EMPLOI

✍ HÉLÈNE HENRY
Chargée de recherche
Service d'études ANMC

La discrimination en raison de l'incapacité : le paradoxe du retour au travail

Dans un contexte où la pression pour faire reprendre le travail aux personnes en maladie de longue durée s'accroit, le Service d'études de la Mutualité Chrétienne (MC) s'est posé la question suivante : comment ces personnes vivent-elles leur retour au travail ? En particulier, sont-elles victimes de comportements de discrimination lorsqu'elles reprennent le travail suite à une période d'incapacité ? Pour répondre à cette question, 506 membres de la MC concerné·e·s ont été interrogé·e·s à deux reprises via un questionnaire en ligne. Sur base des résultats obtenus, diverses recommandations ont été formulées afin de favoriser un retour au travail durable et de qualité.

La croissance très rapide ces dernières années du nombre de personnes en maladie de longue durée (526 507 en 2023, contre 221 417 en 2004)[1] a fait de l'incapacité de travail une question politique de premier plan. Depuis plusieurs années, les gouvernements belges prennent des mesures visant à remettre une partie de ces personnes au travail. Cependant, la question se pose de savoir comment le marché du travail belge peut les réintégrer. Alors que ces mesures visent à responsabiliser tous les acteurs et actrices du retour au travail, les personnes qui souhaitent reprendre après une période d'incapacité peuvent en effet se heurter à différents obstacles, comme la difficulté d'obtenir des aménagements du travail[2], mais aussi, à des comportements de discrimination en raison de leur absence pour incapacité de travail[3].

Malgré ce constat, la discrimination vécue en raison de l'incapacité, spécifiquement lors du retour au travail, semble avoir été peu étudiée jusqu'à présent. Ce sont justement ces situations – où les individus rapportent avoir été victimes à leur reprise d'un traitement différencié négatif en raison de leur incapacité de travail – qui ont fait l'objet de cette étude. Les effets potentiellement négatifs de ce type de discrimination vécue, et la manière dont ils pourraient varier en fonction des caractéristiques des personnes (par exemple, l'âge, le sexe ou l'origine) ont également été étudiés.

Qu'entend-on par « discrimination en raison de l'incapacité de travail » ?

Nous avons évalué ce type de discrimination, en demandant aux personnes interrogées via un questionnaire en ligne, dans quelle mesure elles ont été victimes des situations suivantes lors de ou depuis leur retour au travail, en raison de leur incapacité de travail :

Avoir été ou avoir eu, en raison de l'incapacité de travail :
- ... injustement écarté·e pour un rôle/une tâche
- ... des contributions qui n'ont pas été appréciées à leur juste valeur
- ... moins d'occasions d'exprimer leurs idées
- ... injustement évalué·e
- ... moins de support social
- ... traité·e comme moins capable
- ... traité·e avec moins de respect
- ... des demandes retardées ou ignorées

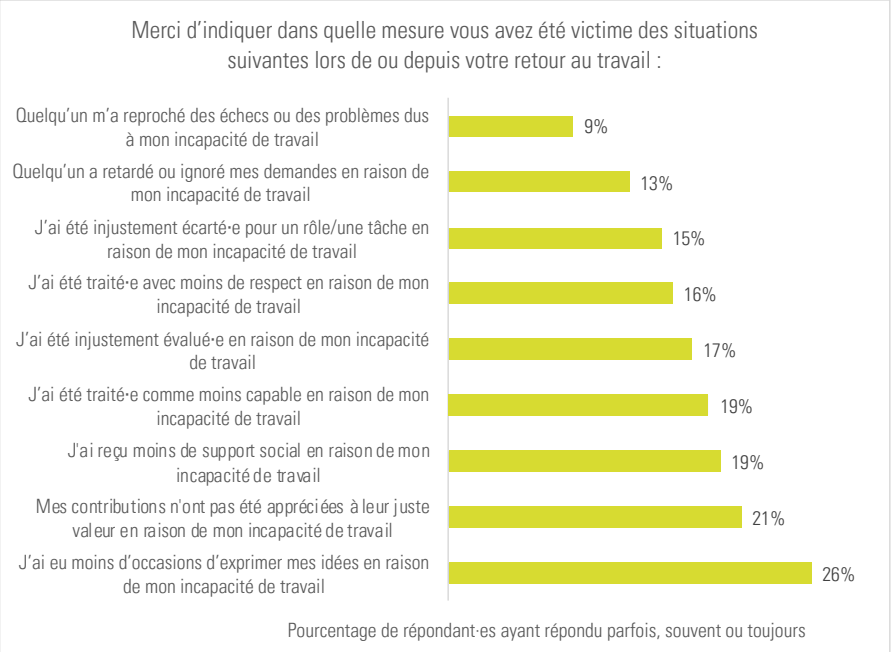
S'être vu :
- ... reprocher des échecs ou des problèmes

1 INAMI. (2024, 12 19), Statistiques sur les indemnités d'incapacité de travail en 2023. Récupéré sur https://www.inami.fgov.be/fr/statistiques/statistiques-indemnites/statistiques-2023

2 Henry, H., Avalosse, H., & Vancorenland, S. (2024), Comment les membres de la MC perçoivent-ils l'accompagnement vers le retour au travail ? Résultats de l'enquête menée par la MC auprès de ses membres en incapacité de travail ou en invalidité en novembre 2023, *Santé & Société*, *11*, 42-70.

3 Voir par exemple Baert, S., De Visschere, S., Schoors, K., Omey, E. (2014) : First Depressed, Then Discriminated Against ? IZA Discussion Papers, 8320, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn; et Sterkens, P., Baert, S., Rooman, C., & Derous, E. (2021), As if it weren't hard enough already : Breaking down hiring discrimination following burnout, *Economics and Human Biology*, *43*, 101050.

Figure 1. Pourcentage de répondant·es rapportant avoir vécu parfois, souvent ou toujours, de la discrimination en raison de leur incapacité, lors du retour au travail, selon la forme de discrimination (Source : MC)



Résultats des analyses[4]

Les personnes se sentent-elles discriminées en raison de leur incapacité, lors du retour au travail ?

Parmi les 506 répondant·es aux deux questionnaires (novembre 2023 et juillet 2024), en fonction de la forme de discrimination, entre 9 % et 26 % affirment avoir été victimes (parfois, souvent ou toujours) de discrimination en raison de leur incapacité de travail, lorsqu'ils·elles ont repris le travail (voir figure 1). Par exemple, 26 % des répondant·es ont répondu avoir eu moins d'occasions d'exprimer leurs idées en raison de leur incapacité de travail, et 21 % ont déclaré que leurs contributions n'ont pas été appréciées à leur juste valeur en raison de leur incapacité de travail.

Quels sont les effets de cette discrimination vécue, sur la manière dont les personnes perçoivent leur avenir professionnel, et sur leur risque de rechute en incapacité ?

Les personnes confrontées à ce type de discrimination lors de la reprise du travail perçoivent moins positivement leur avenir professionnel. Par exemple, elles ont le sentiment que moins d'opportunités les attendent dans leur futur professionnel. Une telle discrimination peut donc nuire durablement à la manière dont la personne se projette dans sa carrière.

Concernant la rechute en incapacité, au deuxième temps de mesure, 433 personnes (86 %) ont déclaré qu'elles étaient toujours au travail, tandis que 73 (14 %) ont déclaré qu'elles étaient de nouveau en incapacité. Nous n'avons pas trouvé que le fait de se sentir discriminé·e lors du retour au travail est lié à un plus grand risque de rechute en incapacité.

En revanche, les résultats montrent que les personnes exerçant des métiers intellectuels sont moins susceptibles de rechuter que celles exerçant des métiers manuels, et que plus les personnes évaluent leur santé comme étant bonnes, moins elles sont susceptibles d'être de nouveau en incapacité par la suite.

Ces effets sont-ils les mêmes pour tous·tes, ou varient-ils selon certaines caractéristiques des personnes ?

Sur base d'études scientifiques suggérant que les femmes, les personnes plus âgées, et les personnes souffrant de troubles mentaux pourraient être davantage affectées par la discrimination en raison de l'incapacité de travail, l'étude a également testé si l'effet de ce type de discrimination varie selon le sexe, l'âge et le type de pathologie, mais ce n'était pas le cas. En revanche, l'effet de ce type de discrimination sur la perception de l'avenir professionnel et, indirectement, sur le risque de rechute varie en fonction de l'origine. En particulier, lorsqu'elles subissent de la discrimination en raison de leur incapacité de travail, les personnes non belges ou belges d'origine étrangère perçoivent plus négativement leur avenir professionnel que les personnes d'origine belge. Indirectement, ce processus va augmenter le risque de rechute en incapacité des personnes d'origine étrangère pour qui le pourcentage de rechute en incapacité (29 %) était plus élevé que celui des personnes d'origine belge (13 %). Ce résultat doit donc être compris dans le cadre large et intersectionnel des discriminations, et en aucun cas comme s'il existait un lien de causalité direct entre l'origine et la propension à rechuter.

Recommandations

Prendre des mesures pour réduire la discrimination en raison de l'incapacité de travail

Au moins 9 % des participant·es à cette étude affirment avoir été victimes de situations de discrimination en raison de leur incapacité de travail, lorsqu'ils·elles ont repris le travail. C'est presque une personne sur dix. Pour certains comportements de discrimination, ce pourcentage était plus élevé. Cette discrimination les conduit à percevoir plus négativement leur avenir professionnel, et ce, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur niveau d'études et des autres variables contrôlées dans les analyses.

Bien qu'en Belgique, la discrimination en raison de l'état de santé soit interdite, cette étude confirme, à l'instar d'autres études[5], que de nombreuses personnes qui recherchent ou qui reprennent le travail après une période d'incapacité, sont victimes de discrimination. Des études suggèrent également que certaines personnes qui reviennent après une absence

4 Les hypothèses de recherche ont été testées à l'aide d'analyses statistiques descriptives, de régressions linéaires multiples et de régressions logistiques multiples.

5 Baert, S., Caers, R., De Couck, M., Sharipova, A., & Sterkens, P. (2023), Hoe kijken Vlaamse recruiters naar jobkandidaten met eenkankerervaring, Arbeidsvraagstukken, 39, 4-21; Sterkens, P., Baert, S., Rooman, C., & Derous, E. (2021), As if it weren't hard enough already: Breaking down hiring discrimination following burnout, *Economics and Human Biology, 43,* 101050.

© Istock

de longue durée n'osent pas demander les aménagements dont elles auraient besoin, par crainte d'être négativement discriminées[6]. Ces préjugés négatifs et ces comportements de discrimination peuvent entraver la réussite du retour au travail des personnes malades de longue durée. Il est donc grand temps de reconstruire un climat davantage bienveillant envers ces personnes.

Par ailleurs, il pourrait être utile de rappeler aux travailleur·ses et aux employeur·ses l'élargissement de la loi anti-discrimination à l'état de santé antérieur : en 2022, le critère « état de santé actuel ou futur » a été élargi, en étant remplacé par le terme « état de santé », afin de protéger non seulement l'état de santé actuel ou futur, mais également l'état de santé antérieur[7]. Désormais, il est donc non seulement interdit de discriminer sur base de l'état de santé actuel ou futur de l'employé·e, mais également sur base des antécédents de maladie[8]. En cas de discrimination, la personne qui en est victime peut effectuer un signalement auprès d'UNIA sur son site web[9].

Sensibiliser les acteurs et les actrices du retour au travail aux effets encore plus négatifs de la discrimination, en raison de l'incapacité, sur les personnes d'origine étrangère

La discrimination en raison de l'incapacité a des effets encore plus négatifs lorsque les victimes sont des personnes d'origine étrangère. Il est donc important de sensibiliser les acteur·rices du retour au travail (employeur·ses, médecins traitants, médecins du travail, médecins-conseils, coordinateur·rices de retour au travail) à cette problématique. Afin de créer un climat de retour au travail inclusif et équitable pour toutes et tous, des formations visant à sensibiliser les managers, les professionnel·les de la santé et les accompagnateur·rices au retour au travail à leurs propres biais pourraient être organisées au sein des entreprises, ou intégrées dans les cursus de formation.

Mettre en place des politiques de réintégration pour un retour durable au travail

Pour favoriser un retour durable au travail et éviter les rechutes en incapacité, il est important que les entreprises mettent effectivement en place des politiques de réintégration pour un retour durable au travail. Cependant, alors que la mise en place d'une politique de réintégration collective au sein des entreprises est obligatoire en Belgique depuis octobre 2022, selon une enquête de Mensura, 93 % des entreprises ne disposaient toujours pas d'une telle politique en 2024[10]. Il est donc important que la mise en place de ces mesures au sein des organisations soit contrôlée. De plus, des études scientifiques[11] recommandent d'impliquer suffisamment le·la manager et les collègues lors du retour au travail de la personne qui revient d'incapacité. D'une part, il est important qu'il·elle communique bien ses attentes au travailleur·se qui reprend le travail, et qu'il·elle mette en œuvre les aménagements nécessaires à la reprise du travail. D'autre part, les collègues qui sont aussi impacté·es par l'absence de la personne malade pourraient également être davantage impliqué·es lors de son retour au travail, par exemple en participant à la redistribution des tâches de l'équipe, ou en ayant la possibilité d'exprimer toute préoccupation liée à ce retour. Ce genre de pratiques pourrait contribuer à éviter un effet domino sur les absences au travail dans l'équipe.

Conclusion

Malgré l'interdiction de la discrimination fondée sur l'état de santé ainsi que sur base de l'origine en Belgique, et bien que les entreprises soient censées élaborer une politique de réintégration efficace au niveau collectif, l'étude de la Mutualité Chrétienne démontre que de nombreuses personnes sont privées de la possibilité de reprendre le travail dans un contexte de travail adapté et respectueux. Ce constat de discrimination lors du retour au travail, dans un contexte où la pression est mise sur les personnes pour qu'elles reprennent le travail, peut sembler paradoxal. Des mesures doivent donc être prises par tous les acteurs et actrices du retour au travail, afin d'éviter les discriminations lors de la reprise du travail. Il est donc essentiel de lutter contre les stéréotypes négatifs véhiculés sur les personnes malades de longue durée, et contre la double discrimination que peuvent subir les personnes d'origine étrangère qui reprennent le travail. Il convient également de rappeler aux employeur·ses et aux travailleur·ses qu'il est interdit de discriminer sur la base de l'état de santé et que les entreprises ont l'obligation d'élaborer une politique collective de réintégration.

L'étude complète se trouve sur le site de la revue du service d'études du groupe MC-CM, « Santé et Société » : *Santé & Société* 14 – La discrimination en raison de l'incapacité : le paradoxe du retour au travail.

6 Stergiou-Kita, M., Qie, X., Yau, H. K., & Lindsay, S. (2017), Stigmatisation et discrimination au travail des survivants du cancer : Examen de la portée et recommandations, *Canadian journal of occupational therapy*, *84*(3), 178-188.

7 Janssens, Y. (2024), Het onderscheid tussen ziekte en handicap in het licht van het re integratietraject 2.0, *Arbeidsrecht Journaal*.

8 « Une distinction ou différence de traitement sur base de ce critère ne peut avoir lieu que si elle est objectivement justifiée par un but légitime, à condition que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires. Autrement, il s'agit d'une discrimination. » UNIA (2025), Discrimination sur base de l'état de santé. Récupéré sur https://www.unia.be/fr/discrimintion-%C3%25A-9tat-de-sant%C3%A9

9 https://www.unia.be/fr/signaler-discrimination

10 MENSURA (2024, aout 30). Plus de 9 entreprises sur 10 doivent faire face au retour de travailleurs en maladie de longue durée. En ligne sur https://news.mensura.be/plus-de-9-entreprises-sur-10-doivent-faire-face-au-retour-de-travailleurs-en-maladie-de-longue-duree

11 Par exemple, Corbière, M., Mazaniello-Chézol, M., Bastien, M., Wathieu, E., Bouchard, R., Panaccio, A.,...Lecomte, T. (2020), Stakeholders' role and actions in the return-to-work process of workers on sick-leave due to common mental disorders: a scoping review, *Journal of Occupational Rehabilitation*, *30*(3), 381-419.