

Informations de base	
<p>2020/2086(INI)</p> <p>INI - Procédure d'initiative</p> <p>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</p> <p>Voir aussi Directive 2000/78 1999/0225(CNS)</p> <p>Subject</p> <p>4.15.08 Travail, emploi et salaire: égalité homme femme et entre les personnes</p>	Procédure terminée

Acteurs principaux				
Parlement européen	Commission au fond		Rapporteur(e)	Date de nomination
	EMPL Emploi et affaires sociales		LANGENSIEPEN Katrin (Greens/EFA)	18/05/2020
			Rapporteur(e) fictif/fictive RADTKE Dennis (EPP) ANGEL Marc (S&D) MAXOVÁ Radka (Renew) DE LA PISA CARRIÓN Margarita (ECR) ZAMBELLI Stefania (ID) KÓSA Ádám (NI)	
	Commission pour avis		Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
	LIBE Libertés civiles, justice et affaires intérieures		URIŠ NICHOLSONOVÁ Lucia (ECR)	12/05/2020
	FEMM Droits de la femme et égalité des genres		ESTARÀS FERRAGUT Rosa (EPP)	18/05/2020
	PETI Pétitions		PAPADAKIS Demetris (S&D)	02/07/2020

Événements clés			
Date	Événement	Référence	Résumé
27/05/2020	Annonce en plénière de la saisine de la commission		

27/01/2021	Vote en commission		
03/02/2021	Dépôt du rapport de la commission	A9-0014/2021	Résumé
08/03/2021	Débat en plénière	CRE link	
10/03/2021	Décision du Parlement	T9-0075/2021	Résumé
10/03/2021	Résultat du vote au parlement		
11/03/2021	Fin de la procédure au Parlement		

Informations techniques	
Référence de la procédure	2020/2086(INI)
Type de procédure	INI - Procédure d'initiative
Nature de la procédure	Mise en œuvre
	Voir aussi Directive 2000/78 1999/0225(CNS)
Base juridique	Règlement du Parlement EP 55
Autre base juridique	Règlement du Parlement EP 165
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	EMPL/9/02976

Portail de documentation				
Parlement Européen				
Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Projet de rapport de la commission		PE657.235	24/09/2020	
Amendements déposés en commission		PE658.789	02/10/2020	
Amendements déposés en commission		PE659.020	23/10/2020	
Amendements déposés en commission		PE660.074	26/10/2020	
Amendements déposés en commission		PE660.193	09/11/2020	
Avis de la commission	FEMM	PE655.669	03/12/2020	
Avis de la commission	PETI	PE652.561	04/12/2020	
Avis de la commission	LIBE	PE658.775	15/01/2021	
Rapport déposé de la commission, lecture unique		A9-0014/2021	03/02/2021	Résumé
Texte adopté du Parlement, lecture unique		T9-0075/2021	10/03/2021	Résumé
Commission Européenne				
Type de document		Référence	Date	Résumé
Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière		SP(2021)261	12/07/2021	

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) - 10/03/2021 - Texte adopté du Parlement, lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 578 voix pour, 65 contre et 51 abstentions, une résolution 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 convention des Nations unies sur les droits des personnes handicapées (CNUDPH).

La CNUDPH est entrée en vigueur pour l'Union européenne en janvier 2011. La convention est contraignante pour l'Union européenne, pour ses institutions et pour ses États membres, qui ont l'obligation directe de la mettre pleinement en œuvre, y compris son article 27 relatif au travail et à l'emploi. La convention reconnaît le droit des personnes handicapées à travailler sur un pied d'égalité avec les autres, à choisir librement leur métier, à être acceptées et à travailler dans un milieu de travail ouvert, accessible et favorisant l'inclusion.

Les députés rappellent que 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.

Mettre pleinement en œuvre les dispositions de la CNUDPH

Le Parlement demande 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 appellent à une révision rapide de la directive sur l'égalité en matière d'emploi 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

La résolution 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 lieux de travail, de leurs équipements et de leurs infrastructures.

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;
- recourir à 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 serait investi dans des programmes d'inclusion; les institutions de l'Union devraient montrer l'exemple en fixant un quota en matière de diversité;
- soutenir les entreprises publiques et privées dans la mise en œuvre des plans annuels pour la diversité assortis d'objectifs mesurables et d'évaluations périodiques et aider les employeurs à recruter des personnes handicapées;
- adopter des politiques durables et inclusives en matière d'emploi, telles que des procédures de recrutement adaptées ou des emplois flexibles et personnalisés;

- recourir à 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;
- mettre en place, de toute urgence, des mesures destinées à évaluer les principales tendances qui se dessinent pour l'avenir du travail sous l'angle du handicap;
- évaluer en permanence, conjointement avec les représentants des personnes handicapées, les caractéristiques et la diversité des ateliers protégés existants ainsi que leur efficacité à apporter aux personnes handicapées les compétences nécessaires pour trouver un emploi.

Pour un lieu de travail sans discrimination

Le Parlement demande 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 pour garantir la non-discrimination des personnes handicapées, afin d'assurer l'accessibilité des lieux de travail, des transports et de l'environnement bâti, et à prévoir des aménagements raisonnables à toutes les étapes du parcours professionnel travail en faveur de conditions de travail saines et de l'aide 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.

Actions ciblées supplémentaires et intégration des droits des personnes handicapées

La résolution 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. La Commission est invitée à fixer des objectifs clairs, mesurables et ambitieux en matière de diversité sur le lieu de travail dans sa stratégie en faveur des personnes handicapées pour l'après-2020.

Enfin, les députés demandent la collecte, à l'échelle de l'Union, de données relatives au handicap qui repose sur une approche fondée sur les droits de l'homme et inclue les personnes handicapées, qui étaient jusqu'à présent exclues des statistiques.

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.