

# Mise en œuvre de la directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail à la lumière de la CNUDPH

2020/2086(INI) - 03/02/2021 - Rapport déposé de la commission, lecture unique

La commission de l'emploi et des affaires sociales a adopté un rapport d'initiative de Katrin LANGENSIEPEN (Verts/ALE, DE) sur la mise en œuvre de la directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail à la lumière de la convention des Nations unies sur les droits des personnes handicapées (CNUDPH).

Les personnes handicapées sont massivement exclues du marché du travail et se voient refuser le droit de travailler sur un pied d'égalité avec les personnes non handicapées.

Le taux de chômage des personnes handicapées (17,1 %) est près du double de la population générale (10,2 %). Seuls 50,6 % des personnes handicapées occupent un emploi, contre 74,8% des personnes non handicapées au sein de l'Union. Les femmes handicapées continuent d'être confrontées à des discriminations multiples dans tous les domaines de la vie. Seulement 20,7% d'entre elles ont un emploi à temps plein.

Les députés demandent aux institutions de l'Union et aux États membres de réaffirmer leur engagement à parvenir à l'égalité inclusive des personnes handicapées et d'intensifier leurs efforts en vue de créer un marché du travail accessible et sans discrimination pour les personnes handicapées. Ils estiment qu'une révision de la directive sur l'égalité en matière d'emploi doit avoir lieu dès que possible en vue de l'harmoniser avec les dispositions de la CNUDPH et de mettre en œuvre un processus visant à assurer la participation directe et totale des organisations représentatives de personnes handicapées.

## ***Pour un lieu de travail inclusif et accessible***

Le rapport demande à la Commission et aux États membres d'adopter des normes de conception universelles et des lignes directrices relatives à l'accessibilité des environnements, des programmes, des services et des produits.

Les États membres sont en particulier invités à :

- garantir des aménagements raisonnables à l'intention des personnes handicapées sur le lieu de travail sans qu'aucun coût ne soit supporté par les travailleurs, à préparer des documents d'orientation en ce sens et à fournir une formation pertinente dans des formats accessibles aux employeurs et aux travailleurs;
- utiliser ou examiner l'introduction de quotas contraignants en matière de diversité sur le lieu de travail avec des sanctions efficaces et proportionnées en cas de non-respect, y compris des amendes, dont le montant devrait être investi dans des programmes d'inclusion;
- mettre en œuvre des plans annuels contraignants en matière de diversité, assortis d'objectifs et d'évaluations périodiques, et aider les employeurs à recruter des personnes handicapées, en établissant par exemple, sur base volontaire, une liste de candidats handicapés à partir de laquelle de nouveaux employés seront embauchés;

- accompagner l'introduction de quotas avec une formation des employeurs sur le contenu et la portée des règles applicables;
- adopter des politiques durables et inclusives en matière d'emploi, telles que des procédures de recrutement adaptées ou des emplois flexibles et personnalisés;
- utiliser des incitations fiscales et d'autres mesures de soutien financier pour les entreprises qui recrutent des personnes handicapées, soutenir les entreprises inclusives par le biais des marchés publics et promouvoir la responsabilité sociale des entreprises en matière d'emploi de personnes handicapées.

### ***Pour un lieu de travail sans discrimination***

Les députés demandent à la Commission et aux États membres de lancer des campagnes de sensibilisation sur les contributions des personnes handicapées, dans des formats accessibles et en langues des signes, afin d'éliminer la stigmatisation et les préjugés qui existent à l'encontre des personnes handicapées et de lutter contre le harcèlement et l'exploitation.

Les États membres sont notamment invités à :

- prendre des mesures actives pour garantir la non-discrimination pour tous, y compris les personnes handicapées, afin d'assurer l'accessibilité des lieux de travail, des transports et de l'environnement bâti, et de prévoir des aménagements raisonnables à toutes les étapes du travail, du recrutement à la promotion professionnelle, en passant par la mise en place de conditions de travail saines et la réadaptation à l'emploi;
- prendre les mesures appropriées pour garantir que des conseils et une assistance juridiques raisonnables et accessibles puissent être obtenus et fournis aux victimes de discrimination à toutes les étapes du processus judiciaire;
- s'attaquer à l'écart actuel de rémunération basé sur le sexe, le handicap et les origines ethniques, et à lutter ainsi contre la discrimination salariale et le risque de pauvreté au travail pour les travailleurs confrontés à des obstacles au travail et qui sont soumis à de multiples discriminations, en particulier les personnes LGBTI, les femmes, les Roms et les réfugiés;
- ne pas priver les personnes handicapées de leurs prestations d'invalidité, qui couvrent les surcoûts liés à leur handicap, lorsqu'elles entrent sur le marché du travail ou lorsqu'elles dépassent un certain seuil de revenu.

Le rapport demande à la Commission et aux États membres d'harmoniser la définition du handicap et d'assurer la reconnaissance mutuelle du statut de handicap entre les États membres afin d'assurer la libre circulation aux personnes handicapées et la jouissance de leurs droits de citoyenneté de l'UE.

Enfin, les députés demandent la collecte, à l'échelle de l'Union, de données relatives au handicap ventilées notamment par sexe, par âge, par type de handicap, par race/origine ethnique ou par orientation sexuelle, qui repose sur une approche fondée sur les droits de l'homme et inclut les personnes handicapées, qui étaient jusqu'à présent exclues des statistiques.