

Réaction mitigée des Canadiens handicapés envers les entreprises canadiennes

Une grande quantité de Canadiens ayant un handicap estiment que les entreprises du pays devraient embaucher et soutenir davantage les personnes dans leur situation.

Le 4 novembre 2021 – Dans une société où l'on observe de plus en plus le vieillissement de la population ainsi qu'une pénurie de main d'œuvre, une importante réserve de candidats talentueux pour le marché du travail est cependant laissée pour compte.

En effet, d'après une nouvelle étude de la fondation sans but lucratif Institut Angus Reid, menée conjointement avec la Fondation Rick Hansen, deux personnes ayant un handicap sur cinq (40 %) affirment que les entreprises n'offrent pas assez d'occasions d'emploi aux personnes handicapées.

De plus, des obstacles à l'accessibilité subsistent encore dans les différents milieux de travail. Selon deux personnes vivant avec un handicap sur cinq (39 %), les compagnies canadiennes ont encore beaucoup de chemin à faire lorsqu'il est question d'offrir du soutien à leurs employés souffrant d'une incapacité.

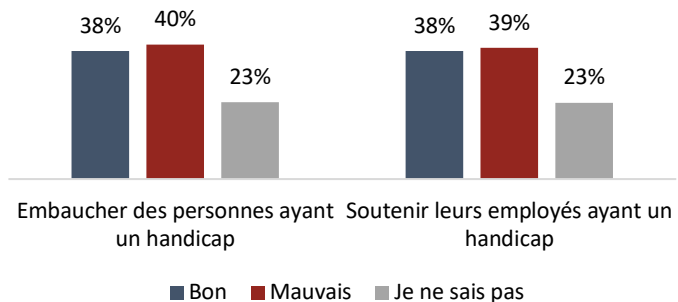
Plus la personne est gravement handicapée, plus elle a tendance à évaluer négativement les entreprises canadiennes sur ce point. La moitié (48 %) des répondants ayant une incapacité sévère estiment que celles-ci ne font pas assez d'effort pour engager des personnes handicapées et 46 pourcent tiennent le même discours à propos du niveau de soutien que les entreprises canadiennes offrent à leurs employés ayant un handicap.

Autres conclusions principales :

- Plus de la moitié des répondants ayant un handicap âgés de 18 à 34 ans (55 %) affirment que les compagnies canadiennes font un mauvais ou un terrible travail lorsqu'il est question d'embaucher des Canadiens ayant une incapacité.
- Quatre Canadiens sur cinq (78 %) estiment que les politiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) en milieu de travail devraient couvrir les situations de handicap.

MÉTHODOLOGIE :

De manière générale, quelle évaluation donneriez-vous aux compagnies canadiennes sur les points suivants?
(Personnes ayant un handicap, n = 755)



L'Institut Angus Reid (ARI) a mené une enquête en ligne du 16 au 20 août 2021 parmi un échantillon aléatoire représentatif issu d'un groupe de 2085 adultes canadiens membres du Forum Angus Reid. Il comprenait un échantillon national de la population générale de 1610 répondants, augmenté d'un échantillon de Canadiens ayant un handicap afin d'étendre cet important sous-échantillon à 983 répondants. À titre de simple comparaison, un échantillon probabiliste de cette taille impliquerait une marge d'erreur de +/- 2,5 points de pourcentage, 19 fois sur 20. Les écarts dans les totaux ou entre eux sont attribuables aux arrondissements. Cette étude est indépendante et a été financée par ARI. Des tableaux détaillés sont présentés à la fin de ce communiqué.

CONTACT:

Shachi Kurl, President: 604.908.1693 shachi.kurl@angusreid.org @shachikurl

Gregor Sharp, Senior Research Associate: gregor.sharp@angusreid.org

Yulu Public Relations, Rick Hansen Foundation Media Contact: 604.558.1656 rhf@yulupr.com

- Trois Canadiens sur cinq (62 %) déclarent être plus enclins à encourager une entreprise si celle-ci observe des politiques spécifiques conçues pour soutenir les personnes ayant un handicap.

INDEX

Première partie : Évaluation de l'accessibilité

- Entreprises privées
- L'expérience client

Deuxième partie : Le milieu du travail en tant que personne handicapée

- Intégrer le marché du travail
- Le soutien aux employés en situation de handicap
- (Ré)Évaluer les politiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Troisième partie : L'intérêt pour de nouvelles initiatives

À propos d'ARI

L'Institut Angus Reid (ARI) a été fondé en octobre 2014 par le Dr. Angus Reid, enquêteur et sociologue. ARI est une fondation de recherche nationale sur l'opinion publique sans but lucratif et non partisane, créée afin de faire progresser l'éducation par la commission, la réalisation et la diffusion de données statistiques impartiales et accessibles au public sur des sujets tels l'économie, les sciences politiques, la philanthropie, l'administration publique, les affaires domestiques et internationales, ainsi que d'autres enjeux socioéconomiques importants au Canada et à son peuple.

Première partie : Évaluation de l'accessibilité

Lorsque nous décrivons un lieu comme étant « accessible », nous voulons dire qu'il est facile pour tous de s'y rendre et de s'y déplacer. Cela inclut les personnes blessées, les aînés, les parents avec leurs jeunes enfants et celles ayant un handicap.

Des études antérieures démontrent que la population offre un vaste soutien à l'amélioration de l'accessibilité au sein de la société canadienne; notamment, que neuf personnes sur dix (91 %) sont d'avis que l'accessibilité est un droit humain et non un privilège. Une étude effectuée en 2019 a également permis de constater que, selon sept personnes sur dix, l'accessibilité universelle devrait être l'objectif à atteindre lors de la construction de nouveaux bâtiments.

Plus tôt cette année, une autre étude conjointe avec la fondation RH nous a permis d'observer que neuf Canadiens sur dix (92 %) étaient d'accord pour dire que les projets financés par l'argent des contribuables devraient adhérer aux plus hautes normes en matière d'accessibilité.

Malgré ce soutien généralisé envers une accessibilité accrue, les défenseurs des droits des personnes handicapées soulignent tout de même que de nombreux obstacles subsistent encore dans la société et affirment qu'il reste encore beaucoup à faire pour améliorer la situation au Canada.

CONTACT:

Shachi Kurl, President: 604.908.1693 shachi.kurl@angusreid.org @shachikurl

Gregor Sharp, Senior Research Associate: gregor.sharp@angusreid.org

Yulu Public Relations, Rick Hansen Foundation Media Contact: 604.558.1656 rhf@yulupr.com

Rapports sur le sujet :

[Platform Inaccessibility? Canadians living with disabilities say key issues are being overlooked in Election 44](#)

[Disability in Canada: Does closing the accessibility gap literally start from the ground up?](#)

[Disability and Accessibility: Canadians see significant room for improvement in communities where they live](#)

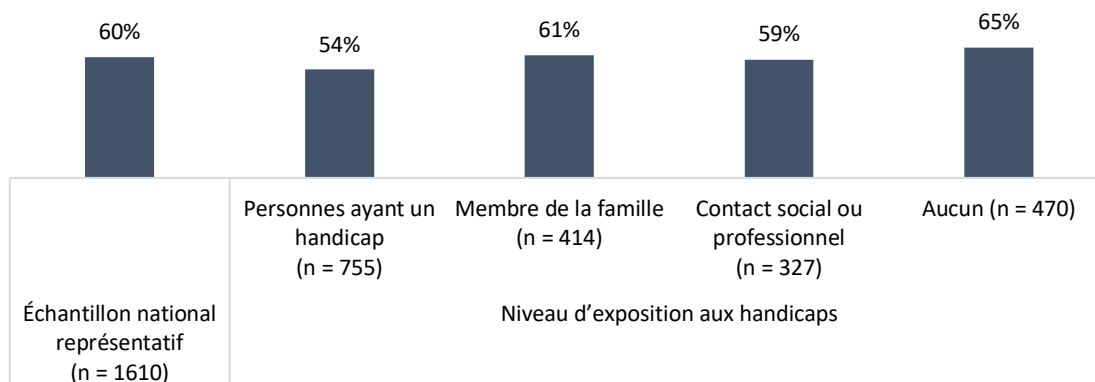
[Accessibility: A source of future anxiety and a significant consideration for Canadian consumers today](#)

Entreprises privées

Lorsqu'on les questionne spécifiquement sur le niveau d'accessibilité que l'on peut retrouver dans les restaurants, magasins et autres commerces privés, trois Canadiens sur cinq évaluent ces entreprises comme étant accessibles ou très accessibles (soit entre les chiffres de six à dix sur une échelle de 1 à 10).

Il existe toutefois une grande différence dans la perception de l'accessibilité de ces endroits, selon que la personne ait un handicap ou non et selon son niveau d'exposition aux handicaps. Il convient de noter que seulement la moitié des répondants vivant avec un handicap (54 %) affirment que l'accessibilité des entreprises privées canadiennes est supérieure à la moyenne et peu d'entre eux déclarent qu'elle est excellente (veuillez consulter les [tableaux détaillés](#)).

Dans quelle mesure l'accès aux restaurants, magasins et autres commerces privés est-il accessible pour les personnes ayant un handicap? (Pourcentage de ceux ayant attribué une note de 6 à 10)



Le caractère accessible des commerces privés provient en partie de l'infrastructure qui les entoure, mise en place par le gouvernement (p. ex., bordure abaissée des trottoirs, transports en commun accessibles, déneigement, etc.) et dans quelle mesure elle facilite ou non l'accès à ce lieu. Un autre facteur entre également en compte lorsqu'il est question de l'accessibilité de ces endroits : le type de formation que ces entreprises décident d'offrir à leurs employés et l'aménagement de leurs magasins ou bureaux; donc, la mesure dans laquelle l'expérience client est elle-même accessible.

Trois répondants sur cinq vivant avec un handicap (62 %) croient que les compagnies canadiennes font un bon ou excellent travail lorsqu'il est question d'offrir une expérience accessible à leur clientèle en situation de handicap :

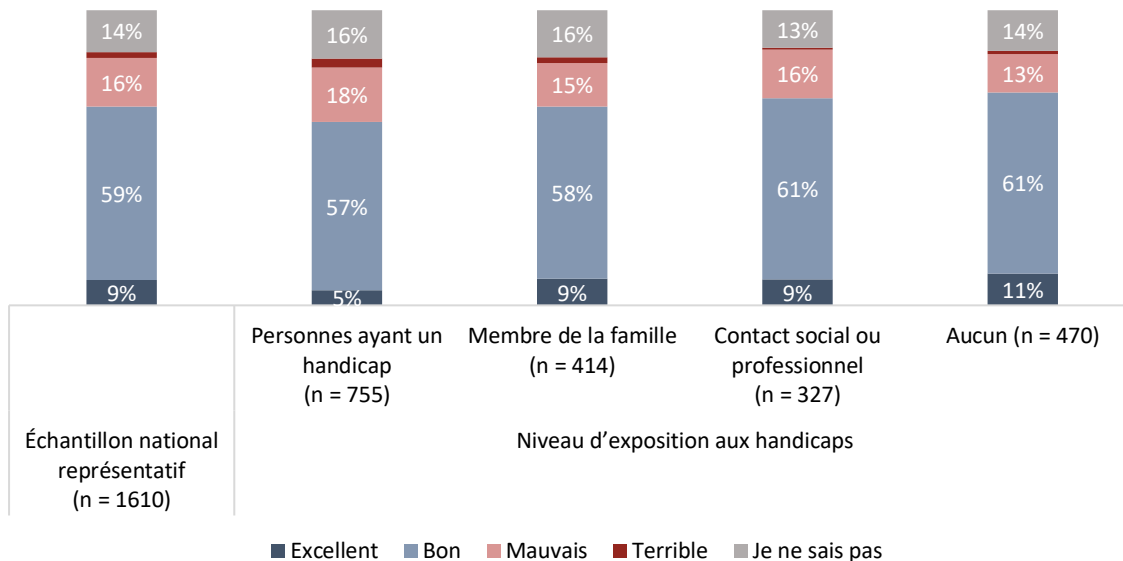
CONTACT:

Shachi Kurl, President: 604.908.1693 shachi.kurl@angusreid.org @shachikurl

Gregor Sharp, Senior Research Associate: gregor.sharp@angusreid.org

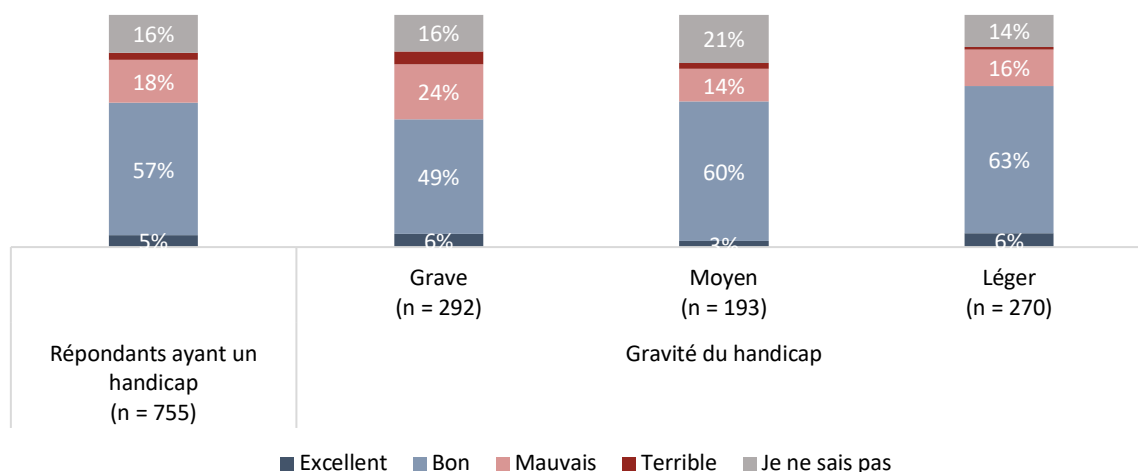
Yulu Public Relations, Rick Hansen Foundation Media Contact: 604.558.1656 rhf@yulupr.com

**Quelle évaluation donneriez-vous aux compagnies canadiennes sur ce point:
Offrir une expérience accessible à leur clientèle et leurs clients.**



La perception de l'accessibilité des entreprises semble avoir un lien direct avec la gravité du handicap des répondants. En effet, les deux tiers des répondants dont les activités quotidiennes sont limitées par leur handicap (69 %) estiment que les compagnies canadiennes font au moins un bon travail en la matière. Cette proportion tombe à 55 pourcent parmi les répondants ayant les incapacités les plus graves.

**Quelle évaluation donneriez-vous aux compagnies canadiennes sur ce point:
Offrir une expérience accessible à leur clientèle et leurs clients.
(Personnes ayant un handicap, n = 755)**

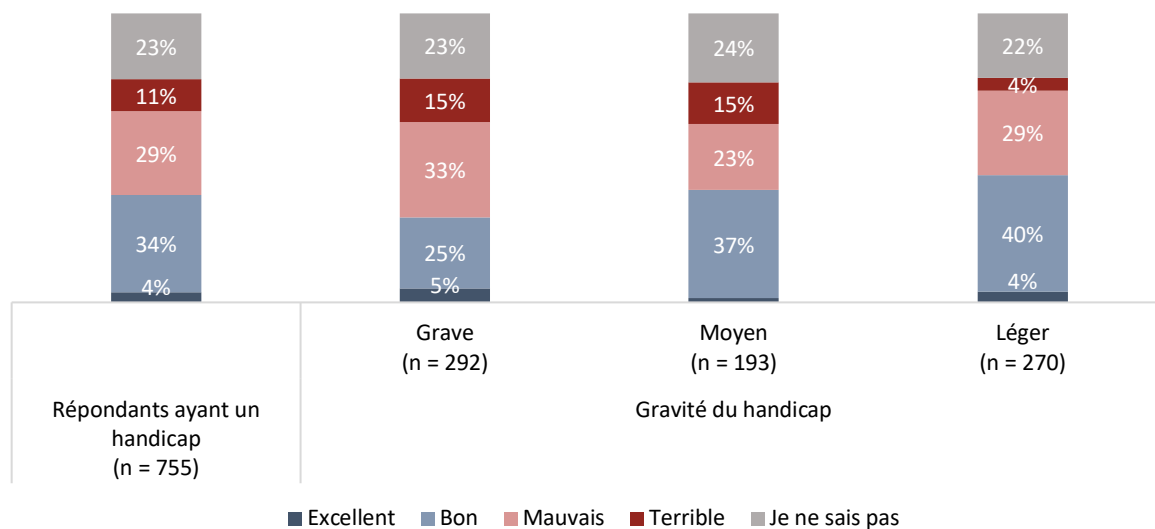


Deuxième partie : Le milieu du travail en tant que personne handicapée

Intégrer le marché du travail

Si les Canadiens vivant avec un handicap admettent qu'il y a place à l'amélioration en tant que clients, leur vision des entreprises canadiennes en tant qu'employeurs est nettement plus négative. De manière générale, 40 pourcent d'entre eux donnent une mauvaise ou terrible note aux compagnies canadiennes, lorsqu'il est question d'embaucher des personnes ayant un handicap :

**Quelle évaluation donneriez-vous aux compagnies canadiennes sur ce point:
Embaucher des personnes ayant un handicap.
(Personnes ayant un handicap, n = 755)**



Ces opinions reflètent des réalités d'emploi divergentes au Canada. Effectivement, une comparaison du taux d'emploi des Canadiens âgés de 25 à 64 ans par situation de handicap, effectuée en 2016, indique que seulement 59 pourcent des Canadiens ayant une incapacité occupaient un emploi rémunéré, alors que la moyenne nationale se situait à plus de 80 pourcent. Faisant écho aux tendances ici observées, cette étude démontre également que les perspectives d'emploi sont liées à la gravité de l'incapacité de la personne : plus son handicap est grave, moins un individu a de chances d'être embauché.

On peut observer certaines variations en fonction de l'âge et du genre. Les femmes handicapées ont davantage tendance à estimer que les compagnies font un mauvais travail lorsqu'il est question d'embaucher des personnes ayant une incapacité (45 %) que les hommes (35 %). Il est intéressant de noter que les répondants en début de carrière donnent les évaluations les plus négatives sur le sujet : plus de la moitié des répondants ayant un handicap âgés entre 18 et 34 ans (55 %) affirment que les entreprises font un mauvais ou terrible travail lorsqu'il est question d'embaucher des Canadiens handicapés.

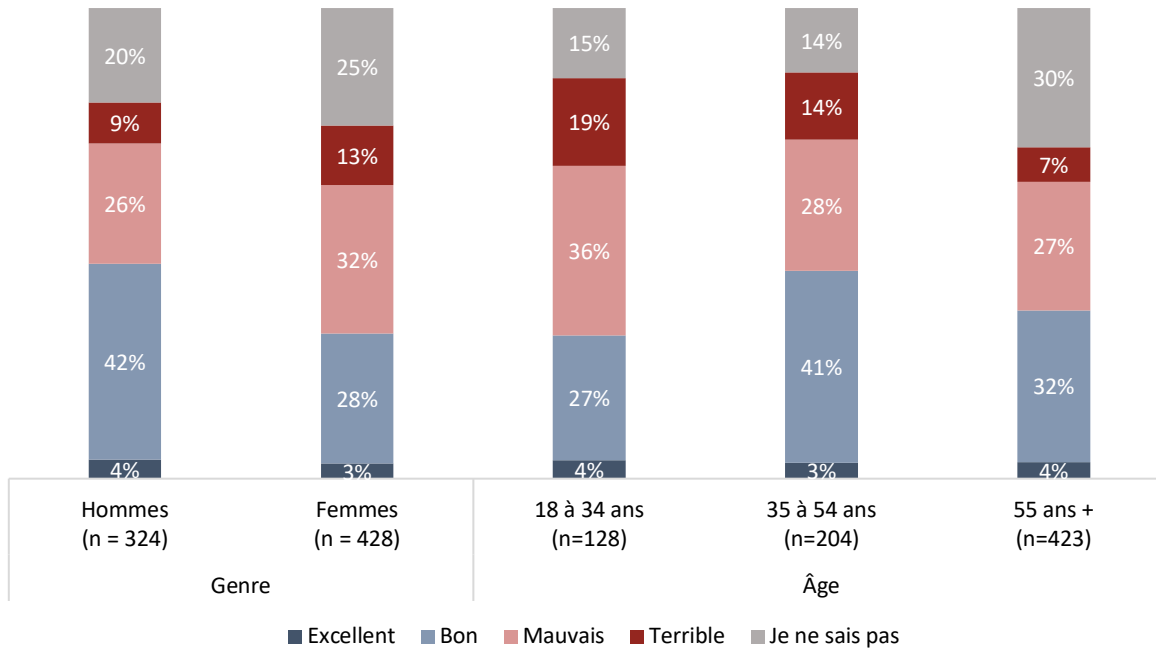
CONTACT:

Shachi Kurl, President: 604.908.1693 shachi.kurl@angusreid.org @shachikurl

Gregor Sharp, Senior Research Associate: gregor.sharp@angusreid.org

Yulu Public Relations, Rick Hansen Foundation Media Contact: 604.558.1656 rhf@yulupr.com

**Quelle évaluation donneriez-vous aux compagnies canadiennes sur ce point:
Embaucher des personnes ayant un handicap.
(Personnes ayant un handicap, n = 755)**



Le soutien aux employés en situation de handicap

En plus des obstacles auxquels ils doivent faire face pour intégrer le marché du travail, les personnes vivant avec un handicap doivent parfois se heurter à des difficultés supplémentaires, allant de l'inaccessibilité d'un milieu de travail (p. ex., des bureaux trop petits pour accommoder un fauteuil roulant, pas d'ascenseur, etc.) au manque d'outils mis à leur disposition pour accomplir leurs tâches (p. ex., lecteur d'écran, modification du poste de travail, etc.).

Les Canadiens expriment un soutien considérable à l'idée de faire disparaître les obstacles à l'emploi et de s'assurer que les personnes handicapées soient capables de participer pleinement au marché du travail. En effet, quatre citoyens sur cinq (91 %) reconnaissent qu'il est inacceptable que les personnes handicapées soient sous-employées en raison des obstacles qui se retrouvent en milieu de travail (veuillez consulter [les tableaux détaillés](#)).

Cependant, lorsqu'il s'agit de la capacité des compagnies canadiennes à doter leurs employés de soutien adéquat au travail, les répondants en situation de handicap affirment qu'il reste encore beaucoup de chemin à faire. Faisant écho à une [étude effectuée en 2019](#) par Statistique Canada, les répondants ayant les handicaps les moins graves ont une perception plus favorable de la question : presque la moitié d'entre eux (46 %) considèrent que les entreprises canadiennes font un bon travail.

Parmi ceux ayant les incapacités les plus sévères, la même proportion de répondants (46 %) évaluent plutôt les employeurs canadiens comme étant mauvais (33 %) ou terribles (13 %).

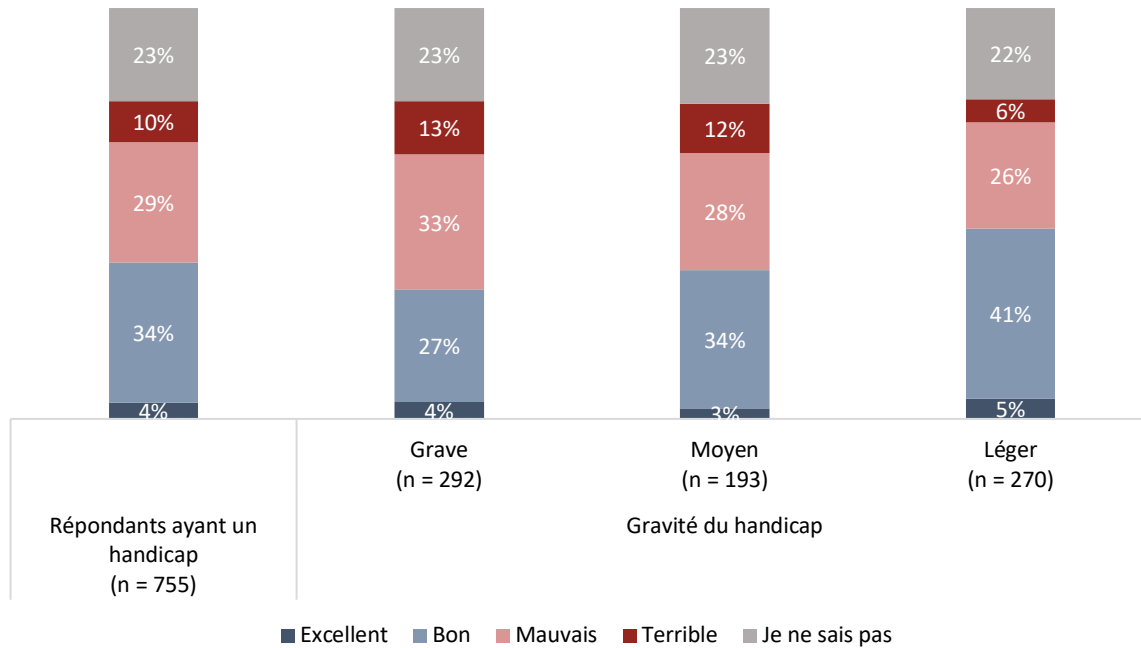
CONTACT:

Shachi Kurl, President: 604.908.1693 shachi.kurl@angusreid.org @shachikurl

Gregor Sharp, Senior Research Associate: gregor.sharp@angusreid.org

Yulu Public Relations, Rick Hansen Foundation Media Contact: 604.558.1656 rhf@yulupr.com

Quelle évaluation donneriez-vous aux compagnies canadiennes sur ce point:
Soutenir leurs employés ayant un handicap.
(Personnes ayant un handicap, n = 755)



Selon près de la moitié des hommes vivant avec un handicap (46 %), les compagnies canadiennes font un bon ou excellent travail lorsqu'il est question de soutenir leurs employés ayant une incapacité. En revanche, seulement le tiers des femmes (33 %) ont la même opinion et le quart d'entre elles (26 %) disent ne pas savoir quoi répondre à la question.

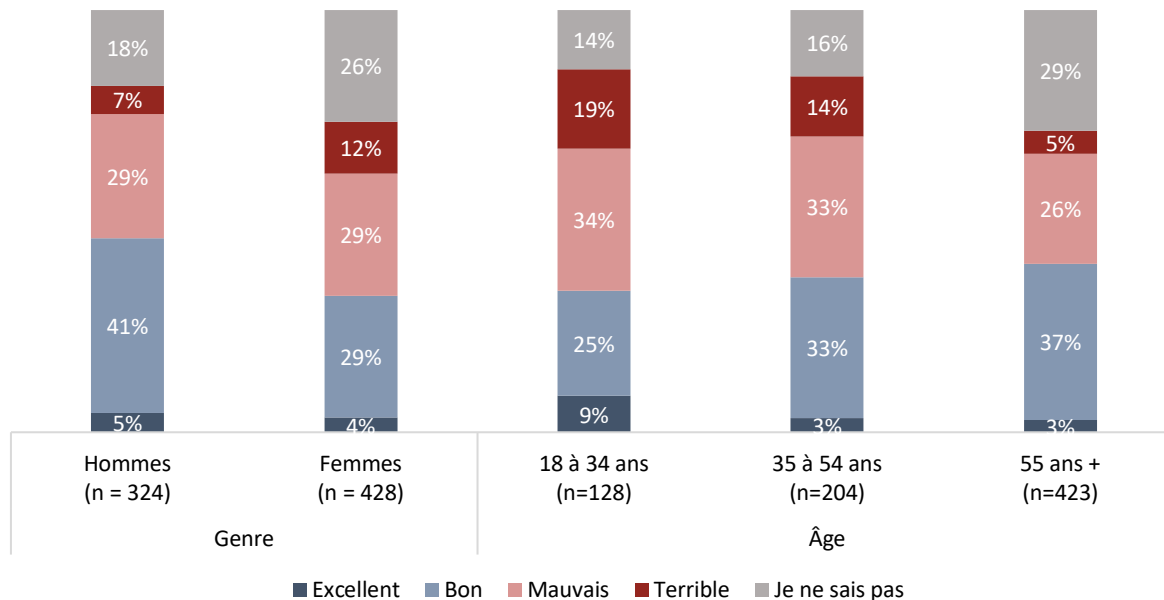
CONTACT:

Shachi Kurl, President: 604.908.1693 shachi.kurl@angusreid.org @shachikurl

Gregor Sharp, Senior Research Associate: gregor.sharp@angusreid.org

Yulu Public Relations, Rick Hansen Foundation Media Contact: 604.558.1656 rhf@yulupr.com

Quelle évaluation donneriez-vous aux compagnies canadiennes sur ce point:
Soutenir leurs employés ayant un handicap.
(Personnes ayant un handicap, n = 755)



(Ré)Évaluer les politiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Les politiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) sont souvent considérées comme un outil important qui aide à favoriser un milieu de travail sain et à tirer profit des compétences de tous les membres de l'équipe. Si les stratégies en matière d'EDI sont souvent associées à des questions de race, de sexualité ou d'expression de genre, [un article publié dans le Harvard Business Review](#) signale que seulement quatre pourcent des entreprises considèrent que les handicaps sont également couverts par ces politiques. (À noter : le rapport original où l'on peut trouver ce pourcentage semble avoir été retiré du Web.)

À l'opposé, trois répondants sur cinq dont le milieu de travail possède une stratégie EDI (61 %) déclarent qu'à leur connaissance, cette politique comprend des dispositions relatives au soutien des employés handicapés.

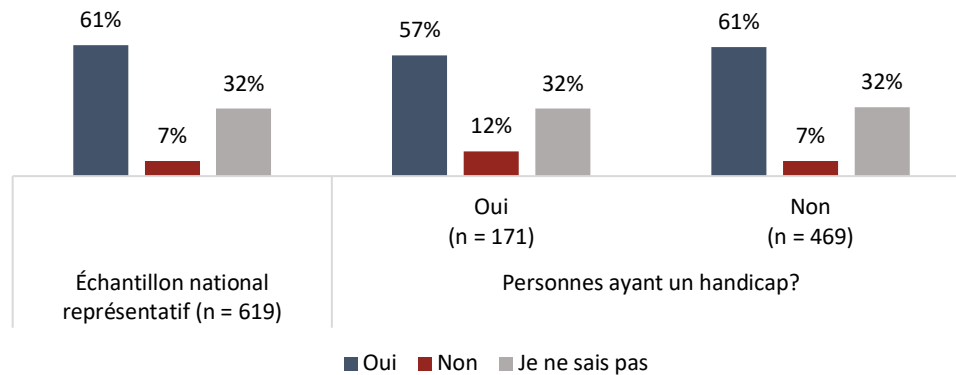
CONTACT:

Shachi Kurl, President: 604.908.1693 shachi.kurl@angusreid.org @shachikurl

Gregor Sharp, Senior Research Associate: gregor.sharp@angusreid.org

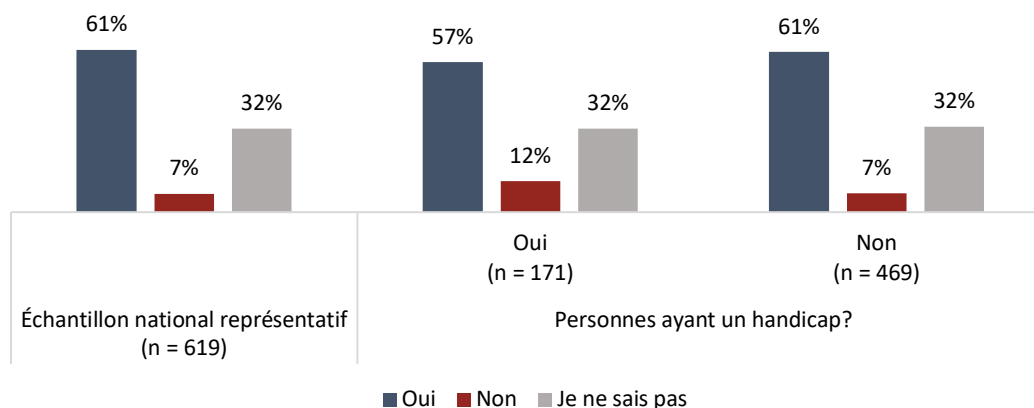
Yulu Public Relations, Rick Hansen Foundation Media Contact: 604.558.1656 rhf@yulupr.com

À votre connaissance, les règlements en matière de diversité et d'inclusion dans votre lieu de travail comprennent-ils des politiques portant spécifiquement sur les personnes ayant un handicap?



Lorsqu'il s'agit de déterminer si l'on *devrait* inclure les handicaps au sein des politiques en matière d'EDI, huit Canadiens sur dix (78 %) répondent par l'affirmative :

À votre connaissance, les règlements en matière de diversité et d'inclusion dans votre lieu de travail comprennent-ils des politiques portant spécifiquement sur les personnes ayant un handicap?



Troisième partie : L'intérêt pour de nouvelles initiatives

[L'essor de la consommation responsable](#) a entraîné de nombreuses initiatives visant à aider les consommateurs à décider comment mieux dépenser leur argent. Ces solutions vont d'initiatives comme le [commerce équitable](#), qui cherche à garantir que les petits producteurs et les travailleurs agricoles reçoivent une rémunération équitable, aux stratégies permettant aux entreprises de s'identifier sur [Google Maps comme étant ouvertes aux membres de la communauté LGBTQ](#).

CONTACT:

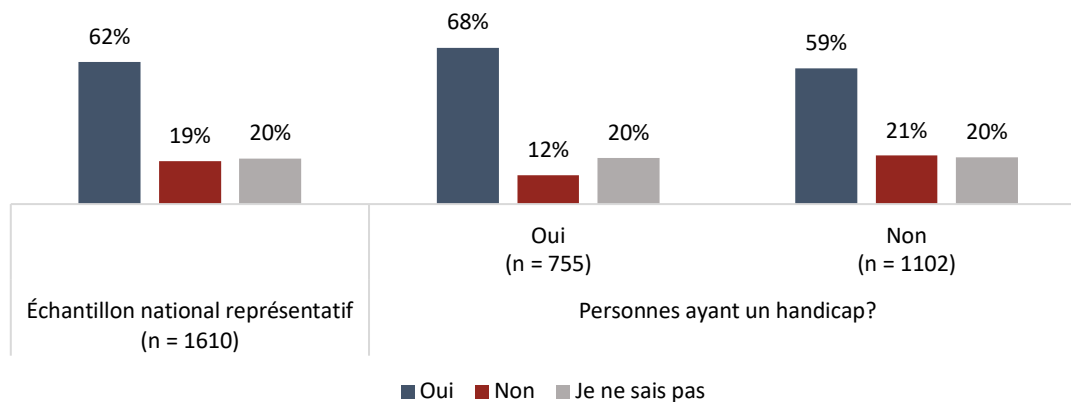
Shachi Kurl, President: 604.908.1693 shachi.kurl@angusreid.org @shachikurl

Gregor Sharp, Senior Research Associate: gregor.sharp@angusreid.org

Yulu Public Relations, Rick Hansen Foundation Media Contact: 604.558.1656 rhf@yulupr.com

Les répondants semblent largement ouverts à la possibilité que des programmes semblables, en lien avec les personnes handicapées, voient le jour. En effet, trois Canadiens sur cinq (62 %) indiquent qu'ils seraient plus enclins à encourager une entreprise ou organisation si elle observait des politiques spécifiques conçues pour soutenir les gens ayant une incapacité :

Seriez-vous plus enclin à encourager une entreprise ou organisation en particulier, si vous saviez qu'elle observe des politiques spécifiques conçues pour soutenir les personnes ayant un handicap?



Pour accéder aux tableaux récapitulatifs affichant les résultats détaillés par gravité du handicap, [cliquez ici](#).

Pour accéder aux tableaux récapitulatifs affichant les résultats détaillés par genre et âge, [cliquez ici](#).

CONTACT:

Shachi Kurl, President: 604.908.1693 shachi.kurl@angusreid.org @shachikurl

Gregor Sharp, Senior Research Associate: gregor.sharp@angusreid.org

Yulu Public Relations, Rick Hansen Foundation Media Contact: 604.558.1656 rhf@yulupr.com