



**DROITS DE LA PERSONNE
POUR TOUS**

Obstacles au cheminement de
carrière : difficultés vécues par
les personnes handicapées
sur le marché du travail



Commission
canadienne des
droits de la personne

Canadian
human rights
commission

Obstacles au cheminement de carrière : difficultés vécues par les personnes handicapées sur le marché du travail

Suivi de l'application au Canada de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

Un rapport de la Commission canadienne des droits de la personne

*En collaboration avec l'Association canadienne des commissions et conseil des droits
de la personne*

Les symboles suivants sont utilisés dans le présent document :

Symbole	Définition
E	Donnée à utiliser avec prudence, coefficient de variation (CV) entre 16,5 % et 33,3 %.
F	Donnée trop peu fiable pour être publiée.
**	Donnée statistiquement non significative au niveau de 0,05 pour ce qui est de la différence entre les personnes handicapées et les personnes n'ayant pas de handicap
***	Donnée statistiquement non significative au niveau de 0,05 pour ce qui est de la différence entre les femmes handicapées et les hommes handicapés

N° au catalogue : HR4-43/2018F-PDF
ISSN : 978-0-660-27885-8

Table des matières

Résumé.....	4
Historique.....	5
Droits des personnes handicapées au Canada	5
Suivi de la Convention des Nations Unies et institutions nationales des droits de l'homme : article 33.....	6
Série de rapports de la CCDP concernant l'application de la Convention au Canada.....	7
Méthodologie et méthodes d'analyse	8
Limites	9
Emploi et personnes handicapées.....	10
Expériences déclarées par les personnes handicapées au Canada	10
Conclusion	16
Bibliographie	17
Annexe A : Tableaux sur les plaintes liées au handicap concernant l'emploi que les autorités responsables des droits de la personne du Canada ont reçues entre 2009 et 2016.....	18
Annexe B : Graphique et tableaux tirés de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012	29

Résumé

La majorité des gens comprennent que le bien-être, la santé et l'inclusion sociale d'une personne ont un lien direct avec son emploi. Le fait de pouvoir occuper un emploi rémunéré et de trouver un travail valorisant est un indicateur clé de la qualité de vie et du sentiment d'épanouissement personnel d'une personne.

Comme on le constate dans le présent rapport, les personnes handicapées continuent pourtant de se heurter à des obstacles et à la stigmatisation quand elles cherchent un emploi, demandent des mesures d'adaptation en milieu de travail et tentent de réussir leur carrière. Ces constatations ne surprendront probablement pas la majorité de la population canadienne, mais elles sont assez sérieuses pour nous préoccuper. Voici des exemples :

- À l'échelle nationale, les taux d'emploi des femmes (45 %) et des hommes (49,8 %) ayant un handicap sont considérablement plus bas que ceux des femmes (70,1 %) et des hommes (77,1 %) n'ayant pas de handicap.
- Plus de 30 % des personnes handicapées déclarent que leur handicap les empêche de changer d'emploi ou de progresser dans leur carrière.
- Dans l'ensemble du Canada, près de 30 % des personnes handicapées déclarent avoir demandé des mesures d'adaptation en milieu de travail qui n'ont pas été mises à leur disposition.

Une constatation cadre encore moins avec les valeurs canadiennes d'inclusion et de diversité, soit qu'une proportion d'au moins 40 % des personnes handicapées déclarent avoir l'impression que leur employeur les juge désavantagées par leur handicap.

Le présent rapport est le troisième et dernier d'une série de rapports que la Commission canadienne des droits de la personne a publiée sur l'application au Canada de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (la Convention). Pour en arriver aux conclusions formulées dans le présent rapport, la Commission a collaboré étroitement avec les commissions ou tribunaux des droits de la personne des provinces et territoires de l'ensemble du pays.

Historique

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (la Convention) a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 13 décembre 2006 et est entrée en vigueur le 3 mai 2008. Elle a pour objet de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme¹ et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées². Elle vise aussi à promouvoir le respect de la dignité intrinsèque de ces personnes. Les États qui ont ratifié la Convention doivent soumettre au Comité des droits des personnes handicapées (le Comité) des rapports périodiques sur l'application de la Convention³. Le Comité examine chaque rapport des États, dresse la liste des points à éclaircir et demande des précisions au besoin; et formule des recommandations.

De plus, le Comité invite les institutions nationales des droits de l'homme (INDH) et les organisations représentant la société civile — en particulier celles représentant les personnes handicapées — à réagir aux rapports des États parties. Après avoir ratifié la Convention en 2010, le Canada a soumis son premier rapport au Comité en 2014. Ce rapport soulignait les mesures particulières prises par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux pour aider les personnes handicapées et leurs familles, et pour favoriser leur inclusion et leur pleine participation à la société canadienne⁴. En avril 2017, le Comité a examiné le rapport du Canada et a choisi ses observations finales qui s'accompagnent de recommandations. Ces recommandations portent notamment sur l'emploi des personnes handicapées.

Droits des personnes handicapées au Canada

Au Canada, les droits des personnes handicapées sont enchâssés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, dans les lois provinciales et territoriales relatives aux droits de la personne, et dans la *Charte canadienne des droits et libertés*.

De plus, la Convention est appliquée au Canada par des protections enchâssées dans la Constitution et dans les lois et par d'autres mesures notamment législatives et administratives, comme :

- la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui s'applique à toutes les activités du gouvernement et qui garantit à chacun le respect de ses libertés fondamentales et de ses droits, incluant une garantie explicite de droit à l'égalité pour les personnes handicapées;
- les lois fédérales, territoriales et provinciales relatives aux droits de la personne, qui s'appliquent aux secteurs public et privé et interdisent la discrimination

¹ Sur la scène internationale, le terme « droits de l'homme » est utilisé pour désigner les droits de la personne.

² Les termes « déficience » et « personnes atteintes d'une déficience » sont utilisés dans la *Charte canadienne des droits et libertés* et dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les termes « incapacité » et « personnes ayant une incapacité » sont utilisés par Statistique Canada dans son Enquête canadienne sur l'incapacité, dont les résultats ont été utilisés pour la présente analyse. Les termes « handicap » et « personnes handicapées » sont toutefois employés par la grande majorité des organisations responsables de l'application des lois et règlements relatifs aux droits de la personne, tant dans les provinces et territoires du Canada que sur la scène internationale. Par conséquent, afin d'uniformiser la terminologie et de simplifier la lecture, nous utiliserons « handicap » et « personnes handicapées » dans le présent document, sauf lorsqu'il sera explicitement question des motifs de discrimination interdits par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

³ Les pays qui ont ratifié la Convention, désignés par le terme « États Parties » dans la Convention, doivent faire rapport dans un délai de deux ans après l'entrée en vigueur de la Convention pour ce pays et au moins tous les quatre ans par la suite.

⁴ CANADA, *Convention relative aux droits des personnes handicapées : Premier rapport du Canada*, Ottawa, 2014.

fondée sur des motifs comme le handicap en ce qui concerne l'emploi, la fourniture de produits, de services et d'installations ordinairement accessibles au public et les aménagements⁵.

Lorsqu'elles subissent de la discrimination, les personnes handicapées peuvent faire valoir leurs droits en déposant une plainte à l'un des organes judiciaires indépendants suivants : commissions et tribunaux des droits de la personne, et cours de justice aux échelons fédéral, provincial et territorial.

L'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP) est un organisme-cadre qui favorise la collaboration parmi les commissions fédérales, provinciales et territoriales des droits de la personne. L'une des priorités principales est la protection des droits des personnes handicapées au Canada. L'ACCCDP a mis en place un groupe de travail sur la Convention pour coordonner ses activités dans ce domaine⁶.

Suivi de la Convention des Nations Unies et institutions nationales des droits de l'homme : article 33

Les États qui ratifient la Convention doivent faire rapport aux Nations Unies de son application. L'article 33 de la Convention est unique. D'après le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, il s'agit sans doute de la disposition la plus rigoureuse sur l'application et le suivi à l'échelle nationale qui ait été inscrite dans un traité international sur droits de l'homme⁷.

Le paragraphe 1 de l'article 33 de la Convention stipule que les États doivent désigner un ou plusieurs points de contact pour les questions relatives à l'application de la Convention au sein de l'administration gouvernementale. En outre, le paragraphe 2 exige que les États créent un dispositif interne comprenant un ou plusieurs mécanismes indépendants, comme une INDH, pour veiller à la promotion, à la protection et au suivi de l'application de la Convention. Aux termes du paragraphe 3, la société civile — en particulier les personnes handicapées et les organisations qui les représentent — doivent participer pleinement à la fonction de suivi.

Pour appliquer l'article 33, certains États, comme l'Australie, ont désigné, comme mécanisme indépendant, leur INDH. D'autres États, comme la Nouvelle-Zélande, ont mis en place un mécanisme indépendant qui comprend leur INDH et d'autres organismes. Pour créer son mécanisme indépendant, la Nouvelle-Zélande a confié des

⁵ Adapté d'un dépliant publié en 2011 par l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne et la Commission ontarienne des droits de la personne, *Le Canada et la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées*.

⁶ Le groupe de travail sur la Convention mis sur pied par l'ACCCDP est formé de représentants de la plupart des commissions des droits de la personne au Canada, soit les suivantes : Commission canadienne des droits de la personne, Newfoundland and Labrador Human Rights Commission, Prince Edward Island Human Rights Commission, Nova Scotia Human Rights Commission, Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, Commission ontarienne des droits de la personne, Saskatchewan Human Rights Commission, Alberta Human Rights Commission, Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest et Commission des droits de la personne du Yukon.

⁷ HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME, *Study on the implementation of Article 33 of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities in Europe*, Regional Office for Europe, 2014.

responsabilités conjointes à sa commission des droits de la personne, au bureau de l'ombudsman et à la coalition sur la Convention relative aux personnes handicapées.

Série de rapports de la CCDP concernant l'application de la Convention au Canada

En collaboration avec l'ACCCDP et les organismes représentant les personnes handicapées, la CCDP a entrepris de préparer une série de rapports provisoires sur l'application de la Convention au Canada, tout particulièrement en ce qui concerne les droits protégés en vertu de l'article 5, « Égalité et non-discrimination »⁸. Le présent rapport est le troisième et dernier de cette série.

Ces rapports mettent l'accent sur les droits à l'égalité et à la non-discrimination. Ils abordent également différents droits des personnes handicapées qui sont couverts par d'autres articles de la Convention, dont l'article 24 sur l'éducation et l'article 27 sur le travail et l'emploi. Ces rapports serviront aussi de référence afin de faire le suivi de l'application de la Convention au fil du temps — une façon de faire considérée par le Secrétariat de la Convention comme étant particulièrement efficace à cette fin⁹.

Intitulé *Les droits des personnes handicapées à l'égalité et à la non-discrimination : suivi de l'application au Canada de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées*, le premier rapport a été publié en décembre 2015. Il visait à faire mieux comprendre la discrimination subie par les personnes handicapées partout au Canada. Premier rapport en son genre, il regroupe des données sur les plaintes liées au handicap déposées auprès de l'ensemble des commissions ou tribunaux des droits de la personne aux échelons fédéral, provincial et territorial.

Intitulé *Négligés : difficultés vécues par les personnes handicapées dans les établissements d'enseignement du Canada*, le deuxième rapport a été publié en mars 2017. À partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 et des renseignements obtenus grâce à des consultations auprès des commissions provinciales et territoriales des droits de la personne et d'intervenants venant directement en aide aux personnes handicapées, ce deuxième rapport visait à faire mieux comprendre la réalité des personnes handicapées dans les établissements d'enseignement du Canada et à identifier les obstacles et les difficultés qu'elles peuvent rencontrer durant leurs études.

Ce troisième et dernier rapport vise à faire mieux comprendre la réalité des personnes handicapées sur le marché du travail au Canada. Il regroupe des statistiques sur

⁸L'article 5 de la Convention se lit comme suit :

- « Les États Parties reconnaissent que toutes les personnes sont égales devant la loi et en vertu de celle-ci ont droit sans discrimination à l'égale protection et à l'égal bénéfice de la loi.
- « Les États Parties interdisent toutes les discriminations fondées sur le handicap et garantissent aux personnes handicapées une égale et effective protection juridique contre toute discrimination, quel qu'en soit le fondement.
- « Afin de promouvoir l'égalité et d'éliminer la discrimination, les États Parties prennent toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés.
- « Les mesures spécifiques qui sont nécessaires pour accélérer ou assurer l'égalité de facto des personnes handicapées ne constituent pas une discrimination au sens de la présente Convention. »

⁹ NATIONS UNIES, *Convention relative aux droits des personnes handicapées : Application et suivi au niveau national* (CRPD/CSP/2014/3), Conférence des États parties à la Convention relative aux droits des personnes handicapées, septième édition, New York, juin 2014, parag. 38 et 39.

certain indicateurs concernant l'emploi qui ont été obtenus au moyen de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

Méthodologie et méthodes d'analyse

Afin d'obtenir un tableau plus complet des expériences des personnes handicapées en matière d'emploi, la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) a consulté la plupart des commissions et tribunaux des droits de la personne au Canada. Nous avons invité chaque organisme à fournir des données, et des renseignements supplémentaires, sur le nombre de plaintes liées ou non à la déficience ou à un handicap¹⁰, qu'il a reçues de 2009 à 2016, réparties en deux catégories, soit celles concernant l'emploi et celles ne concernant pas l'emploi. Les données peuvent être trouvées dans l'annexe A.

La Commission a fourni les données relatives aux plaintes de compétence fédérale. Les données provinciales et territoriales ont été fournies par les commissions de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, du Québec, de l'Alberta et du Yukon. Les données ontariennes viennent du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. Terre-Neuve-et-Labrador et les Territoires du Nord-Ouest ont pu fournir leurs données globales sur les plaintes liées au handicap, sans pouvoir préciser si les plaintes déposées concernaient l'emploi ou non. La Saskatchewan n'a pu fournir aucune donnée. La Colombie-Britannique et le Nunavut n'ont pas participé à l'étude.

La Commission a aussi communiqué avec un éventail d'organismes et d'experts qui représentent les personnes handicapées au Canada¹¹ afin de pouvoir bénéficier de leur expertise relative à l'emploi et à la discrimination..

Nous avons fait une analyse statistique de divers indicateurs liés à l'emploi en utilisant l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2012. Cette enquête a recueilli des données sur les adultes canadiens, âgés de 15 ans et plus, qui ont déclaré avoir un handicap. L'ECI recueille des données sur divers sujets, dont le type et la sévérité du handicap, la situation par rapport au marché du travail, le niveau de scolarité, les expériences et les aménagements¹² à l'école ou au travail.

Des statistiques sont utilisées pour comparer la situation des femmes et des hommes ayant ou non un handicap quant à leurs expériences en emploi. Toutes les comparaisons ont fait l'objet de tests statistiques pour vérifier si les différences sont significatives au niveau de 0,05. Les différences non significatives sont signalées dans

¹⁰ Les termes « déficience » et « personnes atteintes d'une déficience » sont utilisés dans la *Charte canadienne des droits et libertés* et dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les termes « incapacité » et « personnes ayant une incapacité » sont utilisés par Statistique Canada dans son Enquête canadienne sur l'incapacité, dont les résultats ont été utilisés pour la présente analyse. Les termes « handicap » et « personnes handicapées » sont toutefois employés par la grande majorité des organisations responsables de l'application des lois et règlements relatifs aux droits de la personne, tant dans les provinces et territoires du Canada que sur la scène internationale. Par conséquent, afin d'uniformiser la terminologie et de simplifier la lecture, nous utiliserons « handicap » et « personnes handicapées » dans le présent document, sauf lorsqu'il sera explicitement question des motifs de discrimination interdits par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

¹¹ Association canadienne pour l'intégration communautaire (ACIC), Clinique juridique communautaire du centre de la défense des personnes handicapées (ARCH Disability Law Centre), Conseil canadien de la réadaptation et du travail, Conseil des Canadiens avec déficiences (CCD), Réseau d'action des femmes handicapées du Canada (DAWN-RAFH) et Université York.

¹² Le terme « aménagement » utilisé par Statistique Canada dans l'ECI désigne ce que la CCDD appelle « mesures d'adaptation ».

la légende des tableaux. De plus, le coefficient de variation (CV) est utilisé pour évaluer la fiabilité des estimations¹³.

Enfin, le présent rapport a été examiné par chacune des organisations et autorités compétentes que nous avons consultées. Nous les avons invitées à passer en revue les renseignements contenus dans le rapport et à transmettre tout autre renseignement que l'analyse statistique ne permettait pas de relever. Les opinions exprimées dans le présent rapport sont celles de la Commission et des organisations qui participent au groupe de travail sur la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées créé par l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne.

Limites

Des limites sont associées à l'utilisation des données sur les plaintes liées au handicap provenant de diverses autorités compétentes du domaine des droits de la personne au Canada. Premièrement, les données sur les plaintes ne sont pas recueillies uniformément d'une commission ou d'un tribunal des droits de la personne à l'autre au Canada. Par exemple, chacune de ces autorités compétentes possède sa propre définition du handicap et utilise des mots clés différents pour calculer le nombre de plaintes déposées pour ce motif. De plus, les plaintes ne sont pas regroupées en fonction de la même période de référence. Ainsi, certaines autorités compétentes utilisent l'année financière (du 1^{er} avril au 31 mars), tandis que d'autres utilisent l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre). Ces différences rendent difficile toute comparaison entre les autorités compétentes.

Deuxièmement, certaines organisations compétentes traitent annuellement un petit nombre de plaintes, d'où un nombre encore plus bas de plaintes liées au handicap, ce qui rend plus compliquée l'analyse de l'évolution de ces plaintes sur une période déterminée. Ainsi, certaines fluctuations peuvent sembler élevées en raison du faible nombre de plaintes déposées auprès de ces organisations.

D'autres limites sont associées à l'utilisation d'enquêtes nationales. La population couverte par l'ECI n'inclut pas les personnes vivant dans des réserves des Premières Nations, ni celles vivant dans des logements collectifs. L'exclusion de ces personnes peut avoir mené à une sous-estimation de la prévalence du handicap.

De plus, pour protéger l'identité des répondants, conformément aux exigences en matière de confidentialité de Statistique Canada, il a fallu renoncer dans certains cas à des variables et mesures parce que des échantillons étaient beaucoup trop petits. Dans d'autres cas, nous avons regroupé des réponses à certaines questions. Par exemple, la variable « sexe » a dû être regroupée pour certaines mesures. De plus, les provinces de Terre-Neuve-et-Labrador, de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse et du

¹³ Le CV sert à déterminer la fiabilité des données. Dans le présent rapport, nous avons utilisé les critères établis par Statistique Canada :

- Si le CV est supérieur à 33,3 %, les résultats sont trop peu fiables pour être publiés.
- Si le CV est supérieur à 16,5 % et inférieur ou égal à 33,3 %, les résultats doivent être utilisés avec prudence.
- Si le CV est de 16,5 % ou moins, les résultats sont publiés sans restriction.

Nouveau-Brunswick ont été regroupées sous « provinces de l'Atlantique », et le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été regroupés sous « territoires ». Nous avons ignoré d'autres indicateurs parce que le CV était trop élevé, ce qui signifie que la précision des estimations était trop incertaine.

Finalement, il y a lieu de préciser que les différences soulignées dans le présent rapport ne sont pas nécessairement une indication de discrimination aux termes des lois sur les droits de la personne. D'autres facteurs doivent être pris en considération et peuvent expliquer les différences observées. Ces différences sont une indication qui nécessiteraient une étude plus approfondie et d'autres interventions pour vérifier si elles sont étroitement liées à des cas possibles de discrimination. Il faut aussi souligner que le présent rapport ne donne qu'un tableau descriptif des réponses des personnes handicapées. Par conséquent, les résultats présentés ici ne sont pas nécessairement en lien avec le handicap. Il faudra approfondir la recherche pour découvrir et comprendre les relations qui pourraient exister entre le handicap et les situations déclarées par les répondantes et les répondants.

Emploi et personnes handicapées

Bien des gens savent et reconnaissent qu'il existe un lien entre un emploi à long terme et le bien-être général d'une personne. L'emploi est également un important indicateur d'inclusion sociale. Certaines personnes s'en servent pour évaluer la contribution de quelqu'un à la société. Un emploi peut favoriser une bonne santé mentale parce qu'il permet de socialiser, d'établir des relations interpersonnelles, d'utiliser ses compétences et de développer le sentiment d'être utile et l'estime de soi¹⁴.

Pourtant, au Canada, les personnes handicapées se butent encore à des obstacles et à des préjugés quand elles tentent d'obtenir un emploi. Ces obstacles et ces préjugés peuvent les empêcher de faire partie de la population active sur le marché du travail ou de trouver un emploi intéressant qui correspondrait à leur niveau de scolarité. Les personnes handicapées qui sont embauchées peuvent ensuite avoir de la difficulté à conserver leur emploi. Les barrières et les préjugés qu'elles subissent sur le marché du travail peuvent aussi les empêcher d'obtenir les mesures d'adaptation qu'il leur faut pour bien faire leur travail, et même limiter les possibilités d'obtenir de l'avancement professionnel.

Expériences déclarées par les personnes handicapées au Canada¹⁵

La présente section fournit des statistiques descriptives sur les expériences concernant l'emploi que les personnes handicapées ont rapportées dans l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

¹⁴ Graham THORNICROFT, *Shunned: Discrimination Against People with Mental Illness*. Oxford, Oxford University Press, 2006.

¹⁵ Le graphique et les tableaux illustrant les données produites à l'aide de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 se trouvent à l'annexe B.

Première constatation : Les taux d'emploi des personnes handicapées âgées de 15 à 64 ans sont beaucoup plus bas que ceux des personnes n'ayant pas de handicap – tableau 21

Les taux d'emploi des personnes handicapées de 15 à 64 ans sont beaucoup plus bas que ceux des personnes n'ayant pas de handicap au Canada. À l'échelle nationale par exemple, les taux d'emploi des femmes (45 %) et des hommes (49,8 %) ayant un handicap sont beaucoup plus bas que ceux des femmes (70,1 %) et des hommes (77,1 %) n'ayant pas de handicap. La situation est différente seulement au Nunavut, où le taux d'emploi des personnes handicapées est à peine plus bas que celui des personnes n'ayant pas de handicap (55,5 % comparativement à 54,1 %).

Dans les provinces et les territoires, les taux d'emploi des femmes handicapées sont aussi beaucoup plus faibles que ceux des femmes n'ayant pas de handicap. Le plus faible taux d'emploi des femmes handicapées est à Terre-Neuve-et-Labrador (33,5 %), tandis qu'il dépasse 40 % au Nouveau-Brunswick, au Québec, au Nunavut, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, en Colombie-Britannique et à l'Île-du-Prince-Édouard. Il est supérieur à 50 % dans les Territoires du Nord-Ouest, au Manitoba, en Alberta, au Yukon et en Saskatchewan. Les différences entre les taux d'emploi des femmes handicapées et des femmes n'ayant pas de handicap varient d'environ 11 % à 30 %. Les différences les plus marquées s'observent au Québec (28,7 %) et au Nouveau-Brunswick (28,5 %).

Quant aux hommes handicapés, le plus faible taux d'emploi est au Québec (38,2 %), tandis qu'il dépasse 40 % au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve-et-Labrador et en Ontario. Ce taux est supérieur à 50 % dans les Territoires du Nord-Ouest, en Colombie-Britannique, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse. Il dépasse 60 % au Manitoba, au Yukon, en Saskatchewan, en Alberta et au Nunavut. Les différences entre les taux d'emploi des hommes handicapés et ceux des hommes n'ayant pas de handicap varient d'environ 15 % à 40 % dans l'ensemble des provinces et territoires. On trouve les plus grandes différences au Québec (37,5 %) et au Nouveau-Brunswick (32 %). Fait intéressant, le taux d'emploi des hommes handicapés est plus élevé que celui des hommes n'ayant pas de handicap au Nunavut (69,2 % comparativement à 54,3 %).

Parmi les personnes handicapées de 15 à 64 ans, le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes dans l'ensemble des provinces et territoires. Les seules exceptions sont le Québec et les Territoires du Nord-Ouest où le taux d'emploi des femmes handicapées dépasse légèrement celui des hommes handicapés. On trouve les différences les plus importantes au Nunavut (26,8 %) et à Terre-Neuve-et-Labrador (14,4 %).

Deuxième constatation : Chez les adultes handicapés de 15 ans et plus, les femmes handicapées sont plus susceptibles de travailler à temps partiel que les hommes handicapés – tableau 22

Les personnes handicapées sont plus susceptibles de travailler à temps partiel au Canada. À l'échelle nationale, les proportions de femmes et d'hommes handicapés qui travaillent à temps partiel sont respectivement de 32 % et 24,7 %, comparativement à 28,4 % et 14,6 % pour les femmes et les hommes n'ayant pas de handicap.

Les proportions de femmes handicapées qui travaillent à temps partiel varient de 20 % à 30 % dans les territoires et en Ontario. Les proportions dépassent 30 % en Saskatchewan, en Alberta, au Manitoba, au Québec, dans les provinces de l'Atlantique et en Colombie-Britannique. Les femmes handicapées sont plus susceptibles de travailler à temps partiel que les femmes n'ayant pas de handicap dans l'ensemble des provinces, sauf en Ontario. Les différences les plus marquées s'observent dans les provinces de l'Atlantique (10,5 %) et au Québec (9,4 %).

En comparaison, les proportions d'hommes handicapés travaillant à temps partiel sont inférieures à 20 % dans les provinces de l'Atlantique et en Alberta. Elles dépassent 20 % dans les territoires, au Québec, au Manitoba, en Saskatchewan et en Ontario, et cette proportion est légèrement supérieure à 30 % en Colombie-Britannique. Comme les femmes, les hommes handicapés sont plus susceptibles de travailler à temps partiel que les hommes n'ayant pas de handicap dans l'ensemble des provinces et territoires. On trouve les plus grandes différences en Colombie-Britannique (14,6 %), en Saskatchewan (12,9 %) et en Ontario (10,8 %).

Sauf dans les territoires, les femmes handicapées sont plus susceptibles de travailler à temps partiel que les hommes handicapés au Canada. Les différences les plus marquées s'observent dans les provinces de l'Atlantique (18,9 %), en Alberta (15,2 %), au Québec (12,9 %) et au Manitoba (12,2 %).

Troisième constatation : Une proportion de plus de 30 % des personnes handicapées de 15 ans et plus se considèrent comme étant désavantagées sur le plan du travail à cause de leur handicap – tableau 23

Dans l'ensemble du Canada, plus de 30 % des personnes se considèrent comme étant désavantagées sur le plan du travail en raison de leur handicap. Cette proportion dépasse 40 % en Ontario et en Colombie-Britannique. En ce qui concerne les hommes handicapés, la proportion dépasse 40 % en Colombie-Britannique, en Ontario et au Québec. C'est au Québec que l'on trouve la plus grande différence entre les hommes et les femmes puisque les hommes handicapés sont beaucoup plus susceptibles de se considérer désavantagés sur le plan du travail en raison de leur handicap que les femmes handicapées (44,9 % comparativement à 35 %).

Quatrième constatation : Dans la plupart des provinces, une proportion de plus de 40 % de personnes handicapées de 15 ans et plus croient que leur employeur actuel ou éventuel les considérerait comme étant désavantagées sur le plan du travail à cause de leur handicap – tableau 24

Dans l'exception de l'Alberta et des territoires, au moins 40 % des personnes handicapées croient que leur employeur actuel ou éventuel les considérerait comme étant désavantagées sur le plan du travail à cause de leur handicap. Les proportions de

femmes handicapées qui font cette déclaration sont supérieures à 40 % au Québec, en Saskatchewan, en Colombie-Britannique et en Ontario, mais cette proportion est beaucoup plus basse dans les territoires (23,9 %). La proportion d'hommes handicapés qui font cette déclaration dépasse 40 % dans toutes les provinces, mais elle est légèrement inférieure dans les territoires (36,6 %). On trouve la plus grande différence dans les territoires où la proportion d'hommes handicapés est beaucoup plus élevée que celle des femmes handicapées (36,6 % comparativement à 23,9 %).

Cinquième constatation : Plus de 30 % des personnes handicapées de 15 ans et plus déclarent que, à cause de leur handicap, il leur serait difficile ou très difficile de changer d'emploi ou d'obtenir de l'avancement dans leur emploi – tableau 25

À l'échelle nationale, 44,6 % des femmes handicapées déclarent que, à cause de leur handicap, il leur serait difficile ou très difficile de changer d'emploi ou d'obtenir de l'avancement dans leur emploi, comparativement à 46,7 % des hommes handicapés. Les proportions de femmes handicapées dans cette situation dépassent 30 % au Manitoba, en Alberta, en Saskatchewan et dans les territoires, et 40 % en Colombie-Britannique, en Ontario, au Québec et dans les provinces de l'Atlantique.

Plus de 30 % des hommes handicapés en Colombie-Britannique, en Saskatchewan et dans les territoires déclarent que, à cause de leur handicap, il leur serait difficile ou très difficile de changer d'emploi ou d'obtenir de l'avancement dans leur emploi. Cette proportion dépasse 40 % au Manitoba, en Ontario et en Alberta, et 50 % dans les provinces de l'Atlantique et au Québec. Les femmes handicapées du Manitoba, de l'Alberta et du Québec sont beaucoup moins susceptibles de déclarer que, à cause de leur handicap, il leur serait difficile ou très difficile de changer d'emploi ou d'obtenir de l'avancement dans leur emploi comparativement aux hommes handicapés. Par contre, en Colombie-Britannique, elles sont beaucoup plus susceptibles de déclarer une telle difficulté que les hommes handicapés.

Sixième constatation : Environ 30 % des personnes handicapées de 15 ans et plus ont demandé des mesures d'adaptation en milieu de travail qui n'ont pas été mises à leur disposition – tableau 26

Dans l'ensemble du Canada, près de 30 % des femmes et des hommes handicapés déclarent avoir demandé des mesures d'adaptation en milieu de travail qui n'ont pas été mises à leur disposition. La proportion chez femmes handicapées est de 27,8 % comparativement à 32,5 %^E chez les hommes handicapés.

Septième constatation : Environ 10 % des personnes handicapées de 15 ans et plus en Alberta et en Colombie-Britannique disent s'être fait refuser une promotion – tableau 27

À l'échelle nationale, 8,3 % des hommes et 7,5 % des femmes ayant un handicap déclarent s'être fait refuser une promotion. La proportion de femmes handicapées qui déclarent s'être fait refuser une promotion est la plus basse dans les provinces de l'Atlantique (4,8 %^E), tandis que c'est en Colombie-Britannique (9,2 %^E) et dans les territoires (9,3 %^E) qu'elle est la plus haute. Les plus fortes proportions d'hommes handicapés qui disent s'être fait refuser une promotion sont relevées en Colombie-

Britannique (9,6 %^E) et en Alberta (10,8 %^E), tandis que la plus faible est observée au Québec (4,6 %^E).

Huitième constatation : Chez les adultes handicapés de 15 ans et plus, une personne sur cinq déclare avoir changé d'emploi à cause de son handicap – tableau 28

À l'échelle nationale, une proportion de 23,1 % des personnes handicapées déclarent avoir changé d'emploi en raison de leur handicap. Dans les provinces et territoires, les proportions de personnes handicapées qui font cette déclaration varient de 21 % à 26 %. La seule exception est l'Alberta où cette proportion est de 32,8 %. Parmi les personnes handicapées qui disent avoir changé d'emploi en raison de leur handicap en Alberta, la proportion de femmes handicapées est beaucoup plus basse que celle des hommes handicapés (19,2 % comparativement à 32,8 %).

Neuvième constatation : Chez les adultes handicapés de 15 ans et plus, les femmes handicapées sont plus susceptibles de déclarer avoir changé la quantité de travail qu'elles font en raison de leur handicap – tableau 29

Les femmes handicapées de la majeure partie du Canada déclarent plus souvent avoir changé la quantité de travail qu'elles font en raison de leur handicap comparativement aux hommes handicapés. À l'échelle nationale par exemple, la proportion de femmes handicapées qui font cette déclaration s'établit à 38 % comparativement à 34,6 % chez les hommes handicapés. Les proportions de ces femmes dépassent 30 % dans les territoires, en Alberta, dans les provinces de l'Atlantique, au Québec et en Ontario, et 40 % en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Saskatchewan. Les proportions d'hommes handicapés qui déclarent avoir changé la quantité de travail qu'ils font en raison de leur handicap se chiffrent dans les 30 % dans l'ensemble des provinces et des territoires, sauf en Colombie-Britannique où elle dépasse légèrement 40 %.

Dixième constatation : Chez les adultes handicapés de 15 ans et plus, plus d'une personne sur cinq risque davantage de déclarer avoir changé de genre de travail à cause de son handicap – tableau 30

À l'échelle nationale, la proportion d'hommes handicapés qui déclarent avoir changé de genre de travail à cause de leur handicap est de 31,8 % comparativement à 28,8 % pour les femmes handicapées. Dans les provinces et territoires, sauf en Colombie-Britannique, les hommes handicapés sont plus nombreux à déclarer la même situation. Les proportions de femmes handicapées qui font une telle déclaration dépassent 20 % dans l'ensemble des provinces et territoires. Elles sont encore plus fortes en Saskatchewan et en Colombie-Britannique où elles atteignent respectivement 30 % et 38,4 %. En revanche, les proportions d'hommes handicapés qui déclarent avoir changé de genre de travail à cause de leur handicap sont d'environ 30 % dans l'ensemble des provinces et territoires, sauf en Alberta et en Saskatchewan où elles atteignent environ 35 %.

Onzième constatation : Partout au Canada sauf en Colombie-Britannique, les hommes handicapés de 15 ans et plus risquent davantage de déclarer que leur

**handicap limite la quantité ou le genre de travail qu'ils peuvent faire
comparativement aux femmes handicapées – tableau 31**

À l'échelle nationale, 44,3 % des femmes handicapées de 15 ans et plus déclarent que leur handicap limite la quantité ou le genre de travail qu'elles peuvent faire comparativement à 45,8 % des hommes handicapés. La proportion de femmes handicapées qui font cette déclaration dépasse 30 % dans les territoires, mais reste sous la barre de 40 % au Québec. Elle dépasse 40 % en Ontario, dans les provinces de l'Atlantique, en Saskatchewan et au Manitoba. Une proportion d'un peu plus de 55 % des femmes handicapées en Alberta déclarent que leur handicap limite la quantité ou le genre de travail qu'elles peuvent faire. Les proportions d'hommes handicapés qui déclarent la même chose se situent dans les 40 % dans l'ensemble des provinces et territoires, sauf en Saskatchewan où le pourcentage atteint 54 %.

Douzième constatation : En général, les hommes handicapés de 15 ans et plus risquent davantage de se voir refuser une entrevue ou un emploi que les femmes handicapées – tableaux 32 et 33

Sauf en Ontario et dans les territoires, les proportions d'hommes handicapés au Canada qui risquent davantage de déclarer s'être vu refuser une entrevue d'emploi dépassent légèrement celles de femmes. À l'échelle nationale par exemple, 8 % des hommes handicapés font cette déclaration comparativement à 7,4 % des femmes handicapées.

Les résultats sont semblables pour les personnes handicapées qui déclarent se voir refuser un emploi. Sauf en Ontario et dans les territoires, les proportions d'hommes handicapés au Canada qui risquent davantage de se voir refuser un emploi sont un peu plus élevées que celles des femmes handicapées. Les proportions de femmes handicapées qui déclarent s'être vu refuser un emploi sont inférieures à 10 % dans les provinces de l'Atlantique et en Colombie-Britannique, tandis qu'elles varient entre 10 % et 12 % dans les autres provinces et territoires. D'un autre côté, les proportions d'hommes handicapés qui déclarent la même chose sont toutes supérieures à 10 % dans l'ensemble des provinces et territoires. Elles sont particulièrement élevées au Québec (16,9 %^E) et au Manitoba (17,9 %).

Conclusion

Les personnes handicapées au Canada n'ont pas la même chance que les autres personnes au Canada de s'épanouir ou de progresser dans leur carrière. Ceci est en contradiction avec l'article 27 de la Convention.. Une forte proportion de personnes handicapées se heurtent partout au Canada à des obstacles physiques et psychologiques sur le plan de l'emploi.

Les personnes handicapées mentionnent de nombreux obstacles à l'emploi. Ainsi, au moins 30 % d'entre elles disent se sentir désavantagées sur le plan du travail à cause de leur handicap. De plus, environ 40 % estiment que leur employeur les considère comme étant désavantagées sur le plan du travail à cause de leur handicap. Environ 30 % des femmes et des hommes ayant un handicap déclarent avoir demandé des mesures d'adaptation en milieu de travail qui n'ont pas été mises à leur disposition.

Ces résultats soulèvent de nombreuses questions qui gagneraient à être étudiées pour mieux comprendre les répercussions du handicap sur la participation au marché du travail. Par exemple, nous constatons que la discrimination et ses impacts sur le cheminement de carrière d'une personne peuvent varier selon la nature et la sévérité du handicap. Il faudrait d'autres études pour nous aider à mieux comprendre ce qu'ils vivent. Un complément de recherche s'imposerait si on veut mieux comprendre les répercussions à long terme de la discrimination en milieu de travail, notamment sur le plan du cheminement de carrière et du découragement des travailleurs.

D'après le rapport, il faut faire plus pour éliminer les obstacles et promouvoir l'emploi des personnes handicapées. L'élaboration d'une loi fédérale sur l'accessibilité constitue un pas important vers la prise en charge proactive et l'élimination des obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées.

Bibliographie

A

ASSOCIATION CANADIENNE DES COMMISSIONS ET CONSEIL DES DROITS DE LA PERSONNE et COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. *Le Canada et la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées*, 2011.

C

CANADA. *Convention relative aux droits des personnes handicapées : Premier rapport du Canada*, Ottawa, 2014.

CANADA. *Les droits des personnes handicapées à l'égalité et à la non-discrimination : suivi de l'application au Canada de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées*, Commission canadienne des droits de la personne, Ottawa, 2015.

CANADA. *Négligés : difficultés vécues par les personnes handicapées dans les établissements d'enseignement du Canada*. Commission canadienne des droits de la personne, Ottawa, 2016.

CANADA. *Un profil de l'incapacité chez les Canadiens âgés de 15 ans ou plus*, 2012, Statistique Canada, Ottawa, 2015.

H

HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME. *Study on the implementation of Article 33 of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities in Europe*, Regional Office for Europe, 2014.

N

NATIONS UNIES. *Convention relative aux droits des personnes handicapées. Recueil des Traités*, vol. 2515, 2006.

NATIONS UNIES. *Convention relative aux droits des personnes handicapées : Application et suivi au niveau national* (CRPD/CSP/2014/3), Conférence des États parties à la Convention relative aux droits des personnes handicapées, septième édition, New York, juin 2014.

NATIONS UNIES. *Convention relative aux droits des personnes handicapées : Observations finales concernant le rapport initial du Canada*, Comité des droits des personnes handicapées, CRPD/C/CAN/CO/1, 2017.

T

THORNICROFT, Graham. *Shunned: Discrimination Against People with Mental Illness*, Oxford, Oxford University Press, 2006.

Annexe A : Tableaux sur les plaintes liées au handicap concernant l'emploi que les autorités responsables des droits de la personne du Canada ont reçues entre 2009 et 2016

Dans presque l'ensemble des commissions et tribunaux des droits de la personne au Canada, les plaintes liées au handicap représentent près de 50 % du nombre total de plaintes reçues de 2009 à 2016. À l'échelon fédéral, la proportion des plaintes liées au handicap déposées à la Commission canadienne des droits de la personne est de 52,4 %.

À l'échelon provincial et territorial, la commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse a la plus forte proportion, puisque 64,6 % de toutes les plaintes sont liées au handicap. La commission des droits de la personne de Terre-Neuve-et-Labrador et le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario se classent au deuxième rang pour ce qui est du pourcentage de plaintes déposées pour ce motif. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (36,5 %) et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (32,9 %) ont rapporté les plus faibles proportions de plaintes liées au handicap.

Parmi les exemples courants de plaintes liées au handicap concernant l'emploi, citons l'absence de l'adaptation physique du lieu de travail, le fait de ne pas faciliter le processus de retour au travail et de ne pas approuver une absence pour raison médicale. De plus, de nombreux plaignants allèguent que les mesures d'adaptation proposées ou mises en œuvre par un employeur ne permettent pas de remédier à leurs problèmes de santé.

Tableau 1 : Survol des plaintes liées au handicap concernant l'emploi que les autorités responsables des droits de la personne du Canada ont reçues entre 2009 et 2016

Autorité responsable	Proportion et nombre de plaintes liées au handicap	Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes	Proportion de plaintes concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes liées au handicap déposées
Commission canadienne des droits de la personne	52,4 % (4538)	44,1 %	84,1 %
Newfoundland and Labrador Human Rights Commission	53,1 % (251)	s. o.	s. o.
Prince Edward Island Human Rights Commission	44,8 % (188)	30,5 %	68,1 %
Nova Scotia Human Rights Commission	64,6 % (1109)	51,9 %	80,3 %
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick	36,5 % (461)	30,1 %	82,6 %
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec	32,9 % (2014)	16,7 %	50,8 %
Tribunal des droits de la personne de l'Ontario	52,3 % (11 573)	38,2 %	73,1 %
Manitoba Human Rights Commission	44,1 % (962)	29,0 %	65,6 %
Alberta Human Rights Commission	49,1 % (6885)	43,3 %	88,1 %
Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest	47,5 % (86)	s. o.	s. o.
Commission des droits de la personne du Yukon	48,8 % (100)	27,8 %	57,0 %

Les plaintes sont compilées soit par année civile, soit par année financière.
Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Commission canadienne des droits de la personne

Tableau 2 : Proportion de plaintes liées au handicap et de plaintes concernant l'emploi reçues à la Commission canadienne des droits de la personne par année financière

Année financière	Proportion de plaintes liées au handicap par rapport au nombre total de plaintes	Proportion de plaintes concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes
2009-2010	51,3 %	82,6 %
2010-2011	50,5 %	81,6 %
2011-2012	45,9 %	81,1 %
2012-2013	50,3 %	78,7 %
2013-2014	57,0 %	76,0 %
2014-2015	57,6 %	76,4 %
2015-2016	58,3 %	73,2 %

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Tableau 3 : Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi reçues à la Commission canadienne des droits de la personne par année financière

Année financière	Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes	Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes liées au handicap
2009-2010	45,0 %	87,7 %
2010-2011	43,3 %	85,6 %
2011-2012	38,8 %	84,6 %
2012-2013	42,1 %	83,7 %
2013-2014	46,2 %	81,0 %
2014-2015	48,0 %	83,3 %
2015-2016	48,1 %	82,5 %

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Prince Edward Island Human Rights Commission

Tableau 4 : Proportion de plaintes liées au handicap et de plaintes concernant l'emploi reçues à la Prince Edward Island Human Rights Commission par année financière

Année financière	Proportion de plaintes liées au handicap par rapport au nombre total de plaintes	Proportion de plaintes concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes
2009-2010	36,8 %	76,3 %
2010-2011	44,6 %	75,4 %
2011-2012	46,2 %	44,6 %
2012-2013	41,6 %	78,2 %
2013-2014	59,2 %	67,3 %
2014-2015	37,3 %	74,5 %
2015-2016	49,0 %	60,8 %

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Tableau 5 : Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi reçues à la Prince Edward Island Human Rights Commission par année financière

Année financière	Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes	Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes liées au handicap
2009-2010	31,6 %	85,7 %
2010-2011	27,7 %	62,1 %
2011-2012	26,2 %	56,7 %
2012-2013	27,7 %	66,7 %
2013-2014	40,8 %	69,0 %
2014-2015	31,4 %	84,2 %
2015-2016	33,3 %	68,0 %

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Nova Scotia Human Rights Commission

Tableau 6 : Proportion de plaintes liées au handicap et de plaintes concernant l'emploi reçues à la Nova Scotia Human Rights Commission par année financière

Année financière	Proportion de plaintes liées au handicap par rapport au nombre total de plaintes	Proportion de plaintes concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes
2009-2010	56,5 %	82,1 %
2010-2011	65,4 %	83,8 %
2011-2012	64,8 %	82,6 %
2012-2013	59,7 %	83,8 %
2013-2014	61,5 %	80,4 %
2014-2015	69,0 %	81,0 %
2015-2016	91,0 %	77,9 %

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Tableau 7 : Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi reçues à la Nova Scotia Human Rights Commission par année financière

Année financière	Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes	Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes liées au handicap
2009-2010	45,6 %	80,6 %
2010-2011	55,4 %	84,7 %
2011-2012	54,3 %	83,8 %
2012-2013	50,5 %	84,5 %
2013-2014	44,8 %	72,9 %
2014-2015	52,7 %	76,4 %
2015-2016	71,0 %	78,0 %

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Tableau 8 : Proportion de plaintes liées au handicap et de plaintes concernant l'emploi reçues à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick par année financière

Année financière	Proportion de plaintes liées au handicap par rapport au nombre total de plaintes	Proportion de plaintes concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes
2009-2010	20,8 %	35,5 %
2010-2011	44,0 %	75,5 %
2011-2012	47,1 %	75,9 %
2012-2013	47,1 %	81,5 %
2013-2014	37,1 %	77,1 %
2014-2015	34,3 %	71,4 %
2015-2016	40,1 %	81,0 %

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Tableau 9 : Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi reçues à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick par année financière

Année financière	Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes	Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes liées au handicap
2009-2010	16,0 %	76,8 %
2010-2011	37,0 %	84,0 %
2011-2012	37,4 %	79,3 %
2012-2013	40,8 %	86,5 %
2013-2014	30,7 %	82,7 %
2014-2015	28,6 %	83,3 %
2015-2016	35,0 %	87,3 %

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec

Tableau 10 : Proportion de plaintes liées au handicap et de plaintes concernant l'emploi reçues à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec par année financière

Année financière	Proportion de plaintes liées au handicap par rapport au nombre total de plaintes	Proportion de plaintes concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes
2009-2010	26,6 %	43,9 %
2010-2011	31,5 %	46,0 %
2011-2012	34,9 %	48,2 %
2012-2013	31,7 %	42,3 %
2013-2014	31,2 %	48,7 %
2014-2015	34,4 %	51,4 %
2015-2016	38,9 %	51,1 %

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Tableau 11 : Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi reçues à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec par année financière

Année financière	Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes	Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes liées au handicap
2009-2010	14,5 %	54,5 %
2010-2011	16,6 %	52,5 %
2011-2012	17,7 %	50,7 %
2012-2013	16,1 %	50,9 %
2013-2014	17,1 %	54,8 %
2014-2015	16,4 %	47,7 %
2015-2016	18,2 %	46,7 %

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

Tableau 12 : Proportion de plaintes liées au handicap et de plaintes concernant l'emploi reçues au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario par année financière

Année financière	Proportion de plaintes liées au handicap par rapport au nombre total de plaintes	Proportion de plaintes concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes
2009-2010	51,2 %	73,2 %
2010-2011	49,7 %	73,7 %
2011-2012	51,0 %	72,7 %
2012-2013	52,2 %	72,7 %
2013-2014	52,6 %	71,1 %
2014-2015	54,6 %	70,2 %
2015-2016	54,4 %	66,8 %

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Tableau 13 : Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi reçues au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario par année financière

Année financière	Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes	Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes liées au handicap
2009-2010	38,2 %	74,6 %
2010-2011	38,0 %	76,5 %
2011-2012	39,2 %	76,9 %
2012-2013	39,2 %	75,1 %
2013-2014	36,4 %	69,2 %
2014-2015	39,2 %	71,9 %
2015-2016	37,6 %	69,1 %

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Manitoba Human Rights Commission

Tableau 14 : Proportion de plaintes liées au handicap et de plaintes concernant l'emploi reçues à la Manitoba Human Rights Commission par année civile

Année civile	Proportion de plaintes liées au handicap par rapport au nombre total de plaintes	Proportion de plaintes concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes
2009	42,1 %	74,0 %
2010	37,3 %	64,8 %
2011	51,4 %	68,1 %
2012	46,2 %	68,4 %
2013	41,6 %	67,3 %
2014	45,5 %	69,0 %
2015	44,9 %	66,9 %
2016	44,5 %	66,6 %

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Tableau 15 : Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi reçues à la Manitoba Human Rights Commission par année civile

Année civile	Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes	Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes liées au handicap
2009	32,3 %	76,8 %
2010	23,6 %	63,2 %
2011	33,5 %	65,1 %
2012	32,0 %	69,3 %
2013	26,7 %	64,1 %
2014	29,3 %	64,4 %
2015	29,1 %	64,7 %
2016	26,6 %	59,7 %

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Alberta Human Rights Commission

Tableau 16 : Proportion de plaintes liées au handicap et de plaintes concernant l'emploi reçues à l'Alberta Human Rights Commission par année financière

Année financière	Proportion de plaintes liées au handicap par rapport au nombre total de plaintes	Proportion de plaintes concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes
2009-2010	47,7 %	86,1 %
2010-2011	43,4 %	83,7 %
2011-2012	47,9 %	86,9 %
2012-2013	52,7 %	85,4 %
2013-2014	49,1 %	84,8 %
2014-2015	51,3 %	85,3 %
2015-2016	51,5 %	86,1 %

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Tableau 17 : Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi reçues à l'Alberta Human Rights Commission par année financière

Année financière	Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes	Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes liées au handicap
2009-2010	42,3 %	88,7 %
2010-2011	38,7 %	89,2 %
2011-2012	42,2 %	88,2 %
2012-2013	46,0 %	87,2 %
2013-2014	42,9 %	87,3 %
2014-2015	44,9 %	87,7 %
2015-2016	45,5 %	88,4 %

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Commission des droits de la personne du Yukon

Tableau 18 : Proportion de plaintes liées au handicap et de plaintes concernant l'emploi reçues à la Commission des droits de la personne du Yukon par année civile

Année civile	Proportion de plaintes liées au handicap par rapport au nombre total de plaintes	Proportion de plaintes concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes
2009	39,1 %	78,3 %
2010	50,0 %	66,7 %
2011	60,0 %	80,0 %
2012	36,7 %	73,3 %
2013	37,5 %	75,0 %
2014	48,4 %	48,4 %
2015	52,2 %	73,9 %
2016	62,5 %	37,5 %

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

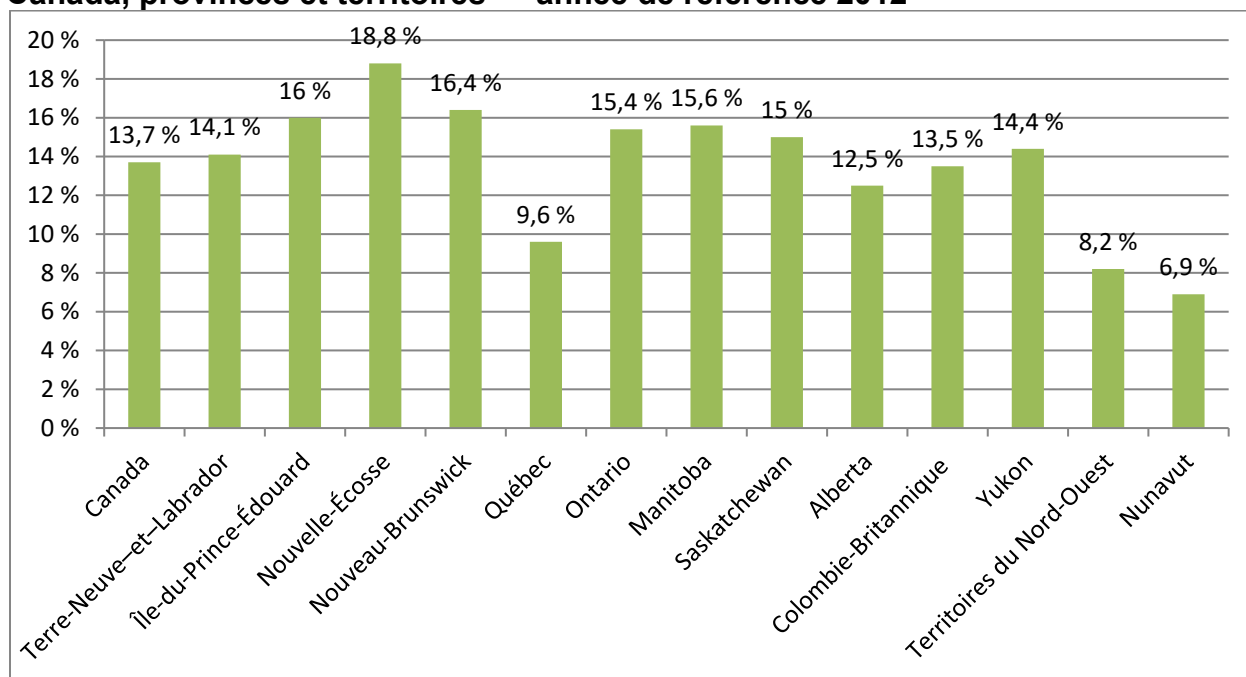
Tableau 19 : Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi reçues à la Commission des droits de la personne du Yukon, par année civile

Année civile	Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes	Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi par rapport au nombre total de plaintes liées au handicap
2009	21,7 %	55,6 %
2010	25,0 %	50,0 %
2011	53,3 %	88,9 %
2012	23,3 %	63,6 %
2013	25,0 %	66,7 %
2014	22,6 %	46,7 %
2015	34,8 %	66,7 %
2016	21,9 %	35,0 %

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Annexe B : Graphique et tableaux tirés de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

Graphique 1 : Prévalence du handicap¹⁶ chez les adultes de 15 ans et plus — Canada, provinces et territoires — année de référence 2012



Source : adapté de STATISTIQUE CANADA, *Tableau 13-10-0343-01, Prévalence de l'incapacité chez les adultes*.
Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

¹⁶ Les termes « déficience » et « personnes atteintes d'une déficience » sont utilisés dans la *Charte canadienne des droits et libertés* et dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les termes « incapacité » et « personnes ayant une incapacité » sont utilisés par Statistique Canada dans son Enquête canadienne sur l'incapacité, dont les résultats ont été utilisés pour la présente analyse. Les termes « handicap » et « personnes handicapées » sont toutefois employés par la grande majorité des organisations responsables de l'application des lois et règlements relatifs aux droits de la personne, tant dans les provinces et territoires du Canada que sur la scène internationale. Par conséquent, afin d'uniformiser la terminologie et de simplifier la lecture, nous utiliserons « handicap » et « personnes handicapées » dans le présent document, sauf lorsqu'il sera explicitement question des motifs de discrimination interdits par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Tableau 20 : Prévalence du handicap chez les adultes de 15 ans et plus selon le sexe et le groupe d'âge — Canada, provinces et territoires — année de référence 2012

Province	Femmes 15-24	Hommes 15-24	Femmes 25-44	Hommes 25-44	Femmes 45-64	Hommes 45-64	Femmes 65-74	Hommes 65-74	Femmes 75 et +	Hommes 75 et +	Femmes 15 et +	Hommes 15 et +
Canada	4,3 %	4,5 %	7,1 %	6,0 %	17,1 %	15,2 %	27,5 %	25,0 %	44,5 %	39,8 %	14,9 %	12,5 %
Terre-Neuve-et-Labrador	5,0 %	5,1 %	7,7 %	7,7 %	17,0 %	16,4 %	20,9 %	21,3 %	39,7 %	34,8 %	14,6 %	13,6 %
Île-du-Prince-Édouard	3,9 % ^E	4,7 % ^E	9,8 %	6,6 %	19,2 %	16,8 %	29,8 %	28,3 %	48,9 %	47,4 %	17,3 %	14,7 %
Nouvelle-Écosse	5,5 %	6,1 %	10,7 %	7,8 %	22,1 %	21,1 %	32,0 %	36,1 %	44,9 %	52,2 %	19,2 %	18,4 %
Nouveau-Brunswick	3,5 %	4,3 %	8,9 %	7,5 %	19,5 %	18,4 %	27,0 %	29,7 %	45,9 %	43,2 %	17,2 %	15,6 %
Québec	3,1 %	3,0 %	4,6 %	4,0 %	10,8 %	10,2 %	17,5 %	16,7 %	35,4 %	29,2 %	10,4 %	8,3 %
Ontario	4,6 %	5,3 %	8,0 %	7,4 %	19,3 %	17,0 %	33,8 %	25,8 %	48,5 %	43,4 %	14,2 %	14,0 %
Manitoba	4,1 %	4,1 %	8,6 %	6,6 %	19,8 %	16,4 %	32,2 %	31,0 %	49,0 %	49,1 %	17,1 %	14,2 %
Saskatchewan	4,6 %	3,6 %	7,3 %	5,8 %	18,9 %	16,6 %	27,6 %	32,1 %	45,5 %	43,8 %	16,0 %	13,9 %
Alberta	4,9 %	4,1 %	6,4 %	4,7 %	17,6 %	15,2 %	28,7 %	30,5 %	44,3 %	43,9 %	13,5 %	11,4 %
Colombie-Britannique	4,8 %	4,7 %	7,6 %	5,7 %	18,6 %	16,4 %	26,3 %	28,5 %	48,0 %	38,5 %	16,0 %	13,5 %
Yukon	F	F	8,2 % ^E	4,4 % ^E	18,6 %	19,6 %	31,8 %	42,2 %	59,5 %	48,6 % ^E	14,5 %	14,2 %
Territoires du Nord-Ouest	F	1,6 % ^E	5,0 %	3,1 %	11,9 %	11,3 %	40,3 %	30,0 %	52,6 %	32,4 % ^E	9,1 %	7,3 %
Nunavut	2,3 %	0,9 % ^E	5,4 %	4,2 %	11,7 %	11,4 %	34,3 %	30,6 %	50,0 %	38,5 %	7,4 %	6,5 %

Source : adapté de STATISTIQUE CANADA, *Tableau 13-10-0343-01, Prévalence de l'incapacité chez les adultes.*

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

^E Donnée à utiliser avec prudence.

F Donnée trop peu fiable pour être publiée.

Tableau 21 : Taux d'emploi des adultes de 15 à 64 ans selon le sexe et la situation de la personne relativement au handicap — Canada, provinces et territoires — année de référence 2012

Province	Personnes handicapées	Personnes sans handicap	Femmes handicapées	Femmes sans handicap	Hommes handicapés	Hommes sans handicap
Canada	47,3 %	73,6 %	45,0 %	70,1 %	49,8 %	77,1 %
Terre-Neuve-et-Labrador	40,4 %	64,3 %	33,5 %	60,8 %	47,9 %	67,8 %
Île-du-Prince-Édouard	51,2 %	75,2 %	48,8 %	73,4 %	54,1 %	77,0 %
Nouvelle-Écosse	47,9 %	71,9 %	43,2 %	70,3 %	53,4 %	73,6 %
Nouveau-Brunswick	41,2 %	71,4 %	41,0 %	69,5 %	41,5 %	73,5 %
Québec	39,9 %	72,9 %	41,4 %	70,1 %	38,2 %	75,7 %
Ontario	45,5 %	72,8 %	43,3 %	70,0 %	48,0 %	75,7 %
Manitoba	56,4 %	77,3 %	52,4 %	73,1 %	61,3 %	81,4 %
Saskatchewan	60,6 %	78,6 %	57,3 %	73,6 %	64,5 %	83,5 %
Alberta	59,3 %	78,8 %	54,3 %	72,7 %	65,0 %	84,4 %
Colombie-Britannique	48,4 %	72,7 %	44,9 %	68,2 %	52,6 %	77,1 %
Yukon	59,4 %	77,6 %	55,8 %	76,0 %	63,3 %	79,3 %
Territoires du Nord-Ouest	51,9 %	70,4 %	51,6 %	68,5 %	51,1 %	71,2 %
Nunavut	55,5 %	54,1 %	42,4 %	53,8 %	69,2 %	54,3 %

Source : adapté de STATISTIQUE CANADA, *Tableau 13-10-0347-01, Situation d'activité des adultes avec et sans incapacité.*

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Tableau 22 : Proportion d'adultes de 15 ans et plus qui travaillent à temps partiel selon le sexe et la situation de la personne relativement au handicap — Canada, provinces et territoires — année de référence 2012

Province	Personnes handicapées	Personnes sans handicap	Femmes handicapées	Femmes sans handicap	Hommes handicapés	Hommes sans handicap
Canada	28,4 %	20,6 %	32,0 %	28,4 %	24,7 %	14,6 %
Provinces de l'Atlantique	27,1 %	19,3 %	37,0 %	26,5 %	18,1 %	12,6 %
Québec	29,9 %	19,9 %	36,3 %	26,9 %	23,4 %	13,7 %
Ontario	26,4 %	21,2 %	26,6 %	27,5 %	26,3 %	15,5 %
Manitoba	29,8 %	22,7 %	36,1 %	31,7 %	23,9 %	15,0 %
Saskatchewan	29,7 %	20,6 %	33,8 %	29,3 %	26,1 %	13,2 %
Alberta	26,6 %	19,7 %	34,5 %	29,3 %	19,3 %	11,8 %
Colombie-Britannique	34,1 %	25,2 %	38,1 %	33,4 %	30,3 %	17,9 %
Territoires	20,9 %	15,8 %	20,5 %**/**	20,4 %**	21,2 %***	11,9 %

Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Les données manquantes sont exclues.

** La différence entre les femmes handicapées et les femmes n'ayant pas de handicap n'est pas statistiquement significative à 0,05.

*** Donnée statistiquement non significative au niveau de 0,05 pour ce qui est de la différence entre les femmes handicapées et les hommes handicapés.

Tableau 23 : Proportion d'adultes handicapés de 15 ans et plus qui déclarent se sentir désavantagés sur le plan du travail à cause de leur handicap selon le sexe — Canada, provinces et territoires — année de référence 2012

Province	Femmes handicapées	Hommes handicapés	Ensemble des personnes handicapées
Canada	38,9 %	41,9 %	40,3 %
Provinces de l'Atlantique	38,5 %	39,3 %	38,9 %
Québec	35,0 %	44,9 %	40,0 %
Ontario	40,4 %	44,4 %	42,1 %
Manitoba	35,4 %	38,3 %	36,8 %
Saskatchewan	33,2 %	34,0 %	33,6 %
Alberta	36,3 %	37,4 %	36,8 %
Colombie-Britannique	42,8 %	41,1 %	42,0 %
Territoires	31,1 %	36,8 %	33,9 %

Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Les données manquantes sont exclues.

Tableau 24 : Proportion d'adultes handicapés de 15 ans et plus qui croient que leur employeur actuel ou éventuel les considérerait comme désavantagés à cause de leur handicap selon le sexe — Canada, provinces et territoires — année de référence 2012

Province	Femmes handicapées	Hommes handicapés	Ensemble des personnes handicapées
Canada	41,5 %	43,7 %	42,5 %
Provinces de l'Atlantique	39,6 %	43,6 %	41,6 %
Québec	40,3 %	47,4 %	43,9 %
Ontario	44,3 %	44,9 %	44,6 %
Manitoba	39,0 %	42,5 %	40,7 %
Saskatchewan	41,1 %***	41,0 %***	41,0 %
Alberta	33,1 %	40,8 %	37,0 %
Colombie-Britannique	42,6 %	40,7 %	41,6 %
Territoires	23,9 %	36,6 %	30,1 %

Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Les données manquantes sont exclues.

*** Donnée statistiquement non significative au niveau de 0,05 pour ce qui est de la différence entre les femmes handicapées et les hommes handicapés.

Tableau 25 : Proportion d'adultes handicapés de 15 ans et plus qui déclarent que, à cause de leur handicap, il leur serait très difficile ou difficile de changer d'emploi ou d'obtenir de l'avancement dans leur emploi selon le sexe — Canada, provinces et territoires — année de référence 2012

Femmes handicapées	Hommes handicapés	Ensemble des personnes handicapées	Femmes handicapées
Canada	44,6 %	46,7 %	45,6 %
Provinces de l'Atlantique	48,1 %	51,6 %	49,7 %
Québec	46,9 %	54,9 %	50,9 %
Ontario	46,7 %***	47,0 %***	46,8 %
Manitoba	33,8 %	44,9 %	39,1 %
Saskatchewan	37,4 %***	37,7 %***	37,5 %
Alberta	36,8 %	47,9 %	42,4 %
Colombie-Britannique	45,2 %	36,1 %	41,0 %
Territoires	39,9 %	36,3 % ^E	38,2 %

Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

Tous les pourcentages sont arrondis à une décimale près.

Les données manquantes sont exclues.

^E Donnée à utiliser avec prudence.

*** Donnée statistiquement non significative au niveau de 0,05 pour ce qui est de la différence entre les femmes handicapées et les hommes handicapés.

Tableau 26 : Proportion d'adultes handicapés de 15 ans et plus qui ont demandé des mesures d'adaptation en milieu de travail qui n'ont pas été mise à leur disposition selon le sexe — Canada — année de référence 2012

Femmes handicapées	Hommes handicapés	Ensemble des personnes handicapées
27,8 %	32,5 % ^E	29,6 % ^E

Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Les données manquantes sont exclues.

^E Donnée à utiliser avec prudence.

Tableau 27 : Proportion d'adultes handicapés de 15 ans et plus qui disent s'être fait refuser une promotion selon le sexe — Canada, provinces et territoires — année de référence 2012

Province	Femmes handicapées	Hommes handicapés	Ensemble des personnes handicapées
Canada	7,5 %	8,3 %	7,9 %
Provinces de l'Atlantique	4,8 % ^E	7,4 %	6,2 %
Québec	6,9 % ^E	4,6 % ^E	5,7 % ^E
Ontario	7,9 % ^E	8,8 % ^E	8,3 % ^E
Manitoba	6,2 % ^E	7,8 % ^E	6,9 % ^E
Saskatchewan	6,2 % ^E ***	5,9 % ^E ***	6,1 % ^E
Alberta	7,6 % ^E	10,8 % ^E	9,2 % ^E
Colombie-Britannique	9,2 % ^E	9,6 % ^E	9,4 % ^E
Territoires	9,3 % ^E	7,8 % ^E	8,5 % ^E

Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Les données manquantes sont exclues.

^E Donnée à utiliser avec prudence.

*** Donnée statistiquement non significative au niveau de 0,05 pour ce qui est de la différence entre les femmes handicapées et les hommes handicapés.

Tableau 28 : Proportion d'adultes handicapés de 15 ans et plus qui ont déclaré avoir changé d'emploi à cause de leur handicap selon le sexe — Canada, provinces et territoires — année de référence 2012

Province	Femmes handicapées	Hommes handicapés	Ensemble des personnes handicapées
Canada	22,5 %	23,7 %	23,1 %
Provinces de l'Atlantique	20,2 %	23,2 %	21,7 %
Québec	21,7 % ^{***}	21,9 % ^{***}	21,8 %
Ontario	22,9 %	20,9 %	21,9 %
Manitoba	22,0 %	23,6 %	22,8 %
Saskatchewan	28,6 %	25,4 %	25,4 %
Alberta	19,2 %	32,8 %	32,8 %
Colombie-Britannique	24,8 % ^{***}	25,0 % ^{E ***}	25,0 %
Territoires	22,2 % ^{E ***}	21,5 % ^{E ***}	22,4 %

Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Les données manquantes sont exclues.

^E Donnée à utiliser avec prudence.

^{***} Donnée statistiquement non significative au niveau de 0,05 pour ce qui est de la différence entre les femmes handicapées et les hommes handicapés.

Tableau 29 : Proportion d'adultes handicapés de 15 ans et plus qui ont déclaré avoir changé la quantité de travail qu'ils font à cause de leur handicap selon le sexe — Canada, provinces et territoires — année de référence 2012

Province	Femmes handicapées	Hommes handicapés	Ensemble des personnes handicapées
Canada	38,0 %	34,6 %	36,3 %
Provinces de l'Atlantique	33,9 %	31,1 %	32,5 %
Québec	37,4 %	32,5 %	34,9 %
Ontario	38,6 %	34,7 %	36,7 %
Manitoba	41,7 %	35,1 %	38,5 %
Saskatchewan	44,0 %	39,2 %	41,5 %
Alberta	32,1 %	30,4 %	31,2 %
Colombie-Britannique	40,8 % ^{***}	40,9 % ^{***}	40,9 %
Territoires	30,1 % ^{***}	30,2 % ^{E ***}	31,0 %

Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Les valeurs manquantes sont exclues.

^E Donnée à utiliser avec prudence.

^{***} Donnée statistiquement non significative au niveau de 0,05 pour ce qui est de la différence entre les femmes handicapées et les hommes handicapés.

Tableau 30 : Proportion d'adultes handicapés de 15 ans et plus qui ont déclaré avoir changé de genre de travail à cause de leur handicap selon le sexe — Canada, provinces et territoires — année de référence 2012

Province	Femmes handicapées	Hommes handicapés	Ensemble des personnes handicapées
Canada	28,8 %	31,8 %	30,3 %
Provinces de l'Atlantique	27,2 %	31,6 %	29,4 %
Québec	23,4 %	29,6 %	26,6 %
Ontario	27,8 %	30,4 %	29,0 %
Manitoba	29,4 %	33,1 %	31,2 %
Saskatchewan	30,0 %	37,0 %	37,0 %
Alberta	26,7 %	34,9 %	34,9 %
Colombie-Britannique	38,4 %	33,6 %	33,6 %
Territoires	27,5 %	30,6 % ^E	31,7 % ^E

Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Les données manquantes sont exclues.

^E Donnée à utiliser avec prudence.

Tableau 31 : Proportion d'adultes handicapés de 15 ans et plus qui ont déclaré que leur handicap limite la quantité ou le genre de travail qu'ils peuvent faire selon le sexe — Canada, provinces et territoires — année de référence 2012

Province	Femmes handicapées	Hommes handicapés	Ensemble des personnes handicapées
Canada	44,3 %	45,8 %	45,0 %
Provinces de l'Atlantique	41,8 %	48,3 %	45,0 %
Québec	39,0 %	49,4 %	44,3 %
Ontario	41,1 %	44,3 %	42,7 %
Manitoba	47,4 %	42,2 %	44,9 %
Saskatchewan	47,2 %	54,0 %	50,8 %
Alberta	47,7 %	41,3 %	44,4 %
Colombie-Britannique	55,2 %	48,0 %	51,7 %
Territoires	36,5 %	49,9 %	43,5 %

Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Les données manquantes sont exclues.

Tableau 32 : Proportion d'adultes handicapés de 15 ans et plus qui déclarent s'être vu refuser une entrevue d'emploi selon le sexe — Canada, provinces et territoires — année de référence 2012

Province	Femmes handicapées	Hommes handicapés	Ensemble des personnes handicapées
Canada	7,4 %	8,0 %	7,7 %
Provinces de l'Atlantique	6,7 %	8,3 %	7,5 %
Québec	6,4 % ^E	7,4 % ^E	6,9 % ^E
Ontario	7,8 %	7,3 % ^E	7,6 % ^E
Manitoba	7,4 % ^E	15,1 % ^E	11,1 % ^E
Saskatchewan	8,8 % ^E	10,6 % ^E	9,7 %
Alberta	7,7 % ^E	8,4 %	8,1 %
Colombie-Britannique	6,9 % ^E	7,3 % ^E	7,1 %
Territoires	8,6 % ^{***}	8,1 % ^{E ***}	8,4 %

Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Les données manquantes sont exclues.

^E Donnée à utiliser avec prudence.

^{***} Donnée statistiquement non significative au niveau de 0,05 pour ce qui est de la différence entre les femmes handicapées et les hommes handicapés.

Tableau 33 : Proportion d'adultes handicapés de 15 ans et plus qui déclarent s'être vu refuser un emploi selon le sexe — Canada, provinces et territoires — année de référence 2012

Province	Femmes handicapées	Hommes handicapés	Ensemble des personnes handicapées
Canada	10,6 %	12,8 %	11,6 %
Provinces de l'Atlantique	9,1 %	13,9 %	11,2 %
Québec	12,4 %	16,9 % ^E	14,7 % ^E
Ontario	10,5 %	10,3 %	10,4 %
Manitoba	11,7 %	17,9 %	14,7 %
Saskatchewan	11,3 % ^E	14,1 %	12,7 % ^E
Alberta	10,4 %	12,8 %	11,6 %
Colombie-Britannique	9,7 %	12,7 %	11,2 %
Territoires	11,4 % ^{***}	11,0 % ^{E ***}	10,9 % ^E

Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Les données manquantes sont exclues.

^E Donnée à utiliser avec prudence.

^{***} Donnée statistiquement non significative au niveau de 0,05 pour ce qui est de la différence entre les femmes handicapées et les hommes handicapés.