Tableau III. Synthèse de chacune des politiques respectives de tous les pays étudiés, avec une distinction entre les politiques axées sur les quotas et la lutte contre la discrimination

(pays)	(type)	année	Programme	Description
Allemagne	**Quota**	1953	Loi sur les dommages graves	Centrée sur les vétérans blessés et les victimes du régime national-socialiste. Chaque employeur comptant au moins sept employés devait réserver 8 ou 10 % de ses postes de travail aux personnes handicapées ou " blessées ", selon leur secteur d'activité. Tous les employeurs relevant du champ d'application de la loi qui ne respectaient pas le quota étaient tenus de payer une cotisation mensuelle pour chaque poste de quota non occupé, ce qui ne les libérait pas de leur obligation, dont le produit était affecté aux services d'emploi assisté pour les personnes handicapées
		1974	Loi sur les personnes gravement handicapées	.A remplacé la loi sur les dommages graves. Les employeurs des secteurs public et privé comptant 16 employés ou plus étaient tenus de fournir un minimum de 6 % des postes de travail aux personnes gravement handicapées. Il convient de noter la modification de la définition du handicap : pour entrer dans le champ d'application de la loi, une personne peut désormais être handicapée aussi bien physiquement que mentalement, mais doit présenter une réduction minimale de 50 % de sa capacité de travail. Les personnes particulièrement difficiles à employer ou les personnes handicapées qui reçoivent une formation professionnelle au sein de l'entreprise peuvent être comptées comme occupant plus d'un poste de travail sous quota. Le système de prélèvement est resté similaire à la loi sur les dommages graves.
		2001	Livre IX du Code social	Combinaison de la loi allemande sur la réadaptation et le handicap. Maintien du système de quotas. La définition du handicap a été élargie pour inclure davantage de types de handicaps, y compris différents degrés de handicap.
	Anti-discrimi-nation	1994	Modification de la Constitution.	Interdit désormais de désavantager en raison d'un handicap. Malheureusement, ce changement n'a eu que peu d'impact, car il n'a pas permis d'initier une nouvelle loi anti-discrimination, à moins qu'il ne soit démontré que les personnes handicapées continueraient à être désavantagées.
		2001	Livre IX du code social.	Prévoyait une législation anti-discrimination, bien que celle-ci ne soit applicable qu'à la discrimination exercée par les employeurs à l'encontre de personnes gravement handicapées.
		2002	Loi sur l'égalité des personnes handicapées	Une réponse à la directive 2000/78/CE. L'objectif était d'éliminer les désavantages auxquels les personnes handicapées sont confrontées dans la vie et de promouvoir leur participation égale à la société, afin de leur permettre de mener un style de vie autodéterminé. Comprend des dispositions relatives à l'interdiction de la discrimination des personnes handicapées par les autorités publiques et aux obligations du gouvernement

				fédéral et des transports publics en matière de bâtiments accessibles, mais ne traite pas de la discrimination dans le domaine de l'emploi
		2006	Loi générale sur l'égalité de traitement	S'attaque aussi directement à la discrimination dans l'emploi, avec la disposition selon laquelle les employés ne peuvent être désavantagés en raison de leur race, de leur origine ethnique, de leur sexe, de leur religion, de leur âge, de leur orientation sexuelle ou d'un handicap. Pour aider les personnes qui se sentent désavantagées pour les raisons mentionnées ci-dessus, la loi a créé une agence fédérale de lutte contre la discrimination. Il s'agissait de la première législation anti-discrimination pour toutes les personnes handicapées dans l'emploi et de la disposition finale basée sur la transposition de la directive 2000/78/CE en droit national allemand.
France	**Quota**	1957	Loi sur l'emploi des personnes handicapées	Remplace un précédent quota établi après la première guerre mondiale. Alors que la couverture de l'ancienne loi était limitée aux anciens combattants handicapés, aux veuves et aux orphelins, la nouvelle loi couvre tous ceux qui sont reconnus comme "handicapés" par une Commission, qui a été établie précédemment. Décrit la priorité de l'emploi des personnes handicapées mentales ou physiques jusqu'à un certain pourcentage par arrêté du ministre du travail et de la sécurité sociale, de manière à ce que ce pourcentage garantisse le droit au travail de toutes les personnes handicapées. Un pourcentage fixe n'était pas mentionné dans la loi mais a été différencié au fil des ans entre 3 et 6 %. aa Basé sur un rapport de Besner, 1994. CDPH signifie Convention sur les droits des personnes handicapées. N'a pas eu les effets escomptés sur l'emploi des personnes handicapées, probablement en raison d'une mauvaise application. aa Basé sur un rapport de Besner, 1994. CDPH signifie Convention relative aux droits des personnes handicapées.
		1975	Loi d'orientation sur le handicap du 30 juin 1975	Pour la première fois, elle a cherché à répondre à tous les besoins des personnes handicapées, de l'éducation à l'emploi et au logement, en passant par l'accessibilité des bâtiments publics. Impose une obligation d'emploi en milieu ordinaire. Cependant, elle n'a pas établi de quota viable pour l'emploi des personnes handicapées.
		1987	Loi sur l'emploi des travailleurs handicapés	A modifié le Code du travail français établi précédemment (1973). Cette modification a introduit un nouveau quota, obligeant les employeurs publics et privés ayant un minimum de 20 travailleurs à fournir au moins 6 % des postes de travail aux personnes handicapées ou à payer une taxe. Les employeurs devaient se conformer à ce quota dans les trois ans suivant son application, qui est passé de 3 % en 1988 à 4 % en 1989 et 6 % en 1991. aa D'après un rapport de Besner, 1994. CDPH signifie Convention relative aux droits des personnes handicapées.
		2005	Loi relative à l'égalité des droits et des chances, à la participation et à la citoyenneté des	Modifiant le Code du travail français, a reconfirmé le quota de 6 % pour les entreprises d'au moins 20 salariés. Le prélèvement pour les entreprises qui ne respectent pas ce quota a été augmenté de manière significative afin d'augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées. Les revenus générés par ce prélèvement sont actuellement encore affectés à un fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

			personnes handicapées.	
	Anti-discrimi-nation	1958	Constitution de la République française	Stipule que tous les citoyens sont égaux devant la loi, sans distinction d'origine, de race ou de religion, bien que le handicap ne soit pas mentionné.
		1990	Loi sur la protection des personnes contre la discrimination fondée sur leur état de santé ou leur handicap	A prévu une modification du code pénal de telle sorte que la discrimination à l'égard des personnes fondée sur leur état de santé ou leur handicap devient une infraction pénale. Il était considéré comme interdit à un employeur de refuser l'emploi ou de licencier une personne en raison d'un handicap, à moins que le refus d'embauche ne résulte de l'inaptitude médicale de la personne, conformément au code du travail de 1973. Le fait de refuser de fournir des biens et des services à une personne handicapée en raison de son handicap a été considéré comme une infraction pénale pour les fournisseurs de biens et de services.
		2005	Loi sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées	Contient la législation nécessaire pour mettre en œuvre la directive 2000/78/CE, comme les dispositions relatives aux aménagements appropriés pour qu'un employé handicapé puisse effectuer un travail correspondant à ses qualifications.
Pays-Bas	**quota**	1947	Loi sur le placement des travailleurs handicapés	Les employeurs des secteurs public et privé comptant plus de 20 salariés étaient tenus d'employer un quota fixe de 2 % de travailleurs handicapés. Une personne handicapée, ou "moins apte", était définie comme une personne qui, en raison d'une déficience mentale ou physique, est limitée dans sa capacité à subvenir à ses besoins par l'emploi. Les vétérans de guerre blessés étaient spécifiquement mentionnés comme des personnes relevant de la loi. Une personne handicapée pouvait choisir de s'inscrire en tant que telle, pour être placée sous la protection de la loi. En 1981, la Chambre des représentants des Pays-Bas a conclu que cette loi était difficile à appliquer, en raison d'une définition inadéquate de "moins apte", remplacée par la loi sur l'emploi des travailleurs handicapés en 1986.
		1986	Loi sur l'emploi des travailleurs handicapés.	Étendue de la couverture à toutes les personnes recevant une pension d'invalidité ou des prestations d'invalidité. Introduction d'une nouvelle forme de quota volontaire, entre 3 et 5 % à atteindre au cours des 3 années suivantes. A déclaré que le régime volontaire serait remplacé après 3 ans par une obligation législative, assortie d'une amende, si le quota n'était pas atteint.
		2014	Modification de la loi sur le	. Illustre que, lorsque le taux d'emploi des personnes handicapées ne s'était guère amélioré en 1989, aucun quota obligatoire n'a été introduit. Le gouvernement a plutôt conclu qu'un tel quota n'était pas une politique

			financement de l'assurance sociale en relation avec un prélèvement en cas de non-respect de l'objectif du quota	réalisable dans la pratique et a maintenu le quota sur une base volontaire jusqu'en 2005, lorsque le système de quota inopérant a été abandonné.
		2015	Emplois et quota d'emplois (personnes handicapées au travail).	Réintroduit le système de quota pour les personnes handicapées qui relèvent de la loi sur la participation, afin d'accroître l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail néerlandais. De 2015 à 2026, un total de 125.000 postes de travail devraient être créés pour les personnes handicapées, 100.000 dans le secteur privé et 25.000 dans le secteur public, répartis au fil des ans. Si un secteur n'atteint pas l'objectif fixé pour l'année, un quota est calculé (1,93 % pour le secteur public en 2018) pour le nombre minimum de personnes handicapées dans sa main-d'œuvre. Les employeurs de plus de 45 salariés qui n'atteignent pas le quota cette année-là se verront infliger une amende.
	Anti-discrimi-nation	1983	Constitution néerlandaise	Contient les dispositions selon lesquelles toute personne aux Pays-Bas doit être traitée de manière égale dans des circonstances égales, la discrimination fondée sur la religion, l'opinion politique, la race, le sexe ou sur tout autre motif étant interdite. Elle est considérée comme un droit fondamental traditionnel ayant pour but la protection des citoyens contre le gouvernement. Ainsi, en vertu de cet article, les institutions publiques ne sont pas autorisées à discriminer les personnes handicapées.
		2003	Loi sur l'égalité de traitement (handicap et maladie)	Fait référence à la directive 2000/78/CE et à la Constitution néerlandaise. Le handicap n'est pas plus défini que le fait d'avoir un handicap ou une maladie chronique. Interdit une distinction directe ou indirecte entre les personnes handicapées et non handicapées, qui est développée en relation avec l'emploi. Les employeurs sont également responsables de la fourniture d'un aménagement pour les personnes handicapées, à moins que cela ne nécessite des efforts déraisonnables, et le fait de ne pas le faire est également considéré comme une discrimination. Toutefois, la discrimination positive est autorisée lorsqu'un règlement ou une pratique a pour but d'éliminer ou de réduire les désavantages liés aux handicaps et que la distinction est proportionnée à cet effet.
		2016	Amendement à la loi sur l'égalité de traitement (handicap et maladie)	Désormais conforme aux dispositions de la CDPH. Aucun changement n'a été apporté pour les personnes autistes.

Royaume-Uni	**Quota**	1944	Loi sur l'emploi des personnes handicapées	Impose à tous les employeurs du secteur privé comptant 20 employés ou plus d'enregistrer au moins 3 % de leurs effectifs comme handicapés, de préférence des militaires hommes et femmes handicapés. A fourni la première définition d'une personne handicapée, y compris les blessures, les maladies mentales ou physiques et les déformations congénitales, par laquelle la personne serait considérablement handicapée pour obtenir ou conserver un emploi, plutôt qu'une définition spécifique à une déficience. Ce n'est pas un délit en soi pour un employeur d'avoir moins de 3 % de travailleurs handicapés, mais les employeurs ne peuvent dans ce cas qu'attribuer des postes vacants à des personnes handicapées, jusqu'à ce que le quota soit atteint. Le non-respect de la loi peut entraîner une amende élevée ou une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à trois mois.
		1995	Loi sur la discrimination à l'égard des personnes handicapées	A aboli le système de quotas.
	Anti-discrimi-nation	1995	Loi sur la discrimination à l'égard des personnes handicapées	Rend illégale la discrimination à l'égard des personnes handicapées dans différents domaines, tels que l'emploi et la fourniture de services. Une personne handicapée a été définie comme une personne qui a une déficience physique ou mentale, avec un effet négatif à long terme sur la capacité à mener des activités quotidiennes normales. L'emploi des personnes handicapées est passé de la réglementation étatique au volontarisme et à l'élimination des obstacles à l'emploi. Un employeur n'est légalement pas autorisé à traiter une personne moins favorablement pour une raison liée au handicap d'une personne, qu'il ne le fait pour une personne non handicapée et lorsqu'il n'est pas en mesure de justifier ce traitement. Toutefois, un employeur est autorisé à traiter une personne handicapée de manière plus favorable. Un employeur a, en outre, le devoir de prendre des dispositions pour réduire au minimum les obstacles physiques auxquels se heurtent les personnes handicapées lorsque ces obstacles entraînent des désavantages substantiels par rapport aux personnes non handicapées. Cette loi n'était pas applicable à l'origine aux entreprises de moins de 20 salariés, mais elle a été abandonnée dans un amendement en 2003. Aucun organe central n'a été mis en place pour le suivi et l'application de la loi, bien que la loi ait prévu un Conseil national des personnes handicapées chargé de conseiller le secrétaire d'État sur le fonctionnement de la loi - celle-ci ne peut être appliquée que par les personnes désavantagées par l'intermédiaire des tribunaux du travail.
		2005	Loi sur la discrimination à l'égard des	A apporté des changements mineurs pour se conformer à la directive 2000/78/CE, ainsi qu'à l'obligation des autorités publiques de jouer un rôle plus proactif dans la promotion de l'égalité et de l'intégration des personnes handicapées, également connue sous le nom de devoir d'égalité à l'égard des personnes handicapées

			personnes handicapées	
		2010	Loi sur l'égalité	A consolidé, mis à jour et complété les lois et règlements précédents, qui ont constitué la base de la loi anti-discrimination au Royaume-Uni. La définition du handicap est restée la même, contenant la nécessité que les effets négatifs à long terme entrent dans le champ d'application de la définition de la personne handicapée. Alors que la loi sur la discrimination fondée sur le handicap contenait des dispositions distinctes sur les aménagements raisonnables dans chacune des différentes parties, la loi sur l'égalité définit l'essentiel de cette obligation avec des détails supplémentaires spécifiques au contexte, comme la fourniture d'aides auxiliaires. Le fait de ne pas procéder à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées sur le lieu de travail doit être considéré comme une forme de discrimination illégale
Pologne	**Quota**	1967	Ordonnance du Conseil des ministres sur l'emploi programmé de personnes handicapées	Les entreprises étaient tenues par la loi d'employer des personnes handicapées lorsqu'une productivité moyenne pouvait être atteinte. Les employeurs des entreprises de plus de 500 employés devaient mettre en place des comités de réadaptation pour les travailleurs handicapés.
		1991	Loi polonaise sur l'emploi et la réadaptation professionnelle des personnes handicapées	A remplacé l'ordonnance du Conseil des ministres sur l'emploi programmé des personnes handicapées. Réglemente les devoirs et les droits des employeurs liés à l'emploi des personnes handicapées. Création d'un ministre des personnes handicapées et du Fonds national pour la réadaptation des personnes handicapées. Les personnes handicapées sont définies comme des personnes présentant un degré important de déficience physique et psychique ou mentale, limitant leur capacité à travailler. Les employeurs ayant un minimum de 50 employés avaient l'obligation d'avoir au moins 6% de leurs employés comme ayant un handicap reconnu avec des redevances mensuelles par employé manquant, dont le produit serait versé au Fonds d'État pour la réhabilitation des personnes handicapées. Dans le cas d'une personne particulièrement difficile à employer, cette personne pouvait se voir attribuer plus d'un poste après approbation par le ministère du travail et de la politique sociale. Une autre façon d'atteindre le quota était d'acheter des produits fabriqués par des personnes handicapées dans des ateliers protégés. Les ressources financières du Fonds étaient affectées à la réadaptation des personnes handicapées.
		1997	Loi sur l'emploi et la réadaptation professionnelle des personnes handicapées	A remplacé la loi polonaise sur l'emploi et la réadaptation professionnelle des personnes handicapées. Le nombre minimum d'employés pour qu'un employeur relève du quota a été réduit à 25. L'objectif de 6 % est resté le même, tout comme la disposition du Fonds d'État, désormais appelé Fonds polonais pour la réhabilitation des personnes handicapées.

	Anti-discrimi-nation	1952	Constitution de la République populaire de Pologne	Le travail est un droit, un devoir et une question d'honneur pour chaque citoyen.
		1996	Code du travail polonais	Toute discrimination dans les relations de travail fondée sur différents motifs tels que le handicap, le sexe et la race est inacceptable.
		1997	Constitution polonaise	Remplace la constitution temporaire qui était en place après la chute du régime communiste. Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit à l'égalité de traitement par les autorités publiques. La discrimination fondée sur des motifs politiques, sociaux ou économiques est interdite. Mentionne la liberté de choisir un emploi. Les critères spécifiques pour les formes de discrimination interdites ne sont pas spécifiés et, par conséquent, les mesures anti-discrimination, en particulier pour les personnes handicapées, ne sont pas mentionnées.
		1997	Charte des personnes handicapées	Reconnaît également que les personnes handicapées ont le droit de mener une vie indépendante et qu'elles ne peuvent pas être discriminées. Les personnes handicapées ont le droit de travailler sur un marché du travail ouvert avec des conditions adaptées à leurs besoins. Cette Charte n'était pas contraignante, puisqu'elle a été approuvée sous forme de résolution et a servi de déclaration de valeurs, cependant, toutes les législations adoptées après la Charte ne pouvaient pas contredire ses termes.
		2004	Modification du code du travail polonais	Modifications visant à mettre en œuvre la directive 2000/78/CE afin de pouvoir accéder à l'UE. Cependant, aucun changement crucial n'a été apporté.
		2010	Loi sur la mise en œuvre de certains règlements de l'Union européenne dans le domaine de l'égalité de traitement	A pris les dispositions finales de la mise en œuvre des directives de l'UE dans ce domaine. En plus de la législation anti-discrimination, elle a également obligé les employeurs à fournir les aménagements raisonnables nécessaires sur le lieu de travail pour les personnes handicapées, afin d'accroître l'égalité d'accès et de chances. Avec le code du travail polonais, ce document offre une large protection contre la discrimination dans le domaine de l'emploi, mais très peu en dehors de ce domaine.
Slovaquie	**Quota**	1990	Loi sur l'emploi	Définit les citoyens ayant une capacité de travail réduite comme des personnes de moins de 65 ans dont les chances de trouver un emploi ont été considérablement réduites en raison d'un état de santé défavorable. Les personnes gravement handicapées sont principalement placées dans les structures des organisations de personnes handicapées ou dans des ateliers protégés mis en place par les employeurs, pour lesquels ils peuvent recevoir un financement. Les employeurs sont tenus d'employer des personnes handicapées, avec un

				quota de 6 % pour les employeurs, mais aucune conséquence n'est prévue si un employeur ne respecte pas ce quota.
		1996	Loi sur l'emploi	A introduit l'obligation pour tout employeur ayant 25 employés ou plus d'employer des personnes à capacité de travail réduite. Le quota a été fixé à 4 %, dont 0,5 % de personnes gravement handicapées. Définit les citoyens ayant une capacité de travail réduite comme des citoyens reconnus comme partiellement handicapés, ou qui ont un problème de santé de longue durée avec des chances limitées de poursuivre leur formation professionnelle. Un citoyen gravement handicapé est une personne qui n'est capable de travailler que dans des circonstances extraordinaires. Il n'est toutefois pas précisé quel service administratif peut reconnaître une personne comme ayant un handicap. Les employeurs qui n'ont pas respecté le quota ont dû payer une cotisation annuelle pour chaque poste de travail non occupé. Les fonds récupérés par ces prélèvements étaient versés à l'Office national du travail et utilisés comme ressources pour soutenir l'emploi de citoyens ayant une capacité de travail réduite.
		2004	Loi sur les services de l'emploi	A établi un nouveau quota, qui est toujours en vigueur aujourd'hui. En vertu de ce nouveau quota, les employeurs de plus de 20 employés sont tenus de fournir 3,2 % de leurs postes de travail aux personnes handicapées. Une autre façon de respecter le quota consiste à passer des contrats avec des entreprises qui emploient des salariés handicapés ou avec des personnes handicapées qui exercent une activité indépendante, ou encore à acheter des produits ou des services d'ateliers protégés. Les employeurs qui ne respectent pas les exigences légales doivent payer une amende pouvant atteindre 0,9 fois le coût total de la main-d'œuvre du salaire moyen national, pour chaque poste vacant pour lequel une personne handicapée aurait dû être embauchée.
	Anti-discrimi-nation	1965	Code du travail	A consacré le droit et l'obligation de travailler pour chaque citoyen, en fonction de ses capacités.
		1991	Amendement au Code du travail	Réintroduit non seulement le droit au travail mais ajoute le libre choix de l'emploi et la protection contre le chômage. Tout citoyen a accès à ces droits, sans discrimination : une discrimination fondée sur la race, le sexe, l'origine sociale, l'âge ou, par exemple, le statut politique est interdite. La discrimination fondée sur le handicap n'est pas spécifiquement mentionnée.
		1992	Constitution slovaque	Les droits fondamentaux de l'homme sont garantis à tous les citoyens. Elle prévoit le droit général à des conditions de travail équitables et satisfaisantes et à la protection contre la discrimination dans l'emploi. Précise le droit à des conditions de travail adaptées.
		2001	Modification du Code du travail	La discrimination dans l'emploi fondée sur le handicap est devenue explicitement interdite. Définit l'obligation des employeurs de créer des conditions de travail pour les employés handicapés de manière à ce qu'ils puissent effectuer un travail en obtenant les mêmes avantages que les autres.
		2004	Loi sur les services de l'emploi	Garantit le droit d'accès à l'emploi pour tout citoyen sans restrictions, discrimination directe et indirecte fondée, entre autres, sur le handicap.

		2004	Loi sur la lutte contre la discrimination	Définit la discrimination et énonce les mêmes dispositions pour la lutte contre la discrimination dans l'emploi. Précise quand un traitement différent basé sur le handicap est autorisé, par exemple, lorsqu'un certain emploi requiert un certain état de santé.
Roumanie	**Quota**	1999	Ordonnance d'urgence sur la protection particulière et l'emploi des personnes handicapées	Les personnes handicapées ont été définies dans cette ordonnance comme des personnes qui, en raison de problèmes physiques ou mentaux, sont désavantagées, qui limitent ou empêchent l'accès normal à la vie sociale et qui ont besoin d'une mesure de protection particulière pour améliorer leur intégration sociale. Fixe un quota pour les entreprises publiques et privées d'au moins 100 employés afin qu'un minimum de 4 % de leurs postes de travail soient occupés par des personnes handicapées. Le poste de travail doit être adapté en fonction des besoins des employés handicapés. Un prélèvement mensuel sur le salaire minimum multiplié par le nombre insuffisant de postes de travail occupés par des personnes handicapées devait être versé par les employeurs qui n'étaient pas tenus de respecter le quota au Fonds social de solidarité pour les personnes handicapées.
		2004	Amendement à l'ordonnance d'urgence sur la protection spéciale et l'emploi des personnes handicapées	Ce nombre minimum de salariés par entreprise du secteur privé devant entrer dans le champ d'application de l'ordonnance a été ramené à 75 en 2004, tandis qu'un montant minimum de 25 a été fixé pour les institutions publiques
		2006	Loi sur la protection et la promotion des droits des personnes handicapées	Définition d'une personne handicapée et pourcentage de postes de travail obligatoires pour les personnes handicapées La définition d'une personne handicapée et le pourcentage de postes de travail obligatoires pour les personnes handicapées sont restés inchangés. Le nombre minimum de salariés requis pour entrer dans le champ d'application du quota a été fixé à 50, pour les institutions publiques et privées. L'amende pour non-conformité est restée la même. Toutefois, il est désormais possible de respecter le quota si une entreprise achète des produits auprès de services de protection de l'emploi ou de lieux de travail protégés.
		2017	Amendement à la loi sur la protection et la promotion des droits des personnes handicapées	A abrogé la modalité alternative permettant aux entreprises de respecter le quota. Ainsi, les entreprises pouvaient soit respecter le quota, soit payer une amende.

	Anti-discrimi-nation	1964	Constitution roumaine	En vigueur de 1966 à 1991. Au départ, elle ne contenait aucune disposition concernant les droits à l'emploi ou les handicaps.
		1971	Loi sur l'emploi et la promotion du personnel des unités de l'État socialiste	Le droit au travail pour chaque citoyen a été établi, ce qui était en fait une obligation aussi bien qu'un droit.
		1976	Loi concernant l'emploi des travailleurs capables de travailler	Les personnes qui refusaient de travailler étaient obligées de travailler dans des endroits désignés par l'État.
		1991	Constitution de la République roumaine Une	Constitution renouvelée qui a été mise en œuvre après la révolution. A établi l'égalité des citoyens devant la loi et les autorités publiques ainsi que le droit au travail, avec un libre choix de la profession.
		2003	Amendement de la Constitution	Maintenant, protège aussi spécifiquement les personnes handicapées. Garantit une protection spéciale pour les personnes handicapées en promettant de créer des politiques nationales d'égalité.
		2006	Loi sur la protection et la promotion des droits des personnes handicapées	Fondée sur les principes de prévention de la discrimination et d'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi. La législation roumaine définit une personne présentant un handicap comme une personne qui ne peut pas mener ses activités quotidiennes de manière normale et qui a besoin de mesures de soutien nécessaires, en raison d'une déficience physique, mentale ou sensorielle. Malgré cette définition, une personne handicapée ne peut jouir que des droits prévus par la loi sur la base d'une reconnaissance officielle par le biais d'un certificat de handicap. Le droit à l'emploi des personnes handicapées étant garanti, toute personne handicapée qui souhaite participer au marché du travail ouvert est libre de le faire. Des aménagements raisonnables doivent être apportés à toutes les personnes handicapées qui cherchent un emploi ou qui sont employées pour faciliter l'exercice du droit au travail, conformément à la directive 2000/78/CE. Complète le code du travail roumain (adopté en 2003), qui établit d'autres législations concernant l'emploi. L'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap pendant le processus d'embauche n'est pas spécifiquement mentionnée dans cette loi.

a Basé sur un rapport de Besner, 1994. CDPH signifie Convention relative aux droits des personnes handicapées.