un diplôme d'études secondaires ou un certificat de métier occupant un emploi dans les professions des catégories FEER 3 ou 4; et celles ayant un niveau de scolarité inférieur au diplôme d'études secondaires occupant un emploi dans les professions de la catégorie FEER 5.

Catégorie 3 : Sous-qualifié : Cette catégorie désigne les personnes dont le niveau de scolarité est inférieur à ce qui est généralement requis pour le niveau FEER de leur profession. La catégorie comprend les personnes titulaires d'un certificat universitaire, d'un diplôme collégial ou d'un certificat d'apprentissage dans les catégories FEER 1 ou 2; celles qui détiennent un diplôme d'études secondaires ou un certificat de métier dans les catégories FEER 1 à 3; et celles dont le niveau de scolarité est inférieur au diplôme d'études secondaires dans les catégories FEER 1 à 4. Il est à noter que les personnes titulaires d'un baccalauréat ou d'un grade supérieur ne sont jamais considérées comme sous-qualifiées, car leur scolarité répond aux exigences de tous les niveaux FEER ou les dépasse.

3. Le présent rapport applique une méthode préalablement établie pour mesurer la surqualification qui a été utilisée dans d'autres publications de Statistique Canada : [La persistance de la surqualification en emploi des immigrants et des non-immigrants](#), [La surqualification des diplômés de baccalauréat de 2012 et 2013](#). Toutefois, la définition utilisée dans le présent rapport est plus large que celle établie dans ces rapports antérieurs.

4. Pour plus de renseignements, veuillez consulter [Variante de la Classification nationale des professions \(CNP\) 2021 version 1.0 pour Analyse par catégorie de FEER \(formation, étude, expérience et responsabilités\)](#).

Section 1 : Aptitude à travailler des personnes ayant une incapacité sans emploi

1.1 Prévalence de l'aptitude à travailler des personnes ayant une incapacité qui ne travaillent pas selon les caractéristiques sociodémographiques

En 2022, chez les personnes ayant une incapacité sans emploi ou inactives, 42,0 % avaient une aptitude à travailler, soit un total de 741 280 personnes au Canada (Statistique Canada, 2024). Dans tous les groupes d'âge, chez les personnes ayant une incapacité, les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) présentaient l'aptitude à travailler la plus élevée (88,7 %), suivis par le principal groupe d'âge actif (25 à 64 ans) dont l'aptitude à travailler s'établissait à 42,0 % et les aînés (âgés de 65 ans et plus) dont l'aptitude à travailler était la plus faible (6,0 %). Étant donné que les jeunes sont souvent nouveaux sur le marché du travail ou encore inscrits à l'école et que les aînés sont généralement à la fin de leur parcours professionnel, ces deux groupes seront exclus de l'analyse. Au sein de la population d'âge actif, les personnes âgées de 25 à 44 ans (67,1 %) étaient plus susceptibles d'avoir une aptitude à travailler que celles âgées de 45 à 64 ans (30,5 %) (tableau 1.1).

Tableau 1.1

Prévalence de l'aptitude au travail chez les personnes ayant une incapacité qui ne travaillaient pas, selon certaines caractéristiques sociodémographiques, âgées de 25 à 64 ans, Canada, 2022

Certaines caractéristiques sociodémographiques	Pourcentage	Intervalle de confiance de 95 %	
		Limite inférieure	Limite supérieure
Ensemble	42,0	39,5	44,4
Groupe d'âge			
25 à 44 ans	67,1*	62,9	71,3
45 à 64 ans (catégorie de référence)	30,5	27,6	33,4
Genre			
Hommes+ (catégorie de référence)	43,4	39,6	47,2
Femmes+	41,0	37,7	44,3
Région géographique			
Provinces de l'Atlantique	36,4	33,7	39,2
Québec	38,5	33,8	43,5
Ontario (catégorie de référence)	41,2	36,3	46,4
Provinces des Prairies	49,0*	45,5	52,5
Colombie-Britannique	47,8*	42,4	53,2
Territoires	63,2*	56,7	69,2
Place de résidence			
Centres de population (catégorie de référence)	43,5	40,7	46,3
Régions rurales	35,4*	30,3	40,8
Situation des particuliers dans le ménage			
Couples sans enfants (catégorie de référence)	31,1	26,9	35,6
Couples avec enfants	53,4*	48,6	58,1
Familles monoparentales	46,1*	39,8	52,6
Personnes vivant seules	35,7	30,6	41,2
Personnes hors famille de recensement	41,9 ^{E*}	33,5	50,9
État matrimonial			
Personnes célibataires, jamais mariées (catégorie de référence)	45,4	40,9	49,9
Personnes mariées ou vivant en union libre	41,9	38,4	45,4
Personnes divorcées, séparées ou veuves	36,9*	31,0	43,2
2ELGBTQ+			
2ELGBTQ+	60,7 ^{E*}	51,3	69,4
Non 2ELGBTQ+ (catégorie de référence)	41,2	38,4	44,0
Statut d'immigrant			
Non-immigrants (catégorie de référence)	40,9	38,2	43,6
Immigrants	45,8	39,7	52,0
Groupe autochtone			
Personnes non autochtones (catégorie de référence)	42,1	39,6	44,7
Personnes autochtones	39,7 ^E	31,7	48,4
Groupe racisé			
Personnes racisées, non autochtones	51,7 ^{E*}	44,6	58,8
Personnes non racisées, non autochtones (catégorie de référence)	39,9	37,1	42,7

Tableau 1.1

Prévalence de l'aptitude au travail chez les personnes ayant une incapacité qui ne travaillaient pas, selon certaines caractéristiques sociodémographiques, âgées de 25 à 64 ans, Canada, 2022

Certaines caractéristiques sociodémographiques	Pourcentage	Intervalle de confiance de 95 %	
		Limite inférieure	Limite supérieure
Niveau de scolarité			
Diplôme d'études secondaires ou niveau inférieur (catégorie de référence)	40,5	36,2	44,9
Certificat ou diplôme d'un collège ou d'un cégep	45,0	39,4	50,8
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires inférieur au baccalauréat	42,3	35,6	49,2
Baccalauréat ou grade supérieur	55,3*	48,9	61,5

* à utiliser avec prudence

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

Notes : L'aptitude au travail fait référence aux personnes ne travaillant pas qui étaient officiellement au chômage, ou qui ne participaient pas à la vie active, mais qui déclaraient qu'elles chercheraient un travail au cours des 12 mois suivants, ou à celles qui ne participaient pas à la vie active, qui n'étaient pas à la retraite de façon permanente et qui n'étaient pas empêchées de travailler en raison de leur état, ou qu'il existait des mesures d'adaptations au travail qui leur permettraient de travailler. Étant donné que la population non binaire est petite, l'agrégation des données en une variable de genre à deux catégories est parfois nécessaire pour protéger la confidentialité des réponses fournies. Dans ces cas, les personnes de la catégorie « personnes non binaires » sont réparties dans les deux autres catégories de genre et sont désignées par le symbole « + ». Les données sur les groupes racisés sont mesurées à l'aide de la variable « minorité visible » et le « groupe non racisé » est mesuré avec la catégorie « n'appartenant pas à une minorité visible » de la variable, à l'exclusion des répondants autochtones. Aux fins de la présente étude, les répondants autochtones ne font pas partie du groupe racisé ni du groupe non racisé.

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2022.

Chez les personnes âgées de 25 à 64 ans ayant une incapacité, il n'y avait pas de différence importante entre les taux d'aptitude à travailler des hommes et ceux des femmes. La proportion de personnes ayant une incapacité qui avait une aptitude à travailler était plus élevée dans les régions de l'ouest comparativement à l'Ontario. Dans les provinces des Prairies, la proportion de personnes ayant l'aptitude à travailler s'établissait à 49,0 %; en Colombie-Britannique, elle se situait à 47,8 %; et dans les territoires, elle s'établissait à 63,2 %, comparativement à 41,2 % en Ontario. Les personnes vivant dans les régions rurales (35,4 %) étaient moins susceptibles d'avoir l'aptitude à travailler que celles vivant dans les centres de population (43,5 %).

Des différences en matière de taux d'aptitude à travailler ont été observées chez les populations 2ELGBTQ+ et racisées. La proportion de personnes racisées ayant une incapacité et l'aptitude à travailler était plus élevée (51,7 %) que celle des personnes non racisées et non autochtones ayant une incapacité (39,9 %). De plus, les personnes 2ELGBTQ+ ayant une incapacité avaient des taux d'aptitude à travailler plus élevés (60,7 %) que les personnes non 2ELGBTQ+ ayant une incapacité (41,2 %). L'aptitude à travailler ne variait pas considérablement selon l'identité autochtone ou le statut d'immigration.

La situation des particuliers dans le ménage pourrait avoir une incidence sur la participation à la population active, en particulier les situations comportant des responsabilités associées à la prestation de soins. Les personnes qui faisaient partie d'un couple avec enfants (53,4 %) ou d'une famille monoparentale (46,1 %) avaient une aptitude à travailler plus élevée par rapport aux couples sans enfants (31,1 %). La proportion de personnes étant aptes à travailler était plus faible chez celles qui étaient séparées, divorcées ou veuves (36,9 %) que chez celles qui étaient célibataires (45,4 %).

En ce qui concerne le niveau de scolarité, les personnes titulaires d'un baccalauréat ou d'un grade supérieur ayant une incapacité étaient plus susceptibles d'être aptes à travailler (55,3 %) que celles ayant un diplôme d'études secondaires ou un niveau de scolarité inférieur (40,5 %).

1.2 Prévalence de l'aptitude à travailler chez les personnes ayant une incapacité qui ne travaillent pas, selon les caractéristiques liées à l'incapacité

Chez les personnes ayant une incapacité qui ne travaillaient pas, des variations ont été observées entre les taux d'aptitude à travailler lorsqu'on l'examine en fonction de certaines caractéristiques d'incapacité. À mesure que le niveau de sévérité augmentait, la proportion de personnes ayant une aptitude à travailler diminuait. Chez les personnes ayant une incapacité légère, 61,6 % étaient aptes à travailler, suivies de 52,2 % de celles ayant une incapacité modérée, 40,1 % de celles ayant une incapacité sévère et 24,1 % de celles ayant une incapacité très sévère (tableau 1.2). Une tendance semblable a été observée en ce qui a trait au nombre de types d'incapacité. Par rapport aux personnes ayant un type d'incapacité (61,4 %), l'aptitude à travailler était plus faible chez celles ayant deux ou trois types d'incapacité (49,0 %) et chez celles ayant quatre types d'incapacité et plus (29,8 %).

Tableau 1.2

Prévalence de l'aptitude au travail chez les personnes ayant une incapacité qui ne travaillaient pas, selon certaines caractéristiques de l'incapacité, âgées de 25 à 64 ans, Canada, 2022

Certaines caractéristiques de l'incapacité	Pourcentage	Intervalle de confiance de 95 %	
		Limite inférieure	Limite supérieure
Type d'incapacité			
Incapacité liée à la vision			
Ayant une incapacité liée à la vision	39,5	35,0	44,3
N'ayant pas d'incapacité liée à la vision (catégorie de référence)	43,1	40,3	46,0
Incapacité liée à l'ouïe			
Ayant une incapacité liée à l'ouïe	38,5	32,6	44,7
N'ayant pas d'incapacité liée à l'ouïe (catégorie de référence)	42,9	40,3	45,6
Incapacité liée à la mobilité			
Ayant une incapacité liée à la mobilité	27,6*	24,6	30,9
N'ayant pas d'incapacité liée à la mobilité (catégorie de référence)	57,0	53,3	60,6
Incapacité liée à la flexibilité			
Ayant une incapacité liée à la flexibilité	29,4*	26,4	32,5
N'ayant pas d'incapacité liée à la flexibilité (catégorie de référence)	55,2	51,6	58,9
Incapacité liée à la dextérité			
Ayant une incapacité liée à la dextérité	23,6*	19,9	27,8
N'ayant pas d'incapacité liée à la dextérité (catégorie de référence)	47,9	44,9	50,8
Incapacité liée à la douleur			
Ayant une incapacité liée à la douleur	37,4*	34,6	40,3
N'ayant pas d'incapacité liée à la douleur (catégorie de référence)	56,4	51,5	61,2
Incapacité liée à la santé mentale			
Ayant une incapacité liée à la santé mentale	42,8	39,4	46,3
N'ayant pas d'incapacité liée à la santé mentale (catégorie de référence)	40,5	36,7	44,2
Incapacité liée au développement			
Ayant une incapacité liée au développement	40,6	33,6	48,0
N'ayant pas d'incapacité liée au développement (catégorie de référence)	42,2	39,5	44,9
Incapacité liée à l'apprentissage			
Ayant une incapacité liée à l'apprentissage	39,8	35,3	44,4
N'ayant pas d'incapacité liée à l'apprentissage (catégorie de référence)	42,8	39,8	45,7
Incapacité liée à la mémoire			
Ayant une incapacité liée à la mémoire	33,9*	29,5	38,6
N'ayant pas d'incapacité liée à la mémoire (catégorie de référence)	45,2	42,2	48,3
Sévérité de l'incapacité			
Légère (catégorie de référence)	61,6	56,6	66,4
Modérée	52,2*	45,9	58,4
Sévère	40,1*	35,4	44,9
Très sévère	24,1*	20,7	27,9
Nombre de types d'incapacité			
Un type d'incapacité (catégorie de référence)	61,4	55,6	67,0
Deux à trois types d'incapacité	49,0*	44,5	53,6
Quatre types d'incapacité ou plus	29,8*	26,7	33,1
Type de limitation			
Progressives	27,7*	23,5	32,3
Récurrentes	50,6*	45,1	56,0
Fluctuantes	49,2	43,4	55,0
Constantes (catégorie de référence)	42,8	38,5	47,1
Aides ou appareils fonctionnels			
Besoins insatisfaits en matière d'aides ou d'appareils fonctionnels	34,9*	30,4	39,5
Besoins satisfaits en matière d'aides ou d'appareils fonctionnels	39,4*	35,8	43,1
N'ayant pas besoin d'aides ou d'appareils fonctionnels (catégorie de référence)	56,0	50,8	61,2
Obstacles rencontrés			
Aucun obstacle rencontré (catégorie de référence)	52,4	46,5	58,3
Taux plus faible d'obstacles rencontrés	44,1*	40,0	48,2
Taux plus élevé d'obstacles rencontrés	35,9*	32,2	39,6

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

Notes : L'aptitude au travail fait référence aux personnes ne travaillant pas qui étaient officiellement au chômage, ou qui ne participaient pas à la vie active, mais qui déclaraient qu'elles cherchaient un travail au cours des 12 mois suivants, ou à celles qui ne participaient pas à la vie active, qui n'étaient pas à la retraite de façon permanente et qui n'étaient pas empêchées de travailler en raison de leur état, ou qu'il existait des mesures d'adaptations au travail qui leur permettraient de travailler. Les personnes pouvaient déclarer plus d'un type d'incapacité; les données tiennent donc compte de l'incidence combinée de toutes les incapacités que ces personnes pourraient présenter. Il est important de noter que les questions concernant les obstacles ont été posées dans un contexte général et non spécifiquement en lien avec les expériences d'emploi. Selon le nombre moyen d'obstacles à l'accessibilité rencontrés par les personnes ayant une incapacité, qui était d'environ 6, les catégories « taux plus faible » et « taux plus élevé » d'obstacles à l'accessibilité rencontrés ont été établies. La catégorie « taux plus faible » comprend les personnes ayant rencontré de 1 à 6 obstacles, alors que la catégorie « taux plus élevé » regroupe celles ayant rencontré 7 obstacles ou plus. Une limitation progressive correspond à une situation où la capacité d'effectuer les activités quotidiennes diminue au fil du temps. Une limitation récurrente correspond à des périodes d'un mois ou plus sans limitation, durant lesquelles la capacité d'effectuer les activités quotidiennes s'améliore, demeure la même ou change. Les limitations fluctuantes ne présentent pas de périodes sans limitation, mais la capacité de faire des activités quotidiennes varie. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les catégories d'incapacités dynamiques, veuillez consulter le rapport [Les dynamiques de l'incapacité : les limitations progressives, récurrentes ou fluctuantes](#).

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2022.

Lorsque l'on examine les différents types d'incapacité⁵, les personnes ayant une incapacité liée à la douleur présentaient des taux d'aptitude à travailler plus faibles que celles sans ce type d'incapacité. Parmi les types d'incapacité physique, l'aptitude à travailler était plus faible chez les personnes ayant une incapacité liée à la mobilité, à la flexibilité ou à la dextérité par rapport aux personnes n'ayant aucun de ces types d'incapacité. Les personnes ayant une incapacité liée à la mémoire étaient moins susceptibles d'être aptes à travailler que celles n'ayant pas une telle incapacité.

Par rapport aux personnes ayant des limitations constantes (42,8 %), celles qui ont des limitations récurrentes (50,6 %) étaient plus susceptibles d'être aptes à travailler. En revanche, les personnes ayant des limitations progressives (27,7 %) étaient moins susceptibles d'avoir une aptitude à travailler que celles ayant des limitations constantes⁶.

Les obstacles à l'accessibilité peuvent avoir des répercussions sur les activités quotidiennes des personnes ayant une incapacité; elles incluent des difficultés liées aux caractéristiques de l'environnement physique, à la communication, à l'utilisation d'Internet, et aux comportements, aux fausses idées ou aux suppositions des autres personnes à leur égard. Le taux d'aptitude à travailler était plus faible tant chez les personnes ayant une incapacité qui ont rencontré un taux d'obstacles moins élevé (44,1 %) que chez celles qui ont rencontré un taux d'obstacles plus élevé (35,9 %), par rapport à celles qui n'ont rencontré aucun obstacle (52,4 %)⁷. Il est important de souligner que les questions liées aux obstacles ont été posées dans un contexte général et non spécifiquement en lien avec les expériences d'emploi.

Lorsque l'on a examiné l'utilisation d'aides ou d'appareils fonctionnels, le taux d'aptitude à travailler était plus faible tant chez les personnes ayant une incapacité dont les besoins étaient insatisfaits (34,9 %) que chez celles sans besoin insatisfait (39,4 %), par rapport à celles qui n'utilisent aucune aide (56,0 %)⁸.

Section 2 : Prévalence du niveau de surqualification chez les personnes occupées ayant une incapacité

Cette section vise principalement à comprendre la prévalence de la surqualification chez les personnes occupées ayant une incapacité, selon certaines caractéristiques démographiques, ainsi que des caractéristiques liées à l'incapacité et à l'emploi. Cela a été réalisé au moyen d'une mesure objective fondée sur le lien entre le plus haut niveau de scolarité atteint par une personne et les exigences en matière de compétences de son emploi. Des renseignements contextuels ont été ajoutés, le cas échéant.

2.1 Prévalence de la surqualification chez les personnes occupées ayant une incapacité selon certaines caractéristiques sociodémographiques

En 2022, chez les personnes occupées ayant une incapacité, 39,3 % avaient une profession qui correspondait à leur scolarité, 34,0 % étaient surqualifiées et 26,6 % étaient sous-qualifiées pour leurs postes actuels. Une proportion plus élevée de personnes occupées sans incapacité (41,7 %) que de personnes occupées ayant une incapacité avaient une profession qui correspondait à leur scolarité. Des taux similaires ont été observés chez les personnes surqualifiées (32,7 %) et sous-qualifiées (25,6 %) n'ayant pas d'incapacité comparativement aux personnes ayant une incapacité.

5. Il est important de noter que les personnes pouvaient déclarer plusieurs types d'incapacité. Par conséquent, les données sont fondées sur l'incidence de tous les types d'incapacité que ces personnes peuvent avoir.

6. Une limitation progressive correspond à une situation où la capacité d'effectuer les activités quotidiennes diminue au fil du temps. Une limitation récurrente correspond à des périodes d'un mois ou plus sans limitation, durant lesquelles la capacité d'effectuer les activités quotidiennes s'améliore, demeure la même ou change. Les limitations fluctuantes ne présentent pas de périodes sans limitation, mais la capacité de faire des activités quotidiennes varie. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les catégories d'incapacités dynamiques, veuillez consulter le rapport [Les dynamiques de l'incapacité : les limitations progressives, récurrentes ou fluctuantes](#).

7. Selon le nombre moyen d'obstacles à l'accessibilité rencontrés par les personnes ayant une incapacité, qui était d'environ six, les catégories de « taux plus faible » et de « taux plus élevé » d'obstacles à l'accessibilité rencontrés ont été établies. La catégorie « taux plus faible » comprend les personnes ayant rencontré de 1 à 6 obstacles, alors que la catégorie « taux plus élevé » comprend celles ayant rencontré sept obstacles et plus.

8. L'ECI comportait plusieurs questions sur les besoins en matière d'aides, d'appareils ou de technologies (p. ex. cannes, appareils d'enregistrement ou de prise de notes, documents imprimés en gros caractères, logiciels spécialisés ou aménagements architecturaux à la maison, comme l'élargissement de l'ouverture des portes et les rampes). Pour obtenir plus de renseignements sur la liste complète des aides ou des appareils fonctionnels, veuillez consulter le [questionnaire de l'ECI de 2022](#).

Encadré 1 : Mesure subjective du niveau de qualification

La majeure partie de cette section du rapport porte sur l'établissement d'un profil au moyen d'une mesure objective de qualification, en fonction du lien entre le plus haut niveau de scolarité atteint par une personne et les compétences requises de son poste actuel. Pour fournir un contexte supplémentaire et un contraste à ces résultats, il est également important d'examiner la mesure subjective du niveau de qualification. La mesure subjective est fondée sur des données autodéclarées de l'Enquête canadienne sur l'incapacité. On a demandé aux répondants : « Compte tenu de votre expérience, éducation et formation, dans quelle mesure aviez-vous le sentiment d'être qualifié pour l'emploi que vous occupiez la semaine dernière? » Les options de réponse suivantes étaient disponibles : « surqualifié », « qualifié », « sous-qualifié » et « ne sait pas ».

Selon cette mesure, en 2022, 75,2 % des personnes occupées âgées de 25 à 64 ans ayant une incapacité s'estimaient qualifiées pour l'emploi qu'elles occupaient durant la semaine de référence. Une proportion de 19,6 % a déclaré se sentir surqualifiée, tandis que 1,9 % a déclaré se sentir sous-qualifié. Des différences entre les sexes ont également été observées. Chez les hommes ayant une incapacité, 72,5 % s'estimaient qualifiés, 23,2 % s'estimaient surqualifiés, et 1,4 % s'estimait sous-qualifié. Chez les femmes ayant une incapacité, 77,2 % ont déclaré être qualifiées, tandis que 17,1 % ont déclaré se sentir surqualifiées et 2,3 %, sous-qualifiées.

Il est important de noter que des écarts peuvent être observés entre les mesures subjectives et objectives. Ces différences peuvent survenir si l'emploi occupé pendant la semaine de référence (c.-à-d. l'emploi auquel les répondants faisaient référence en répondant à la question subjective) n'est pas le même emploi utilisé pour établir la mesure objective. Par conséquent, on ne peut pas supposer que les deux mesures se réfèrent à la même situation d'emploi.

Chez les personnes occupées ayant une incapacité qui ont été considérées comme étant surqualifiées selon la mesure objective, plusieurs caractéristiques sociodémographiques ont été examinées. La proportion de la population surqualifiée variait considérablement selon le statut d'immigrant, les groupes racisés et le lieu de résidence, mais elle ne variait pas selon d'autres caractéristiques, comme que le genre, la composition du ménage ou l'identité autochtone.

Les personnes immigrantes occupées ayant une incapacité présentaient des taux plus élevés de surqualification (42,5 %)⁹ par rapport à leurs homologues non immigrantes (31,9 %). De même, les personnes racisées ayant une incapacité présentaient des taux plus élevés de surqualification (41,8 %) que les personnes non racisées et non autochtones ayant une incapacité (32,4 %). Par rapport aux personnes vivant dans une région rurale (28,2 %), les personnes ayant une incapacité vivant dans un centre de la population (35,1 %) étaient plus susceptibles d'être surqualifiées.

9. La surqualification chez les populations immigrantes et racisées a été examinée dans de nombreuses études. Certaines caractéristiques, comme le lieu des études, le domaine d'études ou la période depuis l'immigration, sont ressorties comme des facteurs de surqualification chez ces populations. En raison de contraintes liées à la taille de l'échantillon de l'ECI, il n'est pas possible de fournir une analyse plus approfondie selon ces types de caractéristiques pour les personnes ayant une incapacité. Pour obtenir plus de renseignements au sujet de la surqualification chez les immigrants et les groupes racisés, veuillez consulter les sources suivantes : [Un portrait du niveau de scolarité et des résultats professionnels au sein des populations racisées en 2021](#), [Les immigrants ayant un baccalauréat ou grade supérieur obtenu à l'extérieur du Canada sont deux fois plus susceptibles d'être surqualifiés que ceux ayant un baccalauréat ou grade supérieur obtenu au Canada](#), [La persistance de la surqualification en emploi des immigrants et des non-immigrants](#), [La surqualification des diplômés du baccalauréat de 2012 et 2013](#).

Tableau 2.1

Prévalence de la surqualification chez les personnes occupées ayant une incapacité, selon certaines caractéristiques sociodémographiques, âgées de 25 à 64 ans, Canada, 2022

Certaines caractéristiques sociodémographiques	Surqualifiées pour l'emploi actuel		
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %	
		limite inférieure	limite supérieure
Ensemble	34,0	32,2	35,9
Genre			
Hommes+ (catégorie de référence)	32,6	29,8	35,4
Femmes+	35,1	32,8	37,6
2ELGBTQ+			
Non 2ELGBTQ+ (catégorie de référence)	33,5	31,5	35,6
2ELGBTQ+	33,6	28,8	38,7
Groupe racisé			
Personnes non racisées, non autochtones (catégorie de référence)	32,4	30,4	34,5
Personnes racisées, non autochtones	41,8*	36,7	47,0
Statut d'immigrant			
Non-immigrants (catégorie de référence)	31,9	30,0	33,9
Immigrants	42,5*	37,7	47,5
Groupe autochtone			
Personnes non autochtones (catégorie de référence)	34,2	32,3	36,1
Personnes autochtones	30,6 ^E	23,9	38,1
Région géographique			
Provinces de l'Atlantique	33,3	31,1	35,6
Québec	30,1*	26,7	33,8
Ontario (catégorie de référence)	36,1	32,1	40,2
Provinces des Prairies	32,4	29,9	35,0
Colombie-Britannique	36,6	32,9	40,5
Territoires	21,1*	17,3	25,6
Place de résidence			
Centres de population	35,1*	33,1	37,2
Régions rurales (catégorie de référence)	28,2	24,3	32,3
Situation des particuliers dans le ménage			
Personnes vivant seules (catégorie de référence)	35,5	31,8	39,3
Couples sans enfants	33,9	30,4	37,6
Couples avec enfants	32,8	29,9	35,9
Familles monoparentales	35,2	29,8	41,0

^E à utiliser avec prudence

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

Notes : Étant donné que la population non binaire est petite, l'agrégation des données en une variable de genre à deux catégories est parfois nécessaire pour protéger la confidentialité des réponses fournies. Dans ces cas, les personnes de la catégorie « personnes non binaires » sont réparties dans les deux autres catégories de genre et sont désignées par le symbole « + ». Les données sur les groupes racisés sont mesurées à l'aide de la variable « minorité visible » et le « groupe non racisé » est mesuré avec la catégorie « n'appartenant pas à une minorité visible » de la variable, à l'exclusion des répondants autochtones. Aux fins de la présente étude, les répondants autochtones ne font pas partie du groupe racisé ni du groupe non racisé.

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2022.

Encadré 2 : Un aperçu de la prévalence du niveau de surqualification selon les caractéristiques sociodémographiques chez les personnes sans incapacité

Pour comprendre si les tendances observées chez les personnes ayant une incapacité sont uniques ou correspondent à celles observées dans l'ensemble de la population, des données ont été analysées pour examiner le niveau de surqualification des personnes sans incapacité. Cette analyse fournit un contexte pour l'étude et aide à déterminer si les tendances observées rendent compte des tendances plus générales au sein de la population ou indiquent une expérience propre à l'incapacité.

Parmi les personnes sans incapacité, le taux de surqualification des femmes occupées (35,4 %) était plus élevé que celui des hommes occupés (30,2 %) (tableau 2.4). Lorsqu'on examine les différentes compositions de ménage chez les personnes sans incapacité, les couples occupés sans enfants (30,4 %) présentaient des taux de surqualification plus faibles que les personnes occupées qui vivent seules (34,7 %).

De plus, les taux de surqualification étaient significativement plus élevés chez les personnes racisées sans incapacité (44,3 %) et les immigrants sans incapacité (43,5 %) par rapport à leurs homologues non racisés (27,6 %) et non immigrants (27,1 %). Le taux de surqualification chez les personnes autochtones sans incapacité (24,1 %) était inférieur à celui des personnes non autochtones ayant une incapacité (33,0 %)⁹.

Lorsqu'on examine la géographie, les personnes occupées sans incapacité résidant dans une région rurale (26,1 %) affichaient des taux de surqualification plus faibles que les personnes occupées sans incapacité résidant dans les centres de population (34,0 %). De plus, les taux de surqualification variaient selon la province ou le territoire. Comparativement aux taux de surqualification des personnes sans incapacité résidant en Ontario (34,6 %), les taux de surqualification des personnes sans incapacité résidant dans les provinces de l'Atlantique (30,4 %), au Québec (29,9 %), dans les provinces des Prairies (31,7 %) et les territoires (23,1 %) étaient plus faibles.

2.2 Prévalence de la surqualification chez les personnes occupées ayant une incapacité selon les caractéristiques liées à l'incapacité

En revanche, plusieurs caractéristiques liées à l'incapacité et à l'emploi ont été associées à des taux de surqualification très différents. La prévalence de la surqualification variait en fonction de la sévérité de l'incapacité et du nombre de types d'incapacité concomitants (tableau 2.2). Les personnes occupées ayant une incapacité très sévère (39,6 %) étaient plus susceptibles d'être surqualifiées par rapport à celles ayant une incapacité légère (32,0 %), tandis que les taux de surqualification étaient similaires chez celles ayant une incapacité modérée (34,6 %) et sévère (35,3 %) par rapport à celles ayant une incapacité légère. De plus, les personnes ayant quatre types d'incapacités et plus (38,0 %) étaient plus susceptibles d'être surqualifiées que celles ayant un seul type d'incapacité (31,8 %).

Lorsqu'on examine les différents types d'incapacité, on constate que les personnes ayant une incapacité liée à la santé mentale, à la mobilité, et au développement affichaient des taux de surqualification plus élevés que les personnes n'ayant pas ces types d'incapacité. Les personnes ayant une incapacité liée à l'ouïe (28,5 %) avaient des taux de surqualification inférieurs à ceux des personnes sans incapacité liée à l'ouïe (35,1 %). On n'a observé aucune différence en matière de surqualification entre les personnes dont les limitations sont constantes et celles ayant différents types d'incapacité dynamique.

10. Comme il est indiqué ci-dessus, les limites relatives à la taille de l'échantillon de l'ECI réduisent la possibilité d'effectuer une analyse plus approfondie selon des variables liées à la scolarité, qui pourraient fournir un contexte supplémentaire à ces données.

Tableau 2.2

Prévalence de la surqualification chez les personnes occupées ayant une incapacité, selon certaines caractéristiques de l'incapacité, âgées de 25 à 64 ans, Canada, 2022

Certaines caractéristiques de l'incapacité	Surqualifiées pour l'emploi actuel		
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %	
		limite inférieure	limite supérieure
Ensemble	34,0	32,2	35,9
Type d'incapacité			
Incapacité liée à la vision			
Ayant une incapacité liée à la vision	35,8	32,0	39,7
N'ayant pas d'incapacité liée à la vision (catégorie de référence)	33,3	31,3	35,5
Incapacité liée à l'ouïe			
Ayant une incapacité liée à l'ouïe	28,5*	24,4	33,1
N'ayant pas d'incapacité liée à l'ouïe (catégorie de référence)	35,1	33,0	37,2
Incapacité liée à la douleur			
Ayant une incapacité liée à la douleur	34,7	32,3	37,2
N'ayant pas d'incapacité liée à la douleur (catégorie de référence)	32,9	30,0	35,8
Incapacité liée à la dextérité			
Ayant une incapacité liée à la dextérité	39,0	33,4	44,9
N'ayant pas d'incapacité liée à la dextérité (catégorie de référence)	33,3	31,4	35,3
Incapacité liée à la mobilité			
Ayant une incapacité liée à la mobilité	37,6*	33,8	41,6
N'ayant pas d'incapacité liée à la mobilité (catégorie de référence)	32,8	30,8	34,9
Incapacité liée à la flexibilité			
Ayant une incapacité liée à la flexibilité	35,9	32,5	39,5
N'ayant pas d'incapacité liée à la flexibilité (catégorie de référence)	32,9	30,8	35,1
Incapacité liée à la santé mentale			
Ayant une incapacité liée à la santé mentale	36,8*	34,1	39,6
N'ayant pas d'incapacité liée à la santé mentale (catégorie de référence)	31,9	29,4	34,5
Incapacité liée à l'apprentissage			
Ayant une incapacité liée à l'apprentissage	35,7	31,8	39,8
N'ayant pas d'incapacité liée à l'apprentissage (catégorie de référence)	33,7	31,7	35,9
Incapacité liée à la mémoire			
Ayant une incapacité liée à la mémoire	39,1	34,1	44,3
N'ayant pas d'incapacité liée à la mémoire (catégorie de référence)	33,0	31,0	35,1
Incapacité liée au développement			
Ayant une incapacité liée au développement	43,9 ^{E*}	35,0	53,1
N'ayant pas d'incapacité liée au développement (catégorie de référence)	33,5	31,6	35,5
Sévérité de l'incapacité			
Légère (catégorie de référence)	32,0	29,4	34,7
Modérée	34,6	30,8	38,5
Sévère	35,3	31,3	39,6
Très sévère	39,6*	34,1	45,4
Type de limitation			
Constante (catégorie de référence)	33,5	30,5	36,7
Progressive	33,2	28,3	38,6
Récurrente	34,1	31,1	37,2
Fluctuante	35,2	30,9	39,6
Nombre de types d'incapacité			
Un type d'incapacité (catégorie de référence)	31,8	28,9	34,9
Deux à trois types d'incapacité	33,7	30,7	36,8
Quatre types d'incapacité ou plus	38,0*	34,3	41,8

^E à utiliser avec prudence

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

Note : Les personnes pouvaient déclarer plus d'un type d'incapacité; les données tiennent donc compte de l'incidence combinée de toutes les incapacités que ces personnes pourraient présenter. Une limitation progressive correspond à une situation où la capacité d'effectuer les activités quotidiennes diminue au fil du temps. Une limitation récurrente correspond à des périodes d'un mois ou plus sans limitation, durant lesquelles la capacité d'effectuer les activités quotidiennes s'améliore, demeure la même ou change. Les limitations fluctuantes ne présentent pas de périodes sans limitation, mais la capacité de faire des activités quotidiennes varie. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les catégories d'incapacités dynamiques, veuillez consulter le rapport [Les dynamiques de l'incapacité : les limitations progressives, récurrentes ou fluctuantes](#).

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2022.

2.3 Prévalence de la surqualification chez les personnes occupées ayant une incapacité selon les caractéristiques liées à l'emploi

L'examen de diverses caractéristiques liées à l'emploi et à l'expérience sur le marché du travail a également fait ressortir des différences. Les personnes occupées ayant une incapacité, qui occupaient leur emploi actuel depuis cinq ans et plus (31,4 %) étaient moins susceptibles d'être surqualifiées que celles qui ont commencé à occuper leur emploi actuel plus récemment (au cours des cinq dernières années) (37,6 %) (tableau 2.3). De plus, les personnes occupées ayant une incapacité qui ont reçu une formation en cours d'emploi durant les 12 mois précédents (32,1 %) affichaient des taux de surqualification inférieurs à ceux de celles qui n'avaient pas reçu de formation similaire (35,9 %). Pour ce qui est de la sécurité d'emploi, une proportion plus élevée de personnes occupant un emploi non permanent (40,1 %) était surqualifiée par rapport à celles occupant un emploi permanent (32,9 %). En examinant le nombre d'heures rémunérées travaillées par semaine, on a constaté que les personnes qui travaillent moins de 30 heures par semaine (41,9 %) avaient des taux de surqualification plus élevés que celles qui travaillent 30 heures et plus (32,9 %).

Chez les personnes occupées ayant une incapacité, celles qui ont vécu une ou plusieurs périodes de chômage au cours des cinq dernières années (39,5 %) étaient plus susceptibles d'être surqualifiées pour leur emploi que celles qui n'ont pas vécu de période de chômage (30,5 %). De plus, la proportion de personnes surqualifiées était plus élevée chez celles qui ont indiqué qu'elles avaient dû changer le genre de travail qu'elles faisaient dans le cadre de leur emploi (40,6 %), par rapport à leurs homologues qui n'ont pas vécu cette expérience (31,7 %).

Une proportion plus élevée de personnes ayant une incapacité qui ont indiqué qu'elles estimaient que leur état faisait en sorte qu'il était difficile pour elles de changer d'emploi ou d'obtenir de l'avancement dans leur emploi (37,1 %), étaient surqualifiées par rapport à celles qui n'ont pas indiqué aucune difficulté dans ce domaine (31,6 %). Des différences ont également été observées pour ce qui est de la perception de la discrimination sur le marché du travail chez les personnes surqualifiées. Celles qui s'estimaient désavantagées sur le plan du travail en raison de leur état (38,3 %) étaient plus susceptibles d'être surqualifiées que celles qui n'avaient pas cette perception de leur situation d'emploi (32,0 %). De même, la surqualification était plus élevée chez les personnes qui estimaient qu'un employeur actuel ou un employeur éventuel les considérerait comme étant désavantagées sur le plan du travail (37,6 %) que chez celles qui n'avaient pas indiqué ce sentiment (32,3 %).

Chez les personnes ayant une incapacité, les différences des taux de surqualification selon la taille du lieu de travail, les exigences en matière de mesures d'adaptations en milieu de travail et la présence de besoins insatisfaits en matière de mesures d'adaptations en milieu de travail n'ont pas été jugées statistiquement significatives.

Tableau 2.3

Prévalence de la surqualification chez les personnes occupées ayant une incapacité, selon certaines caractéristiques de l'emploi, âgées de 25 à 64 ans, Canada, 2022

Certaines caractéristiques de l'emploi	Surqualifiées pour l'emploi actuel		
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %	
		limite inférieure	limite supérieure
Ensemble	34,0	32,2	35,9
Sécurité d'emploi			
Employés permanents	32,9*	30,5	35,3
Employés non permanents (catégorie de référence)	40,1	34,1	46,5
Durée d'occupation de l'emploi			
Ayant commencé il y a moins de cinq ans	37,6*	34,7	40,6
Ayant commencé il y a plus de cinq ans (catégorie de référence)	31,4	28,5	34,4
Formation reçue			
Ayant reçu une formation en milieu de travail ou en salle de classe au cours des 12 derniers mois	32,1*	29,8	34,5
N'ayant pas reçu de formation en milieu de travail ou en salle de classe au cours des 12 derniers mois (catégorie de référence)	35,9	32,9	39,0
Taille du lieu de travail			
Moins de 20 employés (catégorie de référence)	35,0	31,4	38,8
20 à 99 employés	33,5	29,4	37,9
100 à 500 employés	35,3	30,3	40,6
500 employés ou plus	29,5	24,9	34,6
Nombre d'heures de travail rémunéré par semaine			
Travaillant moins de 30 heures par semaine	41,9*	36,7	47,4
Travaillant 30 heures ou plus par semaine	32,9	31,0	34,9
Période sans emploi			
Ayant connu une ou plusieurs périodes au cours des cinq dernières années	39,5*	36,0	43,1
N'ayant pas connu de périodes au cours des cinq dernières années (catégorie de référence)	30,5	28,0	33,1
Difficulté à changer d'emploi ou à obtenir de l'avancement en raison de l'état			
Ayant eu de la difficulté à changer d'emploi ou à obtenir de l'avancement en raison de leur état	37,1*	33,5	41,0
N'ayant pas eu de difficulté à changer d'emploi ou à obtenir de l'avancement en raison de leur état (catégorie de référence)	31,6	28,9	34,4
Estimant que l'employeur actuel ou qu'un employeur éventuel les considérerait comme étant désavantagées sur le plan du travail en raison de l'état			
Oui, estimant être désavantagées sur le plan du travail en raison de leur état	37,6*	34,1	41,3
Non, ne croyant pas être désavantagées en raison de leur état (catégorie de référence)	32,3	30,2	34,5
Désavantage sur le plan du travail en raison de l'état			
Se considérant comme étant désavantagées	38,3*	34,9	41,7
Ne se considérant pas comme étant désavantagées (catégorie de référence)	32,0	29,9	34,2
Changement de type de travail en raison de l'état			
Ayant dû changer de type de travail en raison de leur état	40,6*	36,5	44,9
N'ayant pas eu besoin de changer de type de travail (catégorie de référence)	31,7	29,3	34,1
Changement d'emploi en raison de l'état			
Ayant changé d'emploi en raison de leur état	37,7	33,6	42,1
N'ayant pas eu besoin de changer d'emploi en raison de leur état (catégorie de référence)	32,8	30,5	35,2
Mesures d'adaptation en milieu de travail			
Nécessitant des mesures d'adaptation en milieu de travail	34,0	31,0	37,1
Ne nécessitant pas de mesures d'adaptation en milieu de travail (catégorie de référence)	33,8	31,3	36,4
Besoins insatisfaits en matière de mesures d'adaptation en milieu de travail			
Ayant des besoins insatisfaits en matière de mesures d'adaptation en milieu de travail	34,1	29,4	39,2
Aucun besoin insatisfait en matière de mesures d'adaptation en milieu de travail (catégorie de référence)	33,7	29,9	37,8

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

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2022.

Conclusion

Dans le présent document, on a examiné la prévalence de l'aptitude à travailler et de la surqualification chez les personnes âgées de 25 à 64 ans ayant une incapacité, afin de mieux comprendre comment ces situations peuvent être liées à leur contribution à la population active. En analysant les deux concepts selon un éventail de caractéristiques sociodémographiques, liées à l'incapacité et à l'emploi, l'étude permet d'établir un profil descriptif des personnes ayant une incapacité qui sont aptes à travailler, ainsi que des personnes occupées ayant une incapacité qui sont surqualifiées.

Les résultats indiquent que chez les personnes ayant une incapacité qui ne travaillent pas, environ 2 sur 5 (42,0 %) démontraient qu'elles étaient aptes à travailler. En revanche, chez les personnes occupées ayant une incapacité, environ 1 sur 3 (34,0 %) était surqualifiée selon une mesure objective qui compare le plus haut niveau de scolarité atteint par une personne aux exigences en matière de compétences de son emploi. Cela donne à penser que la sous-utilisation se produit à la fois au moment de l'entrée sur le marché du travail et dans le cadre de l'emploi, en raison d'une inadéquation des compétences.

Dans la présente étude, l'examen des deux concepts selon certaines caractéristiques sociodémographiques a fait ressortir diverses tendances. En particulier, les taux de prévalence de l'aptitude à travailler et de la surqualification variaient considérablement selon le lieu de résidence en région urbaine ou rurale et le fait de faire partie d'un groupe racisé. En revanche, les différences entre les genres n'étaient pas statistiquement significatives en ce qui a trait à l'aptitude à travailler ou à la surqualification. Chez les personnes ayant une incapacité qui ne travaillaient pas, le fait d'être âgées de 25 à 44 ans, d'être 2ELGBTQ+, de détenir un baccalauréat ou un grade supérieur, de résider dans les provinces de l'ouest ou les territoires, et de vivre dans un ménage ayant des personnes à charge était associé à une prévalence plus élevée de l'aptitude à travailler par rapport à celles n'ayant pas ces caractéristiques. En revanche, chez les personnes occupées ayant une incapacité, certaines caractéristiques démographiques comme l'identité 2ELGBTQ+ et la composition du ménage n'ont révélé aucune différence significative des taux de surqualification.

De plus, des différences considérables de prévalence selon plusieurs caractéristiques liées à l'incapacité ont été observées. Chez les personnes ayant une incapacité sans emploi, celles qui avaient des incapacités liées à la mobilité, à la flexibilité, à la dextérité, à la douleur et à la mémoire affichaient des taux d'aptitude à travailler plus faibles par rapport à celles n'ayant pas ces types d'incapacités. Chez les personnes occupées ayant une incapacité, celles qui avaient des incapacités liées à la mobilité, à la santé mentale et au développement affichaient des taux de surqualification plus élevés que celles n'ayant pas ces types d'incapacités. En revanche, les personnes occupées ayant une incapacité liée à l'ouïe affichaient des taux de surqualification inférieurs à ceux de leurs homologues sans incapacité liée à l'ouïe. Des taux plus élevés de surqualification ont été observés chez les personnes ayant des incapacités plus sévères et chez celles ayant déclaré quatre types d'incapacités et plus.

L'analyse a également montré que plusieurs caractéristiques liées à l'emploi étaient associées à un taux plus élevé de surqualification chez les personnes occupées ayant une incapacité. La sécurité d'emploi, la participation à la formation et l'ancienneté au poste actuel étaient associées à des taux de surqualification statistiquement significatifs, tandis que les besoins signalés au chapitre des mesures d'adaptation en milieu de travail ne l'étaient pas. L'expérience en milieu de travail était également pertinente. Par exemple, les personnes ayant une incapacité qui ont déclaré être perçues comme désavantagées en raison de leur état affichaient une prévalence plus élevée de surqualification. Ces résultats concordent avec ceux des recherches existantes, laissant entendre que les personnes ayant une incapacité peuvent rencontrer des obstacles systémiques et comportementaux sur le marché du travail (Friedman, 2019; Konrad et coll., 2012).

Afin de mieux comprendre ces deux concepts, des recherches futures pourraient appliquer des approches multivariées, comme la régression logistique, pour examiner ces concepts tout en maintenant constantes les caractéristiques sociodémographiques. Un autre domaine à explorer davantage est le rôle de l'expérience en milieu de travail. Une analyse dans ce domaine pourrait fournir des renseignements supplémentaires sur le lien entre ces facteurs et l'optimisation des compétences et pourrait également offrir un contexte pertinent pour les programmes et les initiatives visant à améliorer la participation au marché du travail des personnes ayant une incapacité.

Annexe

Tableau 2.4

Prévalence de la surqualification chez les personnes occupées ayant une incapacité, selon certaines caractéristiques sociodémographiques, âgées de 25 à 64 ans, Canada, 2022

Certaines caractéristiques sociodémographiques	Surqualifiées pour l'emploi actuel		
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %	
		limite inférieure	limite supérieure
Ensemble	32,7	32,0	33,4
Genre			
Hommes+ (catégorie de référence)	30,2	29,3	31,1
Femmes+	35,4*	34,4	36,3
Groupe racisé			
Personnes non racisées, non autochtones (catégorie de référence)	27,6	26,8	28,4
Personnes racisées, non autochtones	44,3*	43,0	45,6
Statut d'immigrant			
Non-immigrants (catégorie de référence)	27,1	26,3	27,8
Immigrants	43,5*	42,3	44,7
Groupe autochtone			
Personnes non autochtones (catégorie de référence)	33,0	32,3	33,7
Personnes autochtones	24,1*	21,1	27,4
Région géographique			
Provinces de l'Atlantique	30,4*	29,5	31,3
Québec	29,9*	28,7	31,2
Ontario (catégorie de référence)	34,6	33,2	36,0
Provinces des Prairies	31,7*	30,7	32,6
Colombie-Britannique	35,0	33,6	36,4
Territoires	23,1*	20,0	26,5
Place de résidence			
Centres de population	34,0*	33,2	34,7
Régions rurales (catégorie de référence)	26,1	24,6	27,6
Situation des particuliers dans le ménage			
Personnes vivant seules (catégorie de référence)	34,7	33,2	36,2
Couples sans enfants	30,4*	29,2	31,8
Couples avec enfants	32,9	32,0	33,9
Familles monoparentales	33,4	31,2	35,8

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

Notes : Étant donné que la population non binaire est petite, l'agrégation des données en une variable de genre à deux catégories est parfois nécessaire pour protéger la confidentialité des réponses fournies. Dans ces cas, les personnes de la catégorie « personnes non binaires » sont réparties dans les deux autres catégories de genre et sont désignées par le symbole « + ». Les données sur les groupes racisés sont mesurées à l'aide de la variable « minorité visible » et le « groupe non racisé » est mesuré avec la catégorie « n'appartenant pas à une minorité visible » de la variable, à l'exclusion des répondants autochtones. Aux fins de la présente étude, les répondants autochtones ne font pas partie du groupe racisé ni du groupe non racisé. Les estimations relatives à la caractéristique 2ELGBTQ+ ne sont pas incluses pour les personnes sans incapacité (PSI), puisque ces renseignements proviennent de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI), laquelle couvre uniquement les personnes ayant une incapacité (PI).

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2022.

Références

- Aichner, T. (2021). [The economic argument for hiring people with disabilities](#). *Humanities & Social Sciences Communications* 8, 22.
- Cheah, E., Jamali, D., Johnson, J. E. V. et Sung, M. (2011). [Drivers of corporate social responsibility attitudes: The demography of socially responsible investors](#). *British Journal of Management*, 22(2), 305-323.
- Clarke, S. et Fields, A. (2025). [Les tendances récentes en matière d'emploi dans les industries dépendantes de la demande des États-Unis](#). *Rapports économiques et sociaux*, produit n° 36-28-0001 au catalogue de Statistique Canada.
- Cornelissen, L. et Turcotte, M. (2020). [La persistance de la surqualification en emploi des immigrants et des non-immigrants](#). *Regards sur la société canadienne*, produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.
- Friedman, C. (2020). [The relationship between disability prejudice and disability employment rates](#). *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 65(3), 591-598.
- Galarneau, D. (2021). *La surqualification des diplômés du baccalauréat de 2012 et 2013*, produit n° 81-595-M au catalogue de Statistique Canada.
- Grondin, C. (2016). [Nouvelle mesure de l'incapacité dans les enquêtes : questions d'identification des incapacités \(QII\)](#). *Rapports sur l'incapacité et l'accessibilité au Canada*, produit n° 89-654-X au catalogue de Statistique Canada.
- 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*, 34(1), 17-23.
- Hébert, B. P., Kevins, C., Mofidi, 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*, produit n° 89-654-X au catalogue de Statistique Canada.
- Jurado-Caraballo, M. Á. et Quintana-García, C. (2025). [Disability inclusion in workplaces, firm performance, and reputation](#). *European Management Journal*, 43(5), 752-763.
- Konrad, A. M., Moore, M. E., Ng, E. S. W., Doherty, A. J. et Breward, K. (2012). [Temporary work, underemployment and workplace accommodations: Relationship to well-being for workers with disabilities](#). *British Journal of Management*, 24(3), 367-382.
- Mehdi, T. et Morissette, R. (2024). [Estimations expérimentales de l'exposition professionnelle potentielle à l'intelligence artificielle au Canada](#). *Direction des études analytiques : documents de recherche*, produit n° 11F0019M-478 au catalogue de Statistique Canada.
- Nevala, N., Pehkonen, I., Koskela, I., Ruusuvaari, J. et Anttila, H. (2014). [Workplace accommodation among persons with disabilities: A systematic review of its effectiveness and barriers or facilitators](#). *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(2), 432-448.
- Schimmele, C., Jeon, S. H. 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*, produit n° 36-28-0001 au catalogue de Statistique Canada.
- Statistique Canada. (2023). [Un portrait du niveau de scolarité et des résultats professionnels au sein des groupes de population racisés en 2021](#). *Recensement en bref*, produit n° 98-200-X au catalogue.
- Statistique Canada. (2023). [Horaires de travail flexibles, 2022](#). *Qualité de l'emploi au Canada*, produit n° 14-28-0001-X au catalogue.
- Statistique Canada. (2024). [Tableau : 13-10-0895-01 L'aptitude au travail des personnes ayant une incapacité selon le groupe d'âge et le genre](#).
- Statistique Canada. (2025). [Obstacles à l'accessibilité liés à l'emploi chez les personnes ayant une incapacité ou un problème de santé de longue durée, 2024](#). *Le Quotidien*.

Statistique Canada. (2025). [Caractéristiques de l'activité sur le marché du travail des personnes ayant une incapacité et sans incapacité, 2024](#). *Le Quotidien*.

Vergara, D. et Hardy, V. (2025). [Caractéristiques de l'activité sur le marché du travail des personnes ayant une incapacité et sans incapacité, 2024](#). *Regards sur les statistiques du travail*, produit n° 71-222-X au catalogue de Statistique Canada.

Vézina, S., Morency, J.D., Martel, L. et Pelletier, F. (2024). [Population active canadienne : que se passera-t-il après la retraite de la génération des baby-boomers?](#) *Regards sur la société canadienne*. produit n° 75-006-x au catalogue de Statistique Canada.