

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

Charles Bellemare
Marion Goussé
Guy Lacroix
Steeve Marchand

Présentation LIEPP, 2 Mai 2018



Introduction

- Au Québec, comme dans l'ensemble des pays de l'OCDE, les personnes avec des limitations fonctionnelles sont
 - ▶ Moins scolarisées,
 - ▶ Moins souvent actives,
 - ▶ Moins souvent en emploi,
 - ▶ Plus prédisposées au travail à temps partiel involontaire,
 - ▶ Plus à risque de recevoir des transferts gouvernementaux comme principale source de revenus.
- En 2009, taux d'emploi des personnes avec incapacités de 53%, versus 77% pour les personnes sans incapacités.

Introduction

- Stratégie nationale pour le Québec (2008) : diminuer de 50% l'écart entre le taux d'emploi des personnes avec et sans limitations
 - ▶ Un programme clé : le Contrat d'Intégration au Travail (CIT)
 - ★ Couvre jusqu'à 85% du salaire.
 - ★ Couvre près de 50% des coûts d'accès.
 - ★ Couvre 100% des coûts d'adaptation à l'environnement de travail.
 - ▶ Hausse des subventions pour les entreprises adaptées.
 - ▶ Hausse des primes à l'emploi.
- La stratégie a été récemment évaluée
 - ▶ Des progrès très faibles, peu significatifs.
- Explications possibles
 - ▶ Pratiques discriminatoires de la part des employeurs.
 - ▶ 49% des plaintes pour discrimination entre 2009 et 2013 auprès des tribunaux de la commission des droits de l'homme au Canada étaient liées au handicap, 84% d'entre elles étaient liées à l'emploi. (Canadian Human Rights Commission, 2015)

Revue de la littérature

- **Mesure directe de la discrimination par "testing" :**
 - ▶ Ravaud et al. (1992) - France, 2228 envois postaux
 - ★ Taux de convocation sans incapacités : **4.54%**
 - ★ Taux de convocation avec incapacités : **2.60%**
 - ▶ Ameri et al. (2017) - États-Unis, 6016 envois électroniques
 - ★ Taux de convocation sans incapacités : **6.58%**
 - ★ Taux de convocation avec incapacités : **4.87%**

Objectifs de recherche

- Mesurer l'incidence de la discrimination au début du processus de recherche d'emploi au Québec.
- Mesure l'impact de la subvention financière pour aider les entreprises (CIT).
- Contrôler pour les facteurs confondants comme ceux de l'accessibilité au lieu de travail.
- Évaluer les facteurs socio-économiques pouvant atténuer ou amplifier l'incidence de la discrimination.

Méthodologie : *testing* par envoi de CV fictifs

- Deux régions métropolitaines : Montréal et Québec
- Moteurs de recherche d'emploi : *Indeed*, *Emploi Québec* et *Jobillico*
- Emplois ciblés
 - ▶ secrétaire
 - ▶ réceptionnistes
 - ▶ programmeurs
 - ▶ commis comptable
- Candidatures fictives envoyées à 1477 offres d'emploi (une candidature par annonce).
- Qualifications des candidatures calibrées aux offres (éducation et expérience requises)
- Validation des candidatures auprès de La Croisée (www.lacroise.ca) et du service informatique ULaval
- 4 lignes téléphoniques redirigeant les messages vocaux vers une boîte courriel commune

Éléments propres à chaque candidature

- Genre (uniquement des candidatures féminines pour les postes de secrétaire et de réceptionniste)
- Lieu (région métropolitaine de Montréal ou celle de Québec)
- Domaine d'emploi
- Incapacité physique (se déplace en fauteuil roulant ou non)
- Subvention pour l'aménagement de l'espace de travail (ex. CIT)
- Age (implicite) des candidats (entre 20 et 42 ans)
- Nombre d'années sans emploi après la fin des études (entre 0 et 5 ans)
- Expérience de travail (entre 1 et 21 ans)
- Nombre d'années sans emploi après la fin de l'expérience de travail (entre 0 à 6 ans)

Exemple de CV

Informations supplémentaires

- Date de création, taille de l'entreprise :
 - ▶ Récupérées après l'envoi de la candidature, auprès du *Registaire des entreprises du Québec*
- Accessibilité de l'entreprise pour une personne en fauteuil roulant
 - ▶ Visite de 600 entreprises pour établir la présence ou non de
 - ★ Rampe d'accès
 - ★ Étages/Niveau des bureaux
 - ★ Ascenseur
 - ★ Proximité d'un transport public

Descriptions des candidatures et postes

Candidatures

	Moyenne	Écart-type	Min	Max	N
Incapacité	0.62	0.48	0	1	1477
Subvention	0.48	0.50	0	1	923
Année de l'accident	2004	9.07	1982	2015	923
Québec	0.28	0.45	0	1	1477
Non en emploi	0.47	0.50	0	1	1477
Nb d'année depuis le dernier emploi	1.72	2.11	0	7	1477
Age	31.86	5.80	22	44	1477
Expérience	8.24	5.62	1	21	1477
Homme	0.23	0.42	0	1	1477
Secrétaire	0.22	0.42	0	1	1477
Commis comptable	0.22	0.41	0	1	1477
Programmeur	0.25	0.43	0	1	1477
Réceptionniste	0.31	0.46	0	1	1477

Entreprises

	Moyenne	Écart-type	Min	Max	N
Accessible	0.71	0.46	0	1	611
Programme d'équité	0.06	0.25	0	1	1477
0 à 10 employés	0.41	0.49	0	1	1436
11 à 25 employés	0.16	0.36	0	1	1436
21 à 50 employés	0.14	0.34	0	1	1436
Plus de 50 employés	0.30	0.46	0	1	1436

Résultats : taux de convocation

	Référence (a)	Diff. si incapacité. (b)	Ratio réf./incap. (c)	Observations (d)
Secrétaire	0.149	-0.109***	3.691	327 (0.032)
Réceptionniste	0.174	-0.097***	2.268	461 (0.031)
Commis comptable	0.116	-0.085***	3.682	319 (0.028)
Programmeur	0.127	-0.008	1.067	370 (0.037)
Montréal	0.123	-0.070***	2.331	1059 (0.017)
Québec	0.190	-0.060*	1.464	418 (0.036)
Total	0.144	-0.072***	1.989	1477 (0.016)

	Non (a)	Diff. si Oui (b)	Ratio Non/Oui (c)	Observations (d)
Incapacité = 0				
Accessible	0.177	0.011	0.942	216 (0.058)
Programme d'équité	0.147	-0.027	1.224	554 (0.052)
Incapacité = 1				
Accessible	0.051	0.057**	0.469	395 (0.032)
Programme d'équité	0.068	0.087***	0.439	923 (0.040)
Mention de la subvention	0.071	0.004	0.947	923 (0.017)

Écart-types entre parenthèses. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Résultats

	Secretary	Receptionist	Acc. Clerk	Programmer	Total	Total-Access	Total-interactions	
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	Main var.	Inter.
Disability	-0.096** (0.039)	-0.105*** (0.040)	-0.117*** (0.041)	0.010 (0.051)	-0.080*** (0.022)	-0.105* (0.060)	-0.109** (0.053)	-
Access for wheelchair	-	-	-	-	-	0.026 (0.060)	-	-
Acc. for wheel. × disab	-	-	-	-	-	0.032 (0.065)	-	-
Subsidy × disab.	0.011 (0.033)	-0.018 (0.032)	-0.015 (0.022)	0.027 (0.042)	0.002 (0.017)	0.015 (0.028)	-	0.000 (0.017)
Yrs since acc. × disab.	-0.001 (0.002)	0.002 (0.002)	0.003 (0.002)	-0.002 (0.002)	0.000 (0.001)	-0.000 (0.002)	-	0.000 (0.001)
Male	-	-	-0.013 (0.029)	0.059* (0.035)	0.026 (0.023)	0.021 (0.049)	-0.028 (0.045)	0.084 (0.052)
Age - 22	0.022** (0.010)	-0.004 (0.008)	-0.003 (0.008)	-0.013* (0.008)	-0.002 (0.004)	-0.006 (0.007)	0.002 (0.008)	-0.007 (0.010)
Experience	-0.020* (0.010)	0.004 (0.008)	0.001 (0.008)	0.010 (0.008)	0.001 (0.004)	0.006 (0.008)	-0.003 (0.008)	0.007 (0.010)
Quebec City	0.126*** (0.039)	0.117*** (0.039)	0.005 (0.031)	0.058 (0.048)	0.082*** (0.020)	0.131*** (0.034)	0.068* (0.035)	0.021 (0.042)
Not currently working	0.073 (0.069)	0.023 (0.066)	0.044 (0.073)	-0.025 (0.065)	0.022 (0.034)	0.039 (0.039)	0.023 (0.062)	-0.008 (0.073)
Nb of yrs since last job	-0.052*** (0.019)	0.005 (0.015)	-0.012 (0.017)	-0.002 (0.014)	-0.010 (0.008)	-0.011 (0.015)	-0.014 (0.015)	0.009 (0.018)
11 to 25 employees	0.124** (0.056)	0.027 (0.045)	0.007 (0.040)	-0.045 (0.053)	0.022 (0.024)	0.030 (0.040)	0.063 (0.051)	-0.062 (0.057)
21 to 50 employees	0.052 (0.054)	-0.028 (0.045)	0.073 (0.046)	-0.039 (0.062)	0.008 (0.025)	0.014 (0.042)	0.052 (0.051)	-0.070 (0.057)
More than 50 empl.	0.009 (0.037)	-0.014 (0.036)	0.030 (0.031)	-0.050 (0.038)	-0.010 (0.018)	0.021 (0.033)	-0.021 (0.035)	0.014 (0.041)
Equal access to empl.	-0.026 (0.080)	0.144 (0.108)	0.017 (0.061)	0.084 (0.078)	0.048 (0.040)	0.082 (0.079)	0.002 (0.054)	0.097 (0.079)
Receptionist	-	-	-	-	-0.032 (0.024)	-0.088 (0.056)	0.029 (0.043)	0.016 (0.048)
Accounting clerk	-	-	-	-	0.050* (0.026)	0.004 (0.060)	-0.012 (0.054)	-0.029 (0.054)
Programmer	-	-	-	-	0.038* (0.022)	0.063* (0.037)	0.003 (0.052)	0.068 (0.059)
Constant	0.090** (0.040)	0.128*** (0.046)	0.123** (0.053)	0.178*** (0.061)	0.114*** (0.026)	0.039 (0.068)	0.133*** (0.046)	-
Observations	312	451	312	361	1436	600	1436	

(Heteroscedasticity robust standard errors between parentheses)

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 (two-sided tests)

Autres résultats

- Offrir une subvention à l'embauche ou un remboursement des coûts d'aménagement de l'espace de travail ne réduit pas la discrimination.
- Les entreprises qui déclarent dans les offres d'emplois adhérer *au programme d'équité en matière d'emploi et d'action positive qui encourage les candidatures des personnes issues de minorités visibles* ne sont pas moins discriminantes.
- Une bonne expérience de travail ne réduit pas la discrimination.
- L'accessibilité de l'entreprise ne réduit pas la discrimination.
- La discrimination est aussi importante chez les hommes que chez les femmes.
- La discrimination est aussi importante à Québec qu'à Montréal.

Estimer la part d'entreprises discriminantes

- Soit π , la proportion d'entreprises discriminantes.
- Soit d une indicatrice qui vaut 1 si l'entreprise discrimine et 0 sinon.
- La probabilité d'un entretien pour un CV sans mention de handicap est

$$\Pr(\text{call}^{nd}|\mathbf{x}) = \Pr(\text{call}^{nd}|\mathbf{x}, d = 1) \pi + \Pr(\text{call}^{nd}|\mathbf{x}, d = 0) (1 - \pi)$$

- Hypothèse : $\Pr(\text{call}^{nd}|\mathbf{x}, d = 1) = \Pr(\text{call}^{nd}|\mathbf{x}, d = 0)$
- La probabilité d'un entretien pour un CV avec mention de handicap est

$$\Pr(\text{call}^d|\mathbf{x}) = \Pr(\text{call}^d|\mathbf{x}, d = 1) \pi + \Pr(\text{call}^d|\mathbf{x}, d = 0) (1 - \pi)$$

- En résolvant pour π , on obtient

$$\frac{\Pr(\text{call}^d|\mathbf{x}) - \Pr(\text{call}^{nd}|\mathbf{x})}{\Pr(\text{call}^d|\mathbf{x}, d=1) - \Pr(\text{call}^{nd}|\mathbf{x})} = \pi$$

- soit

$$\pi \in \left[\frac{\Pr(\text{call}^{nd}|\mathbf{x}) - \Pr(\text{call}^d|\mathbf{x})}{\Pr(\text{call}^{nd}|\mathbf{x})}, 1 \right]$$

- En utilisant nos résultats, nous trouvons qu'au moins 49,7% des entreprises discriminent.

Conclusion

- La discrimination liée au handicap semble plus forte que celle liée à l'origine ethnique (Oreopoulos, 2011).
- Le fait que les coûts d'adaptation et que la facilité d'accès au bâtiment jouent un rôle mineur suggèrent un problème de perception.
- Recherche future :
 - ▶ Evaluation de CV-Videos
 - ▶ Approfondir l'analyse de l'impact de la discrimination sur l'emploi et les trajectoires salariales des personnes avec des incapacités.
 - ▶ Evaluation des effets de pair.