**Messages clés sur le handicap et l'emploi**

**La réalité**

* Les personnes en situation de handicap constituent le groupe minoritaire le plus important au monde. N’importe qui peut, et va probablement, faire partie de ce groupe à un moment donné de sa vie en raison d’un handicap acquis. (Organisation mondiale de la santé, Banque Mondiale, 2025
* **1 Canadien sur 4** (27 % ou 8 millions de personnes) a un handicap et ce nombre augmente. (Statistique Canada, 2022)
* En **Ontario**, 4,3 millions de personnes (28 % de la province) ont un handicap, ce qui représente une augmentation de près de 4 % depuis 2017. (Statistique Canada, 2022)
* **74 %** des employés en situation de handicap font face à au moins une barrière au travail ; **67 %** des chercheurs d'emploi en situation de handicap rencontrent des obstacles avant même d'être embauchés. (Statistique Canada, 2024)
* Les quatre handicaps les plus courants au Canada sont les handicaps invisibles : Liés à la douleur (16,7 %), à la santé mentale (10,4 %), à la flexibilité (10,9 %), à la mobilité (10,6 %) (Enquête canadienne sur l'incapacité 2022 de Statistique Canada)
* **60 % des gestionnaires** croient qu'ils n'ont aucun employé en situation de handicap, pourtant les handicaps invisibles et non déclarés sont les plus courants. (Le Return on Disability Group, 2022)

**L’opportunité**

* Le **marché mondial du handicap** qui inclut les personnes en situation de handicap ainsi que leur famille et amis, représente **13 milliards de dollars en pouvoir d'achat annuel** (Return on Disability Group)
* Les entreprises inclusives des personnes en situation de handicap connaissent:
	+ **2,6x plus de revenus nets**
	+ **Chiffre d’affaires 1,6x plus élevé**
	+ **25 % de productivité en plus** (Accenture, 2023)
* Les organisations inclusives sont **8 fois plus fortes** en termes d’innovation, de rétention et de service à la clientèle. (Deloitte, 2023)
* **72 % de rétention en plus** parmi les employés en situation de handicap, réduisant la rotation coûteuse et conservant les connaissances en interne. Un taux de rotation élevé peut coûter aux entreprises canadiennes **1,5 à 2,5 fois le salaire annuel d'un employé**. (Statistique Canada et LCDP)
* Réduire d’un tiers l'écart d'emploi pour les personnes en situation de handicap pourrait ajouter **50 milliards de dollars au PIB du Canada** d'ici 2030. (TD, 2019)

**L'action**

* **Près de 645 000 Canadiens en situation de handicap sont disponibles et souhaitent travailler.** (Statistique Canada) En même temps, dans un marché du travail difficile, **53 % des petites entreprises** disent que les pénuries freinent la croissance. (FCEI, 2023)
* **Les entreprises comprennent déjà la valeur, car 87 % des employeurs** qui embauchent des personnes en situation de handicap disent que cela s'aligne avec leurs objectifs commerciaux. (McLean & Company, 2022)
* **56 % des adaptations en milieu de travail ne coûtent rien**, et la plupart des autres sont peu coûteuses et entraînent des gains de productivité significatifs. (JANV. 2024)
* **85 % des employeurs** disent que l'adaptation les a aidés à garder un employé précieux, ce qui conduit à une plus grande stabilité et à un meilleur engagement de l'équipe. (JANV. 2024)
* **Des lacunes demeurent** alors que **62 % des entreprises** n'ont pas de stratégie DEI formelle (McLean & Company, 2022)

Construire une main-d'œuvre sans barrières renforce la culture du lieu de travail, attire et retient les talents, et favorise le succès commercial à long terme.

#TravailSansBarrières #MNSEPSH2025 #EngagerLesTalents