



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

16e baromètre sur les discriminations dans l'emploi publié par Le défenseur des droits. Une progression plus que significative !

Le jeudi 8 décembre 2023, le Défenseur des droits et l'Organisation Internationale du Travail (OIT) publient le 16e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi. Cette enquête, qui dresse un panorama des discriminations dans l'emploi, privé et public, interroge un échantillon représentatif de la population active. L'édition 2023 est consacrée aux discriminations envers les personnes atteintes de maladie chronique.

En constante augmentation, les maladies chroniques sont aujourd'hui devenues un enjeu majeur de santé au travail. Alors que la part de la population active atteinte d'une maladie chronique était estimée en 2019 à 15 %, elle devrait atteindre 25 % dès 2025, selon l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).

La maladie chronique peut être définie, selon l'Organisation mondiale de la santé, comme une affection de longue durée, souvent associée à une invalidité ou à la menace de complications graves, qui évolue lentement et nécessite une prise en charge pendant plusieurs années. Elle regroupe différents types de maladies comme le diabète, les cancers, le VIH, la dépression chronique, l'endométriose ou encore les maladies cardio-vasculaires.

Les malades chroniques sont trop souvent stigmatisés et discriminés au travail.

L'enquête montre qu'environ une personne sur six atteintes de maladie chronique (13 %) a été confrontée dans le cadre de l'emploi à une discrimination ou un harcèlement discriminatoire en raison de son état de santé ou de son handicap, contre 3 % pour le reste de la population active. Les personnes ayant une maladie visible ont trois fois plus de risques d'avoir été confrontées à une discrimination ou un harcèlement discriminatoire. De plus, 55 % des personnes malades déclarent avoir vécu une situation de harcèlement moral dans l'emploi.

La maladie chronique reconnue comme un handicap

En France, depuis la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la maladie chronique est reconnue comme un handicap. Ainsi, les personnes atteintes d'une maladie chronique peuvent bénéficier de la protection juridique offerte aux personnes en situation de handicap contre toutes formes de discrimination. Or, seule une minorité de personnes font les démarches pour obtenir une reconnaissance administrative de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Les obligations des employeurs

Tous les employeurs, privés comme publics, sont tenus à une obligation « d'aménagement raisonnable » à l'égard des travailleurs en situation de handicap, et donc des travailleurs atteints de maladie chronique. Cela signifie que tout employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs concernés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification.

La CIDPH précise que le refus d'aménagement raisonnable peut être considéré comme une discrimination à l'encontre d'un travailleur malade chronique ou handicapé.

Une personne sur six atteintes de maladie chronique (13 %) a été confrontée dans le cadre de l'emploi à une discrimination ou un harcèlement discriminatoire en raison de son état de santé ou de son handicap, contre 3 % pour le reste de la population active.





COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

L'enquête montre que 47 % des personnes actives malades ont déclaré hésiter à livrer des informations à leur médecin du travail.

La compensation raisonnable du handicap » est la boussole de l'action de la Cfdt en la matière.

Or, d'après l'enquête, 29% des salariés atteints d'une maladie chronique ne bénéficient pas d'un aménagement alors qu'ils en auraient besoin, et dans près d'un tiers des cas, l'employeur ne suit pas les préconisations de la médecine du travail.

Les discriminations dans l'emploi arrivent rarement seules et s'accompagnent souvent de situations de dévalorisation : remarques ou « blagues » déplacées, sous-occupation, attribution de travail inutile ou sans lien avec les compétences de la personne, dévalorisation injuste du travail, remise en cause de la maladie ou du handicap...

Pour mener à bien sa démarche de prévention, l'employeur doit s'appuyer sur un ensemble d'acteurs parmi lesquels les équipes pluridisciplinaires, la CSSCT, le référent handicap qui se trouvent au centre du dialogue entre l'entreprise, l'Administration et le travailleur malade.

Cependant, l'enquête montre que 47 % des personnes actives malades ont déclaré hésiter à livrer des informations à leur médecin du travail, car ils ne le connaissent pas et ne l'ont pas choisi. Malgré les craintes, les préconisations de la médecine du travail sont généralement bien accueillies par les salariés concernés : 78 % d'entre eux approuvent les recommandations formulées par le médecin.

Les résultats de l'étude appellent donc les acteurs du secteur à se mobiliser, y compris les organisations syndicales présentes au sein des structures privées ou publiques.

En conclusion, l'action Cfdt (interne ou externe à la structure) repose sur « la compensation raisonnable du handicap ». Il s'agit de travailler sur la manière dont l'employeur va tenir compte des conséquences du handicap sur l'activité professionnelle, l'organisation du travail, l'acceptation par les équipes de travail d'intégrer une personne souffrant d'une MCE, du désavantage que va subir un travailleur en situation de handicap par rapport à ses collègues valides, en vue de construire une égalité des chances effective.



Adhérez en ligne

S'ENGAGER POUR CHACUN, AGIR POUR TOUS !

F3C Cfdt 47-49 avenue Simon Bolivar 75950 PARIS Cedex 19
Tél.: +33(0)1 56 41 54 00 - fax: +33(0)1 56 41 54 00 - email: f3c@f3c.cfdt.fr