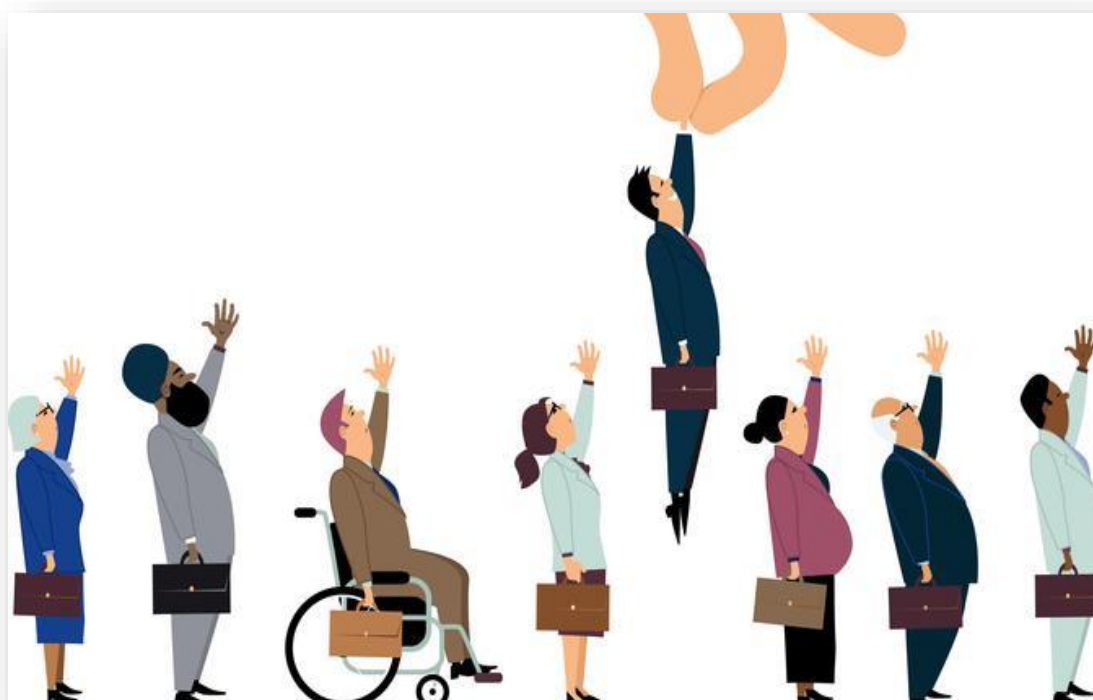


Handicap et discriminations en emploi

Journée d'études organisée par
l'axe « Discriminations et inégalités sociales » du LIEPP

2 mai 2018, Sciences Po, Paris



Compte-rendu des interventions

Au cours de cette journée d'étude, l'axe « Discriminations et inégalités sociales » du LIEPP a suscité un échange autour des discriminations subies par les personnes handicapées en emploi en faisant dialoguer trois perspectives disciplinaires – économie, droit et sociologie – à partir de recherches récentes menées en France, au Québec et en Belgique. Les présentations de trois chercheuses invitées, Marion Goussé (économiste), Laurène Joly (juriste), et Aude Lejeune (sociologue), ont ainsi permis d'aborder à la fois les questions de la mesure des discriminations en emploi, du cadre juridique et de sa mise en œuvre.

Présentation des intervenants :

Intervention 1 - Présentation par Marion Goussé.

Incapacité physique et discrimination sur le marché du travail : une enquête de terrain au Québec

Marion Goussé est professeure adjointe au département d'économie de l'Université Laval (Québec). Elle est spécialisée en économie de la famille, économie du travail et microéconomie. Elle participe actuellement au projet de recherche québécois interdisciplinaire *Disability, Employment, and Public Policies Initiative (DEPPI)*, qui vise à obtenir une meilleure compréhension de l'intégration, de la participation et du maintien des personnes ayant des incapacités sur le marché du travail. Elle a publié dans ce cadre : 2017 (avec Charles Bellemare, Guy Lacroix et Steeve Marchand), "Physical Disability and Labor Market Discrimination : Evidence from a Field Experiment", *Cahier de recherche de la Chaire de recherche Industrielle Alliance sur les enjeux économiques des changements démographiques*, 17-03.

Intervention 2 - Présentation par Laurène Joly.

La réalisation du droit de la non-discrimination à raison du handicap en France

Laurène Joly est maître de conférences en droit au Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (COMPTRASEC) à l'Université de Bordeaux. Spécialisée en droit social et droit comparé, elle s'intéresse notamment aux discriminations, au handicap, aux questions de santé et sécurité au travail et à l'analyse économique du droit. Elle a notamment publié : 2017, « L'emploi des personnes atteintes de troubles psychiques à l'aune des politiques développées par les institutions européennes et internationales », *Santé mentale au Québec*, vol. XLII, n° 2, p.17-30 ; 2015, *L'emploi des personnes handicapées entre discrimination et égalité*, Dalloz, coll. Nouvelle Bibliothèque de thèses.

Intervention 3 - Présentation par Aude Lejeune.

Quotas, reclassement ou aménagement raisonnable ? Analyse sociologique des réponses des employeurs face aux législations en matière de handicap en France et en Belgique

Aude Lejeune est chargée de recherche CNRS au CERAPS, Université de Lille. Ses recherches portent sur les mobilisations du droit par les mouvements sociaux et les acteurs dits "ordinaires" dans différents contextes. Elle a récemment coordonné une recherche collective sur l'importation et les usages de la catégorie d'aménagement raisonnable en droit français et belge, et sur le rôle et la place du droit dans l'expérience du handicap au travail : *Handicap et aménagements raisonnables au travail. Importation et usages d'une catégorie juridique en France et en Belgique*, Rapport pour la Mission de recherche Droit et Justice, 2017. Elle a également publié récemment : 2017. (avec Yazdanpanah H.), "Face au handicap: action syndicale et cadrages juridiques", *Politix*, vol. 30, n°118, p. 55-76 ; 2017. « Legal Mobilization within the Bureaucracy. Disability, Rights and dyhe Implementation of Antidiscrimination Law in Sweden », *Law and Policy*, vol.39, n°3, p.237-258.

Intervention 1 : Incapacité physique et discrimination sur le marché du travail : une enquête de terrain au Québec, par Marion Goussé

Présentation de l'article "Physical Disability and Labor Market Discrimination : Evidence from a Field Experiment" (Bellemare, Goussé, Lacroix & Marchand, 2017).

Marion Goussé présente l'étude qu'elle a menée avec Charles Bellemare, Guy Lacroix et Steeve Marchand sur la mesure des discriminations au Québec.

Le Québec a mis en place en 2008 une stratégie nationale pour diminuer l'écart entre le taux d'emploi des personnes avec et sans handicap qui était de 25%. En 2018, cet écart n'a que très peu baissé. Une des explications possibles de ces faibles progrès est la présence de discrimination de la part des employeur.e.s envers les personnes handicapées. Les employeur.e.s peuvent avoir des appréhensions à engager une personne handicapée et des craintes relatives à l'adaptation nécessaire de l'environnement de travail qui peut en découler.

Marion Goussé et son équipe ont utilisé la méthode dite de *testing* pour mesurer la discrimination des personnes handicapées à l'embauche, dans la lignée notamment des travaux français de Ravaud et al. (1992) et états-uniens d'Ameri et al (2017). L'enquête a été menée à Montréal et à Québec. L'équipe de recherche a envoyé des CV fictifs en réponse à 1477 offres d'emploi correspondant aux postes de secrétaire, réceptionniste, programmeur et commis comptable, trouvées sur les plus gros sites Internet de recherche d'emploi.

Les CV, tous bilingues français/anglais, variaient sur plusieurs points de manière aléatoire. À l'exception des postes de secrétaire et de réceptionniste, qui sont des métiers à grande majorité féminins, le genre de la personne changeait. Les auteur.e.s ont également fait varier la ville (Montréal ou Québec), l'expérience professionnelle depuis la fin des études, l'âge (entre 20 et 42 ans), et le nombre d'années sans emploi depuis le dernier travail. Chaque CV envoyé était accompagné d'une lettre de motivation. Dans certaines lettres, il était mentionné que le ou la candidat.e se déplaçait en fauteuil roulant depuis une certaine date qui variait également selon les lettres. En plus de cette mention de handicap, il était également parfois rappelé à l'employeur.e l'existence de la subvention financière couvrant les frais d'adaptation

Les auteur.e.s ont aussi collecté des informations sur les entreprises ciblées comme leur date de création, leur taille et si ces entreprises adhéraient au programme, non contraignant, d'équité en emploi pour les entreprises. De plus, 611 de ces entreprises ont été visitées afin de noter leur accessibilité pour des personnes en fauteuil roulant (71% des entreprises visitées au étaient accessibles). En résumé, 62% des 1477 candidatures mentionnaient un handicap (dont 48% mentionnaient la subvention financière), la moyenne d'âge était de 32 ans, et la moyenne d'expérience professionnelle de 8,24 ans.

Les résultats mettent en lumière des différences de traitement importantes entre les CV mentionnant le handicap et les CV ne le mentionnant pas. Les CV sans incapacité ont eu 30% de rappel, contre 15% pour les CV avec mention du handicap. Si l'on se limite aux rappels avec une demande concrète d'entretien, le taux de rappel était deux fois plus faible pour chaque groupe. Le taux de rappel lorsque les entreprises sont accessibles est un peu plus élevé mais ne vient pas éliminer l'effet de discrimination. La mention de la subvention dans les lettres de motivation et l'adhésion au programme d'équité pour les entreprises n'ont pas d'effet significatif. Parmi les prolongements possibles de cette enquête, Marion Goussé mentionne des études qualitatives sur les trajectoires professionnelles des travailleurs.es handicapé.e.s, et d'autres études de *testing* avec des CV vidéos.

Intervention 2 : La réalisation du droit de la non-discrimination à raison du handicap en France, par Laurène Joly.

Laurène Joly présente des analyses issues de sa thèse de droit publiée en 2015 : *L'emploi des personnes handicapées entre discrimination et égalité*, Dalloz, coll. Nouvelle Bibliothèque de thèses.. Elle axe son intervention sur la spécificité de la non-discrimination des personnes handicapées, par comparaison avec les autres motifs de discrimination. Le handicap constitue un motif singulier de discrimination, dont l'application nécessite une relecture du cadre législatif. Laurène Joly développe plus spécifiquement dans son exposé la question des aménagements raisonnables.

La juriste explique tout d'abord que le registre de la discrimination n'est pas la première réponse dans le droit pour les personnes handicapées. Au fur et à mesure que la représentation du handicap a évolué et que l'idée d'une égalité de traitement s'est affirmée, les questions autour du handicap ont pu bénéficier d'une nouvelle forme d'attention, à travers le domaine de la non-discrimination. Laurène Joly souligne toutefois que, contrairement à d'autres motifs de non-discrimination, seules les personnes handicapées peuvent faire valoir ce droit, dont on peut difficilement envisager la revendication par des personnes valides. En outre, le droit français autorise des différences de traitement : les personnes déclarées « inaptées » par un.e médecin du travail ne peuvent se prévaloir d'une discrimination en raison du handicap. La juriste souligne de plus que la Cour de justice européenne définit une nouvelle discrimination par association, en étendant la discrimination aux personnes ayant un lien avec des personnes handicapées.

Laurène Joly pointe ensuite des divergences entre les définitions juridiques du handicap aux niveaux européen et français. Alors que la Cour de Justice de l'Union Européenne se base sur la notion de « restriction d'activité » durable pour caractériser le handicap, la définition de la loi française du 11 février 2005 parle d'« altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions » ; en d'autres termes, le caractère de durabilité porte sur l'altération fonctionnelle, dans une définition qui reste très médicale, là où il porte, pour la CJUE, sur la restriction d'activité, dans une perspective plus interactive. La juriste pointe également du doigt le caractère très restrictif de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH). En effet, pour pouvoir bénéficier des règles de non-discrimination, les personnes handicapées doivent être reconnues par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) comme travailleur.se handicapé.e, ce qui réduit considérablement le nombre de personnes pouvant effectivement faire appel au corpus juridique de la non-discrimination.

Un certain nombre d'instruments dans le régime de la non-discrimination pose par ailleurs problème dans le cas du handicap, comme la discrimination indirecte, qui correspond aux pratiques et aux critères apparemment neutres ayant des effets discriminatoires. Un certain nombre de critères dans l'emploi peuvent être interprétés comme de la discrimination indirecte : expériences professionnelles, dynamisme... De plus, Laurène Joly pose la question de la comparaison avec les groupes valides. La comparaison est en France le pivot de la non-discrimination. Néanmoins, la juriste constate des difficultés de mise en œuvre de cette comparaison dans le cas du handicap : quel comparateur choisir ? La définition situationnelle du handicap retenue dans le cadre du droit de la non-discrimination rend difficile la comparaison entre personnes handicapées et valides. Elle rappelle toutefois que cette comparaison n'est pas nécessairement un passage obligé sur le plan judiciaire : la Cour de Justice de l'Union Européenne et la Cour de Cassation ont déjà jugé que la comparaison n'était pas obligatoire.

Laurène Joly aborde ensuite la question des aménagements raisonnables. En premier lieu, elle rappelle qu'une personne handicapée qui ne veut pas être reconnue comme telle administrativement en France ne peut pas bénéficier des aménagements raisonnables, ce qui pose la question de la définition du handicap en France dans sa reconnaissance administrative. Ensuite, elle montre que les textes français ne parlent pas d'aménagement raisonnable mais de "mesures appropriées" pour les

employeurs, sans "charge disproportionnée". La juriste souligne le fait que les notions de disproportion et de caractère approprié ne sont pas définies, et ne permettent pas de rendre compte de la faisabilité ou non des aménagements raisonnables : quelles mesures sont disproportionnées ? Faut-il prendre en compte le coût de celles-ci, l'organisation nécessaire à leur installation ? Enfin, l'impact des aménagements raisonnables sur la non-discrimination n'est pas encore évaluable, et nécessite plus de recul. Laurène Joly conclut son intervention en rappelant que les quotas de 6% ne sont pas respectés dans les secteurs privé et public, et s'interroge donc sur les conditions d'application du droit de la non-discrimination dans la situation française actuelle.

Intervention 3 : « Quotas, reclassement ou aménagement raisonnable ? Analyse sociologique des réponses des employeurs face aux législations en matière de handicap en France et en Belgique », par Aude Lejeune.

Aude Lejeune a coordonné entre 2015 et 2017 une recherche sur les aménagements raisonnables en France et en Belgique (recherche GIPART : *Handicap et aménagements raisonnables au travail. Importation et usages d'une catégorie juridique en France et en Belgique*, Rapport pour la Mission de recherche Droit et justice, 2017), dont elle présente quelques-unes des conclusions sur les pratiques des employeurs. Dans le prolongement des travaux nord-américains de sociologie du droit étudiant la "managérialisation du droit", cette recherche s'intéresse aux effets des dispositifs législatifs sur les pratiques et discours des employeurs français et belges autour du droit de la non-discrimination liée au handicap. Un des buts de l'étude est de montrer les mécanismes de production du handicap au travail en analysant les définitions des différent.e.s acteurs.ices de ce qu'est un.e "travailleur.se handicapé.e".

Aude Lejeune rappelle tout d'abord que le droit à l'aménagement raisonnable est proche de dispositions existantes, comme le reclassement, tout en allant théoriquement plus loin car il a pour vocation de favoriser le recrutement de travailleurs avec un handicap et de garantir l'égalité des chances d'évolution de carrière. La sociologue présente donc la jurisprudence en terme d'« aménagement raisonnable » ou de « mesures appropriées » en France et en Belgique. En France, le caractère "approprié" des mesures est rarement présent dans les raisonnements des juges. En Belgique, le recours à la notion d'aménagement raisonnable ne concerne quasiment que des situations où le travailleur perd son emploi en raison de la survenance d'un handicap.

L'enquête prend appui sur des entretiens semi-directifs avec les référent.e.s handicap d'entreprises privées de plus de 500 travailleurs en France et en Belgique. Aude Lejeune reconnaît un possible biais dans la sélection des enquêté.e.s, dans la mesure où les entreprises ayant des référent.e.s claires traitant du sujet du handicap sont potentiellement plus "proactives" que d'autres. Néanmoins, toutes les entreprises n'avaient pas une personne s'occupant exclusivement de cette question et les postes de ces référent.e.s variaient (DRH, référent.e diversité, chargé de mission égalité...). La grille d'entretien établie revenait sur le parcours scolaire et professionnel des enquêté.e.s, leurs pratiques vis-à-vis du handicap, leur définition du handicap et de leur métier en relation avec celui-ci, et sur la place du droit dans leur travail. Elle revenait également sur l'engagement personnel éventuel autour du handicap et de la diversité.

Aude Lejeune présente les trois principaux résultats de l'enquête.

Tout d'abord, les référent.e.s handicap ont des parcours professionnels très variés. Deux profils se dégagent nettement. Le premier se caractérise par des expériences professionnelles dans des structures sociales ou éducatives. Ce profil valorise l'accompagnement du.de la travailleur.se et dévalorisent par contre les tâches administratives. Le deuxième profil est le "manager du handicap". Il se caractérise par de l'expérience en ressources humaines, et une vision du handicap comme un défi professionnel. Ceux-ci et celles-ci aiment les tâches administratives et voient leur rôle de référent.e avant tout comme une mission de formation et de sensibilisation des managers et des équipes.

Ensuite, les employeurs se plient à certaines normes qu'ils jugent contraignantes. Ces normes sont le respect des quotas en France, et les obligations face aux demandes des travailleurs.se.s devenant handicapé.e.s dans les deux pays. Atteindre les quotas est un objectif central pour les entreprises françaises étudiées. La sociologue cite l'exemple des référent.e.s venant demander aux salarié.e.s d'effectuer les démarches de reconnaissance administrative afin de remplir les quotas. En Belgique, les quotas n'existent pas dans le secteur privé et les référent.e.s ne se sentent pas contraint.e.s. La sociologue note que les aménagements raisonnables ne sont jamais mentionnés, et on ne constate pas de réelle remise en question de l'environnement de travail.

Enfin, les employeurs mènent aussi des actions « hors du droit » autour de l'inclusion des travailleurs.se.s handicapé.e.s. Le droit et le contentieux sont en effet globalement perçus comme peu menaçants et les référent.e.s ne perçoivent pas leurs actions comme illégales. Aude Lejeune identifie deux types de réponses organisationnelles. La première envisage le handicap comme un critère de diversité au même titre que l'égalité de genre, de race ou d'orientation sexuelle et la seconde perçoit le handicap comme un risque professionnel. Cette deuxième réponse s'inscrit dans une anticipation des problèmes de santé du personnel et de prévention des risques professionnels.

Aude Lejeune finit son intervention en présentant sur les différences entre France et Belgique. Elle montre que la professionnalisation autour du handicap est plus forte en France. Cependant, les syndicats sont plus actifs en Belgique qu'en France. Cela s'explique tout d'abord par le taux de syndicalisation, qui représente la moitié des travailleurs.se.s. Les syndicats sont très vigilants quant au bien-être mais par contre, ils sont réticents à utiliser le registre de la discrimination liée au handicap. La sociologue conclut son intervention sur trois idées : les contraintes légales sont effectivement intégrées dans les discours et les pratiques ; il existe une articulation et une hiérarchisation de différents principes (quotas, égalité de traitement, prévention des risques), et les pratiques mêmes des acteurs.ices contribuent à produire des définitions contradictoires du handicap au travail.