

---

# Faire progresser l'égalité et l'inclusion au travail des personnes handicapées: une analyse comparative d'actions nationales

Wiletta Waisath\*<sup>1</sup>, Bijetri Bose<sup>1</sup>, and Jody Heymann<sup>1</sup>

<sup>1</sup>University of California at Los Angeles [Los Angeles] (UCLA) – Los Angeles, Californie 90095, États-Unis

## Résumé

Les opportunités d'emploi déterminent fortement l'accès à des moyens de subsistance adéquats et la condition sociale des travailleurs, y compris des travailleurs handicapés. Améliorer l'accès à un emploi décent et digne pour tous est au cœur de l'engagement de longue date de l'OIT en faveur de la justice sociale. En faisant de l'élimination de la discrimination dans l'emploi un principe fondamental que tous les États membres sont tenus de respecter, l'OIT a puissamment affirmé que le droit à la non-discrimination est un élément essentiel pour garantir un travail décent et juste. Pour un trop grand nombre de personnes handicapées, cependant, l'accès à un emploi décent est limité. Des barrières sociales et environnementales discriminatoires exposent des centaines de millions de personnes handicapées au risque de perdre leur emploi, ou d'occuper des emplois à faibles salaires et/ou ayant des mauvaises conditions de travail, ce qui renforce un cycle injuste de pauvreté et d'invalidité dans de nombreux pays. Les lois et les politiques nationales jouent un rôle important pour la suppression des barrières sociales et environnementales discriminatoires qui sont souvent une cause importante de ces disparités. La Convention 159 de l'OIT sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées et la Recommandation 168 préconisent des mesures nationales pour promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi pour les personnes atteintes de tout forme de handicap, ainsi que des adaptations et aménagements en milieu de travail favorisant l'inclusion. À l'aube de son deuxième siècle d'existence, l'OIT peut s'appuyer sur ce travail et sur l'historique Convention relative aux droits des personnes handicapées pour favoriser l'adoption de lois qui empêchent la discrimination au travail fondée sur le handicap. À ce stade important, les nouvelles technologies permettent d'identifier quels pays montrent la voie à suivre et comment le faire dans des contextes divers. Afin d'évaluer l'action de chaque pays en vue réaliser la justice sociale pour les personnes handicapées, nous avons construit une base de données incluant les lois et politiques nationales de 193 pays. La législation nécessaire pour construire cette base a été extraite de la base de données NATLEX de l'OIT, et codifiée afin d'aboutir à des indicateurs quantitativement comparables. Ces indicateurs permettent de déterminer si les pays interdisent explicitement la discrimination sur la base du handicap lors de l'embauche, de la rémunération, des promotions et / ou rétrogradations et des licenciements; si les employeurs sont obligés de proposer des aménagements raisonnables; et si l'égalité des droits au travail s'applique à tous les types de handicap. Nous constatons ainsi qu'environ deux tiers des pays interdisent la discrimination fondée sur le handicap lors de l'embauche, des promotions et

---

\*Intervenant

des licenciements, mais moins garantissent un salaire égal pour un travail de valeur égale, ou encore interdisent explicitement la discrimination directe et indirecte. Seulement la moitié des pays garantissent aux employés handicapés le droit à des aménagements raisonnables au travail. Cette approche peut constituer un outil puissant alors que l'OIT entame un nouveau siècle et se doit de garantir la justice sociale et l'inclusion au travail. Cette base permet de fournir une carte claire des progrès accomplis dans le monde ainsi que des manques persistants aux garanties pourtant légales qui continuent de faire obstacle au travail décent. En même temps, ces résultats mettent en évidence quels sont les pays qui, au sein de chaque région, montrent la voie à suivre pour éliminer les obstacles à l'égalité des chances au travail afin de faire en sorte que d'autres pays mettent en place des cadres juridiques qui reflètent l'engagement continu de l'OIT dans la lutte contre la discrimination au travail.

ENGLISH VERSION

#### Advancing Equality and Inclusion at Work for Persons with Disabilities: A Globally Comparative Analysis of National Action

Employment opportunities powerfully shape access to adequate livelihoods and social position for workers—including workers with disabilities. Advancing access to decent, dignified work for all people is central to the ILO's long-standing commitment to social justice. By declaring the elimination of discrimination in employment a fundamental principle which all member states have an obligation to, the ILO has powerfully affirmed the right to non-discrimination as a critical component of decent, just work. However, access to decent work remains limited for too many people with disabilities. Discriminatory social and environmental barriers leave hundreds of millions of people with disabilities at greater risk of being unemployed, or employed in low-wage jobs and subject to poor working conditions—reinforcing an unjust cycle of poverty and disability in countries around the world. National laws and policies have an important role to play in dismantling the discriminatory social and environmental barriers that often maintain these disparities. This is emphasized by the ILO's Convention 159 on Vocational Rehabilitation and Employment and Recommendation 168 that call for national action to advance equality of employment opportunities to persons with all forms of disability, and the provision of workplace adaptations and accommodations to support inclusion. As the ILO enters its second century, they can importantly build on this work and the landmark Convention on the Rights of Persons with Disabilities, to further advance the successful passage of legislation that prevents discrimination at work on the basis of disability. At this important juncture, new technology makes it possible to identify which countries are leading the way and how they're doing so in a range of settings. To assess national action towards realizing social justice for persons with disabilities, we constructed a database of national laws and policies in 193 countries. Legislation to build the database were drawn from the ILO's NATLEX database and translated into quantitatively comparable indicators. These indicators measure whether countries explicitly prohibit discrimination on the basis of disability in hiring, pay, promotions and/or demotions, and terminations; whether employers are required to provide reasonable accommodation; and whether equal rights at work encompass all types of disabilities. We find that whereas approximately two thirds of countries prohibit disability-based discrimination in hiring, promotions, and terminations, fewer guarantee equal pay for work of equal value or explicitly prohibit both direct and indirect discrimination. Only half of all countries guarantee employees with disabilities the right to reasonable accommodation at the workplace. This approach can be a powerful tool as the ILO enters its second century of ensuring social justice and inclusion at work by providing a clear map of where the world has made progress, and where lack of strong legal guarantees continue to serve as barriers to decent work for persons with disabilities. At the same time, these findings highlight countries in every region that are leading the way to dismantle barriers to equal opportunity at work, and can serve as resources for other nations in the development of legal frameworks that embody the ILO's ongoing commitment to combatting workplace discrimination.