



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

# Perspectives sur l'expérience sur le marché du travail des Canadiens ayant des troubles mentaux ou des particularités cognitives



**PARTENAIRES**

Environics Institute  
Diversity Institute



**EMPLACEMENTS**

Partout au Canada



**FONDS VERSÉS**

980 245 \$



**PUBLIÉ**

Juin 2026



**COLLABORATEUR**

**Auteurs du rapport :**

Wendy Cukier –  
Fondatrice et directrice  
académique, Institut de  
la diversité; professeure,  
Entrepreneuriat et  
innovation, Université  
métropolitaine de  
Toronto  
Kevin Wu – Assistant de  
recherche, Institut de la  
diversité  
Guang Ying Mo –  
Directeur de la  
recherche, Institut de la  
diversité  
Andrey Kasimov –  
chargé de recherche  
principal, l'Institut de la  
diversité  
Maureen Haan –  
Présidente-directrice  
générale, Conseil  
canadien de la  
réadaptation et du  
travail  
Radha MacCulloch –  
PDG, Specialisterne  
Canada

## **Collaborateurs et collaboratrices**

Andrew Parkin –  
Directeur général de  
l'Environics Institute for  
Survey Research.  
Noel Baldwin -Directeur  
général, Centre des  
Compétences futures  
Mingxin (Shayla) Wang –  
Assistant de recherche,  
Institut de la diversité

## **Sommaire**

Les troubles de santé mentale et les particularités cognitives sont en progression au Canada; pourtant, leurs répercussions sur la participation au marché du travail demeurent méconnues. Ces groupes sont souvent intégrés à des catégories de handicaps plus vastes, ce qui limite la compréhension de leurs parcours distincts et freine la mise en place de mesures de soutien efficaces. Ce projet comble cette lacune en s'appuyant sur les données de la huitième vague de l'Enquête sur l'emploi et les compétences (mars-avril 2025; n = 5 603), qui comptait 869 répondants ayant un trouble de santé mentale et 391 présentant une forme de particularité cognitive. Cette analyse examine les écarts en matière de scolarité, d'emploi, de satisfaction professionnelle, de bien-être financier et de mesures de soutien en milieu de travail, par rapport aux répondants n'ayant signalé aucun trouble.

Les résultats indiquent que ces groupes appréhendent le marché du travail de manière distincte. Les personnes présentant des particularités cognitives affichent un attachement relativement fort au travail et un taux élevé de satisfaction professionnelle (86 %). Elles font toutefois face à une vulnérabilité majeure : une fois sans emploi, elles sont beaucoup plus susceptibles de s'enfoncer dans le chômage de longue durée. Leurs perspectives financières sont également plus contrastées, ce qui traduit à la fois des opportunités et une certaine instabilité. En revanche, les personnes ayant un trouble de santé mentale font face à une précarité plus persistante, qui se traduit par un taux d'emploi inférieur (62 % contre 84 % chez les répondants sans diagnostic), une baisse de la satisfaction professionnelle, de plus grands obstacles à l'embauche et un stress financier accru.

Ces résultats sont également influencés par des facteurs intersectionnels. Les femmes sont plus enclines à faire état de troubles de santé mentale, d'une auto-évaluation plus faible de leur santé mentale et d'un chômage prolongé, tandis que les hommes signalent davantage des particularités cognitives et, dans certains cas, un chômage chronique. Les femmes autochtones et les hommes issus de minorités ethniques sont surreprésentés dans certains groupes, ce qui met en évidence les inégalités dans les parcours menant à la vulnérabilité sur le marché du travail.

Les mesures de soutien sur le lieu de travail jouent un rôle important, mais inégal. Les formations pratiques, notamment en technologie et en résolution de conflits, sont associées à une hausse de la satisfaction professionnelle pour tous les groupes. En revanche, les formations sur la gestion du stress et la santé mentale offertes aux personnes ayant un trouble de santé mentale donnent des résultats plus contrastés, ce qui souligne l'importance de la conception et du ciblage de ces programmes.

Ces conclusions ont des implications importantes pour les employeurs et les décideurs politiques. Elles démontrent que les troubles de santé mentale et les particularités cognitives ne peuvent être regroupés dans une seule et même catégorie, et que les approches universelles en matière de soutien sont inadéquates. Il est nécessaire de déployer des stratégies plus ciblées, adaptées aux différents troubles et fondées sur une approche intersectionnelle, afin d'améliorer l'accès au marché du travail, la stabilité de l'emploi et l'inclusion, tout en comblant les écarts persistants en matière d'emploi et de sécurité financière.

### PERSPECTIVES CLÉS

- 1** Parmi les répondants âgés de 25 à 54 ans ayant un trouble de santé mentale, une proportion plus élevée déclare chercher du travail sans en trouver (12,2 %), comparativement à ceux présentant des particularités cognitives (5,7 %) ou n'ayant aucun trouble (8,6 %).
- 2** Parmi les répondants âgés de 25 à 54 ans sans aucun trouble, 83,7 % déclarent occuper un emploi, comparativement à 61,7 % pour ceux ayant un trouble de santé mentale et 76,4 % pour ceux présentant une particularité cognitive.
- 3** Parmi les personnes ayant un trouble de santé mentale, 84 % des femmes déclarent un chômage d'une durée de six mois ou plus, contre 62 % des hommes; une tendance similaire se dessine chez les personnes présentant des particularités cognitives (80 % des femmes contre 60 % des hommes).

## L'enjeu

Les troubles de santé mentale et les particularités cognitives sont en progression au Canada; pourtant, leurs répercussions sur la participation au marché du travail et le vécu professionnel demeurent méconnues. Plus d'un Canadien sur quatre déclare aujourd'hui avoir un handicap, les troubles de santé mentale représentant l'une des catégories en plus forte progression. Cependant, les données nationales sur le marché du travail intègrent souvent ces populations à des catégories de handicaps plus vastes, ce qui empêche d'analyser leurs parcours et leurs besoins propres à chaque trouble. Par ailleurs, ces troubles sont souvent « invisibles », sous-diagnostiqués ou non déclarés, ce qui complexifie leur identification et leur prise en charge en milieu professionnel.

Malgré une prise de conscience croissante, les personnes ayant un trouble de santé mentale ou présentant des particularités cognitives continuent de se heurter à des obstacles persistants sur le marché du travail, qui se traduisent notamment par de faibles taux d'emploi, un chômage accru, des périodes d'inactivité prolongées et des revenus moindres. Ces difficultés varient selon le trouble : les troubles de santé mentale sont associés à des obstacles plus importants à l'entrée sur le marché du travail, tandis que les particularités cognitives sont davantage liées à un chômage prolongé en cas de perte d'emploi. À mesure que les taux déclarés de ces troubles augmentent et que la neurodiversité gagne en reconnaissance, il devient impératif de mieux comprendre leur incidence sur l'intégration au marché du travail et le vécu professionnel.

Les pressions économiques ne font qu'accroître ce défi. Alors que les employeurs signalent toujours des défis de recrutement et de rétention, les travailleurs vivant avec un trouble de santé mentale ou une particularité cognitive restent en marge du marché de l'emploi s'ils n'ont pas accès à un travail stable et valorisant. La prolongation de la recherche d'emploi, l'instabilité professionnelle et les difficultés financières pèsent non seulement sur les individus, mais également sur le rendement des organisations et sur l'économie globale; cette dynamique alimente les cycles d'exclusion et empêche de mettre à profit l'ensemble des talents disponibles.

Ce projet comble ces lacunes en fournissant des données ventilées, intersectionnelles et propres à chaque trouble sur l'expérience des Canadiens ayant un trouble de santé mentale ou des particularités cognitives en matière d'éducation, d'emploi, de conditions de travail et de bien-être financier, y compris comparativement aux personnes sans aucun trouble.



 **Ce que nous examinons**

Ce projet s'est penché sur l'expérience et le cheminement sur le marché de l'emploi des Canadiens vivant avec un trouble de santé mentale ou des particularités cognitives, tout en mettant en relief les disparités de résultats par rapport aux actifs sans trouble. Si les questions de handicap et d'accessibilité suscitent un intérêt croissant dans les sphères politiques et de recherche, ces groupes demeurent souvent amalgamés; cette approche occulte la spécificité de leurs défis, de leurs forces et de leurs dynamiques de participation. Ce projet a comblé cette lacune en mettant l'accent sur les disparités propres à chaque trouble en matière de résultats professionnels, de satisfaction au travail, de sécurité financière et d'emploi, ainsi que d'accès aux mesures de soutien et à la formation en milieu de travail.

Cette étude s'est articulée autour de trois questions :

1. En quoi les résultats sur le marché du travail, la satisfaction au travail et les perspectives financières diffèrent-ils entre les personnes ayant des particularités cognitives, celles vivant avec un trouble de santé mentale et la population sans aucun trouble?
2. Quel rôle jouent la formation en milieu de travail et les mesures de soutien dans la satisfaction professionnelle et l'expérience de travail de ces groupes?
3. Dans quelle mesure les pressions économiques globales et les conditions de travail, comme la sécurité de l'emploi et les préoccupations liées à l'automatisation, influent-elles sur le parcours sur le marché du travail?

Pour explorer ces questions, le projet s'est appuyé sur les données de l'Enquête sur l'emploi et les compétences, un sondage national mené entre mars et avril 2025 par l'Institut Environics, en partenariat avec l'Institut de la diversité et le Centre des Compétences futures. L'enquête a été menée auprès de 5 603 personnes âgées de 18 ans et plus, issues de toutes les provinces et de tous les territoires. Au sein de cet échantillon, 391 personnes ont déclaré présenter une différence cognitive et 869 ont déclaré être atteintes d'un trouble de santé mentale, ce qui a permis d'effectuer des comparaisons détaillées et statistiquement significatives.

Cette approche a permis de procéder à une comparaison détaillée de groupes souvent considérés comme un seul et même groupe. Cela a également permis d'analyser comment des facteurs démographiques tels que le genre, l'âge, la race, la scolarité et le revenu façonnent les parcours d'intégration au marché du travail des travailleurs ayant un trouble de santé mentale ou des particularités cognitives.

## **Ce que nous apprenons**

Les résultats démontrent que les troubles de santé mentale et les particularités cognitives façonnent les parcours sur le marché du travail de manière distincte. Ces différences se manifestent dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, des conditions de travail et du bien-être financier, et sont influencées par des facteurs intersectionnels tels que le genre, l'origine ethnique et l'appartenance à une communauté autochtone.

Pour les personnes présentant des différences cognitives, l'insertion sur le marché du travail est relativement forte, mais inégale. Les taux d'emploi sont proches de ceux des personnes en bonne santé, et 86 % d'entre elles se déclarent au moins assez satisfaites de leur travail, un pourcentage supérieur à celui de l'ensemble de la population active. Cependant, cette résilience masque une vulnérabilité majeure : en cas de perte d'emploi, les personnes ayant des particularités cognitives s'exposent à un risque beaucoup plus élevé de chômage de longue durée. Ce risque est particulièrement marqué chez les femmes, qui sont plus susceptibles que les hommes de connaître de longues périodes de chômage. Parallèlement, les personnes ayant des particularités cognitives font état de perspectives financières plus polarisées, se montrant plus susceptibles de signaler à la fois des améliorations récentes et un déclin financier actuel ou anticipé.

Pour les personnes ayant un trouble de santé mentale, les résultats sont généralement plus précaires. Les taux d'emploi sont nettement inférieurs, et la satisfaction au travail est bien en deçà de celle de l'ensemble de la population active. De nombreuses personnes cherchent activement un emploi sans succès et font état de tensions financières persistantes, la majorité précisant que leur situation financière s'est détériorée. Des disparités selon le genre sont également manifestes : les femmes sont plus enclines à signaler un trouble de santé mentale ainsi qu'une moins bonne perception de leur propre santé mentale, et elles s'exposent davantage à un chômage prolongé, tandis que les hommes sont plus nombreux à déclarer n'avoir jamais occupé d'emploi.

Les expériences et les mesures de soutien sur le lieu de travail varient d'un groupe à l'autre. Les personnes ayant des particularités cognitives se déclarent globalement plus satisfaites de leur travail, tandis que celles vivant avec un trouble de santé mentale font état d'une satisfaction plus faible et plus inégale. La formation pratique, notamment en technologie et en résolution de conflits, est associée à une meilleure satisfaction au travail chez les deux groupes. Cependant, les formations sur la gestion du stress et la santé mentale destinées aux personnes ayant un trouble de santé mentale sont associées à des résultats plus polarisés, ce qui donne à penser que la conception et la prestation des mesures de soutien revêtent une importance cruciale. Dans l'ensemble, l'accès à la formation reste limité.

La dynamique générale du marché du travail influe également sur les résultats. Les personnes présentant l'un ou l'autre de ces troubles sont plus susceptibles d'exprimer des inquiétudes quant à la sécurité de l'emploi et à l'automatisation, et elles s'avèrent plus concentrées dans le secteur public, notamment en éducation. Les écarts de scolarisation façonnent d'autant plus ces parcours, traduisant des taux de diplomation postsecondaire plus faibles, en particulier chez les personnes ayant des particularités cognitives. On observe également des schémas d'intersectionnalité : Les femmes autochtones représentent une part plus importante des personnes déclarant un trouble de santé mentale, tandis que les hommes racisés sont surreprésentés parmi ceux qui signalent des particularités cognitives. Ces tendances mettent en évidence des parcours inégaux vers la précarité sur le marché du travail, lesquels ne sauraient être expliqués par le seul type de trouble.

L'un des principaux enseignements à retenir est que les troubles de santé mentale et les particularités cognitives ne sauraient être traités comme une seule et même catégorie. Bien que certains défis se recoupent, les trajectoires de chaque groupe en matière de scolarisation, d'emploi, de qualité du travail et de sécurité financière diffèrent de manière significative, ce qui souligne la nécessité d'adopter des politiques, des pratiques patronales et des mesures de soutien adaptées, plutôt que des approches uniformes.

## ★ Pourquoi c'est important

Les résultats de ce projet démontrent que les troubles de santé mentale et les particularités cognitives façonnent les expériences sur le marché du travail de manière distincte, mettant en relief les limites d'une approche qui traiterait ces groupes comme une seule et même catégorie. Lorsque les données sont agrégées, d'importantes disparités en matière de stabilité de l'emploi, de satisfaction au travail, de sécurité financière et de parcours d'accès et de maintien en poste se trouvent occultées, ce qui nuit à la capacité des employeurs et des décideurs politiques d'intervenir efficacement.

Pour les intervenants et les employeurs, ces conclusions mettent en lumière l'importance des mesures de soutien en milieu de travail, tout en soulignant qu'elles n'interviennent pas de manière uniforme. Une formation pratique bien conçue et ciblée, notamment en technologie et en résolution de conflits, est associée à une meilleure satisfaction au travail chez les deux groupes. Chez les travailleurs ayant un trouble de santé mentale, les formations sur la gestion du stress et la santé mentale sont associées à des résultats plus polarisés, ce qui laisse entendre que des mesures de soutien mal ciblées ou insuffisantes pourraient ne pas réussir à stabiliser les parcours professionnels. De manière plus générale, l'accès à la formation reste limité, ce qui renforce la nécessité d'en améliorer la qualité et l'accessibilité.



### État des compétences : Qualité de l'emploi

L'amélioration de la qualité de l'emploi, par le biais de meilleurs salaires et avantages sociaux, d'environnements sociaux, de la sécurité, de la sûreté et de l'inclusion, ainsi que du développement des compétences et de la formation professionnelle, fait partie d'une stratégie plus large visant à remédier à ces pénuries de main-d'œuvre.

[Lire le rapport](#)

Par ailleurs, ces résultats précisent les domaines où se cristallisent désormais les risques et les opportunités. Les personnes ayant des particularités cognitives font souvent preuve d'un fort attachement au travail et d'une grande satisfaction au travail une fois en poste, mais elles se heurtent à des obstacles majeurs lorsqu'elles tentent d'accéder ou de réintégrer le marché du travail, en particulier après une période de chômage. Leurs perspectives financières sont également plus contrastées, alliant des signes d'optimisme à une vulnérabilité persistante. En revanche, les personnes ayant un trouble de santé mentale font face à des désavantages plus systématiques, notamment un taux d'emploi inférieur, de plus grandes difficultés à décrocher un emploi, une plus faible satisfaction au travail et des tensions financières durables. Ces tendances distinctes soulignent la nécessité de mettre en place des stratégies différenciées visant à faciliter l'accès à l'emploi et à garantir une stabilité à long terme.

Il est important de noter que ces résultats ne sont pas répartis de manière uniforme. Les facteurs intersectionnels façonnent la trajectoire des risques : les femmes s'avèrent plus susceptibles de faire état d'un trouble de santé mentale et de périodes de chômage prolongées, tandis que les hommes sont plus enclins à déclarer des particularités cognitives et, dans certains cas, un chômage chronique. Les femmes autochtones sont surreprésentées parmi les personnes faisant état d'un trouble de santé mentale, tout comme les hommes racisés parmi celles signalant des particularités cognitives; cela met en relief des parcours inégaux vers la précarité sur le marché du travail, lesquels ne sauraient être appréhendés en isolant une seule condition.

Pour les décideurs politiques, ces résultats soulignent l'importance de disposer de données ventilées et de concevoir des programmes plus précis. Les politiques générales axées sur le handicap peuvent omettre les défis particuliers auxquels font face les travailleurs ayant un trouble de santé mentale ou des particularités cognitives, tout comme la manière dont ces obstacles s'entrecroisent avec le genre et la race. Des approches plus ciblées en matière de mesures d'adaptation en milieu de travail, de développement des compétences et de soutien à l'emploi permettraient de mieux s'harmoniser avec l'expérience vécue et d'améliorer les résultats. Les tendances sectorielles, notamment une plus forte concentration dans la fonction publique, par exemple en éducation, et une sous-représentation dans le secteur privé, indiquent en outre les zones où des obstacles à l'accès pourraient persister et vers lesquelles les interventions devraient être orientées.

Enfin, ces résultats ont des implications économiques plus larges. Le sous-emploi persistant, les longues périodes de recherche d'emploi et l'instabilité financière constituent un potentiel inexploité sur un marché du travail déjà confronté à des difficultés de recrutement et de fidélisation. Les données démontrent que de nombreuses personnes, en particulier celles ayant des particularités cognitives, sont tout à fait en mesure de faire leur part dès lors que les obstacles sont levés. Adapter les politiques en matière d'emploi et de handicap à ces réalités n'est donc pas seulement une question d'équité, mais aussi une stratégie concrète visant à bâtir un marché du travail canadien plus résilient et plus inclusif.

## ► Prochaines étapes

À ce stade, aucune étape suivante n'est prévue pour le projet. Ces résultats mettent toutefois en évidence des pistes pour des travaux futurs.

Un suivi continu des troubles de santé mentale et des particularités cognitives dans le cadre de l'Enquête sur l'emploi et les compétences permettrait d'obtenir des données longitudinales précieuses, montrant comment les parcours évoluent au gré des changements de la conjoncture économique.

Il serait également possible de tester des interventions ciblées auprès des employeurs, comme le projet pilote de formations en milieu de travail axées sur les forces cognitives ou le soutien à la résilience pour les travailleurs ayant un trouble de santé mentale, afin de déterminer les stratégies les plus efficaces pour améliorer les résultats.

En somme, les conclusions de l'étude démontrent l'importance d'une concertation à l'échelle du secteur; cette approche permet d'intégrer les pratiques inclusives au-delà des structures organisationnelles isolées, pour les généraliser à tout le marché du travail.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter [communications@fsc-ccf.ca](mailto:communications@fsc-ccf.ca).

### Comment Citer Ce Rapport

Diversity Institute (2026). Rapport sur les perspectives du projet : Perspectives sur l'expérience sur le marché du travail des Canadiens ayant des troubles mentaux ou des particularités cognitives. Toronto : Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/labour-market-experiences/>

Funded by the  
Government of Canada's  
Future Skills Program



Perspectives sur l'expérience sur le marché du travail des Canadiens ayant des troubles mentaux ou des particularités cognitives est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

Le Centre des Compétences futures est conscient du fait que les Anishinabés, les Mississaugas et les Haudenosaunee entretiennent une relation spéciale avec le territoire dans le cadre du pacte « plat à une cuillère » (Dish With One Spoon) où est situé notre bureau, et qu'ils sont tenus de partager et de protéger le territoire. À titre d'initiative pancanadienne, le CCF exerce ses activités sur le territoire traditionnel de nombreuses nations autochtones de l'île de la Tortue, nom donné au continent nord-américain par certains peuples autochtones. Nous sommes reconnaissants de pouvoir travailler sur ce territoire et nous nous engageons à apprendre notre histoire commune et à contribuer à la réconciliation.

© Copyright2026 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures