

Discrimination des personnes avec incapacité et efficacité des politiques de subvention à l'embauche: Une analyse par les modèles de recherche en emploi

Charles Bellemare Ibrahima Diallo* Marion Goussé
Département d'Économie, Université Laval

June 6, 2019

Au cours de ces dernières décennies, de nombreux pays ont adopté des politiques visant à réduire les inégalités sur le marché du travail entre les personnes avec incapacité et les personnes sans incapacité. Ces inégalités peuvent s'expliquer notamment par des différences de productivité, mais aussi une possible discrimination de la part des employeurs à l'encontre des personnes avec des incapacités. Dans cet article, nous développons et estimons un modèle d'équilibre de recherche en emploi sur le marché du travail en présence de discrimination. L'objectif est d'identifier séparément l'effet de la discrimination de l'effet de la différence de productivité. Le modèle est estimé à l'aide des données de panel tirées de l'EDTR au Canada, obtenue auprès du CIQSS. Les estimations suggèrent que la discrimination des employeurs et les différences de productivité peuvent tous expliquer l'essentiel des inégalités sur le marché du travail entre les personnes avec des incapacités et sans incapacités. Nos estimations suggèrent que près de 70% des employeurs ont des préjugés à l'égard des personnes avec des incapacités. En moyenne, les personnes avec des incapacités sont 33% moins productives que les personnes sans incapacités. Les personnes sans incapacité ont un taux d'offre d'emploi plus élevés, un taux de destruction d'emplois plus élevés que les personnes avec incapacité. Par la suite, nous utilisons nos estimations pour mesurer l'impact de l'élimination de la discrimination sur l'efficacité des politiques publiques affirmatives visant à aider les personnes avec incapacité. Nous constatons que la présence de discrimination étouffe 28% des effets positifs de la subvention sur les taux d'embauche par rapport à une situation contrefactuelle, à savoir un marché du travail où la discrimination est absente.

*Présentateur. *Adresse:* Pavillon J.-A.-DeSève 1025, avenue des Sciences-Humaines, Université Laval, Québec (QC) G1V 0A6 Canada, Office 2141#1 – *E-mail:* ibrahima.diallo.11@ulval.ca