Mercredi 10 mars 2021

P9_TA(2021)0075

Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail à la lumière de la CNUDPH

Résolution du Parlement européen du 10 mars 2021 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 CNUDPH (2020/2086(INI))

(2021/C 474/04)

Le Parlement européen,

— vu le traité sur l'Union européenne (ci-après «le traité UE»), le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la «charte»),

— vu la convention des Nations unies sur les droits des personnes handicapées (CNUDPH) et son entrée en vigueur dans l'Union le 21 janvier 2011, conformément à la décision 2010/48/CE du Conseil du 26 novembre 2009 concernant la conclusion, par la Communauté européenne, de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées ([1]),

— vu les observations générales du comité de la CNUDPH sur la mise en œuvre de la CNUDPH, en particulier l'observation générale n° 2 (2014) du 22 mai 2014 sur l'accessibilité, l'observation générale n° 3 (2016) du 26 août 2016 sur les femmes et les filles handicapées, l'observation générale n° 5 (2017) du 27 octobre 2017 sur l'autonomie de vie et l'inclusion dans la société, ainsi que l'observation générale n° 6 (2018) du 26 avril 2018 sur l'égalité et la non-discrimination,

— vu les observations finales du comité de la CNUDPH du 2 octobre 2015 sur le rapport initial de l'Union européenne,

— vu la déclaration universelle des droits de l'homme,

— vu le programme de développement durable à l'horizon 2030 (ci-après le «Programme 2030 des Nations unies») et ses objectifs de développement durable (ODD),

— vu la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes,

— vu la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales,

— vu la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (ci-après la «convention d'Istanbul»),

— vu le socle européen des droits sociaux (SEDS),

— vu l'objectif de la stratégie Europe 2020 relatif à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale,

— vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ([2]) (ci-après la «directive sur l'égalité en matière d'emploi»),

— vu la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ([3]),

— vu la proposition de la Commission relative à une directive du Conseil sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle (COM(2008)0426) et la position du Parlement du 2 avril 2009 à ce sujet ([4]),

([1]) JO L 23 du 27.1.2010, p. 35.
([2]) JO L 303 du 2.12.2000, p. 16.
([3]) JO L 180 du 19.7.2000, p. 22.
([4]) JO C 137 E du 27.5.2010, p. 68.

— vu la directive (UE) 2016/2102 du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public ([5]),

— vu la directive (UE) 2019/882 du Parlement européen et du Conseil du 17 avril 2019 relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services ([6]),

— vu les règlements fixant les règles relatives aux programmes de financement de l'Union au titre du cadre financier pluriannuel, en particulier le Fonds social européen (FSE), l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), le Fonds européen de développement régional (FEDER), le Fonds européen agricole pour le développement rural (Feader), le programme Erasmus et le Fonds pour une transition juste, qui fournissent une aide financière de l'Union pour l'amélioration de la situation des personnes handicapées,

— vu la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ([7]), en particulier l'obligation incombant à l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail et de ne pas imposer aux travailleurs de charges financières à cette fin,

— vu la communication de la Commission du 15 novembre 2010 intitulée «Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées: un engagement renouvelé pour une Europe sans entraves» (COM(2010)0636) (ci-après la «stratégie en faveur des personnes handicapées»),

— vu le document de travail des services de la Commission du 2 février 2017 intitulé «Rapport sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie européenne en faveur des personnes handicapées 2010-2020» (SWD(2017)0029),

— vu la recommandation de la Commission du 22 juin 2018 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement ([8]),

— vu le projet pilote de carte européenne du handicap lancé par la Commission en 2013,

— vu sa résolution du 8 juillet 2020 sur les droits des personnes ayant une déficience intellectuelle et leurs familles dans la crise de la COVID-19 ([9]),

— vu sa résolution du 18 juin 2020 sur la stratégie européenne en faveur des personnes handicapées pour l'après-2020 ([10]),

— vu sa résolution du 29 novembre 2018 sur la situation des femmes handicapées ([11]),

— vu sa résolution du 30 novembre 2017 sur la mise en œuvre de la stratégie européenne en faveur des personnes handicapées ([12]),

— vu sa résolution du 7 juillet 2016 sur l'application de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, notamment les observations finales du Comité des droits des personnes handicapées des Nations unies ([13]),

---

([5]) JO L 327 du 2.12.2016, p. 1.
([6]) JO L 151 du 7.6.2019, p. 70.
([7]) JO L 183 du 29.6.1989, p. 1.
([8]) JO L 167 du 4.7.2018, p. 28.
([9]) Textes adoptés de cette date, P9_TA(2020)0183.
([10]) Textes adoptés de cette date, P9_TA(2020)0156.
([11]) JO C 363 du 28.10.2020, p. 164.
([12]) JO C 356 du 4.10.2018, p. 110.
([13]) JO C 101 du 16.3.2018, p. 138.

Mercredi 10 mars 2021

— vu sa résolution du 20 mai 2015 sur la liste de questions adoptée par le comité des droits des personnes handicapées des Nations unies à l'égard du rapport initial de l'Union européenne ([14]),

— vu sa résolution du 25 octobre 2011 sur la mobilité et l'intégration des personnes handicapées et la stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées ([15]),

— vu sa résolution du 6 mai 2009 sur l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail ([16]),

— vu ses résolutions du 17 juin 1988 sur les langages gestuels à l'usage des sourds ([17]), du 18 novembre 1998 sur le langage gestuel ([18]) et du 23 novembre 2016 sur les langues des signes et les interprètes professionnels en langue des signes ([19]),

— vu sa résolution du 17 avril 2020 sur une action coordonnée de l'Union pour combattre la pandémie de COVID-19 et ses conséquences ([20]),

— vu sa résolution du 16 janvier 2019 sur la situation des droits fondamentaux dans l'Union européenne en 2017 ([21]),

— vu sa résolution du 15 septembre 2016 concernant l'application de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ([22]),

— vu les études sur le sujet de son département thématique A, en particulier l'étude de 2017 intitulée «Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities» («Discrimination et accès à l'emploi des travailleuses handicapées») et l'étude de 2015 intitulée «Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Cost and Returns of Investments» («Aménagements raisonnables et ateliers protégés pour personnes handicapées: coût et retours sur investissements»),

— vu les études sur le sujet du Service de recherche du Parlement européen, en particulier les évaluations de la mise en œuvre européenne de 2016 intitulées «Mise en œuvre de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) par l'Union européenne» et «Obligations applicables à l'administration publique de l'Union européenne en vertu de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées»,

— vu le volume croissant de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne relative à l'interprétation de la directive 2000/78/CE,

— vu les rapports annuels 2018 et 2019 du Médiateur européen,

— vu les enquêtes stratégiques du Médiateur européen sur la façon dont la Commission garantit que les personnes handicapées ont accès à ses sites internet (OI/6/2017/EA) et sur le traitement réservé par la Commission aux personnes handicapées au titre du régime commun d'assurance maladie pour le personnel de l'UE (OI/4/2016/EA), et sa décision adoptée dans l'enquête conjointe portant sur les affaires 1337/2017/EA et 1338/2017/EA concernant l'accessibilité des candidats ayant une déficience visuelle aux procédures de sélection organisées par l'Office européen de sélection du personnel en vue de recruter des fonctionnaires de l'Union européenne,

— vu l'enquête d'initiative du Médiateur européen concernant le respect des droits fondamentaux dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de cohésion de l'UE (OI/8/2014/AN),

---

([14]) JO C 353 du 27.9.2016, p. 41.
([15]) JO C 131 E du 8.5.2013, p. 9.
([16]) JO C 212 E du 5.8.2010, p. 23.
([17]) JO C 187 du 18.7.1988, p. 236.
([18]) JO C 379 du 7.12.1998, p. 66.
([19]) JO C 224 du 27.6.2018, p. 68.
([20]) Textes adoptés de cette date, P9_TA(2020)0054.
([21]) JO C 411 du 27.11.2020, p. 94.
([22]) JO C 204 du 13.6.2018, p. 179.

— vu l'avis du Comité économique et social européen intitulé «Façonner la stratégie 2020-2030 de l'UE en faveur des droits des personnes handicapées»,

— vu les rapports thématiques de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, y compris leurs bulletins sur la pandémie de coronavirus,

— vu le recueil des pratiques relatives aux données en matière d'égalité et les lignes directrices sur l'amélioration de la collecte et de l'utilisation des données relatives à l'égalité (ci-après les «lignes directrices relatives à l'égalité»), élaborés par le sous-groupe sur les données en matière d'égalité du groupe de haut niveau de l'Union sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité,

— vu l'indice d'égalité de genre de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes,

— vu les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme,

— vu les rapports et les recommandations des organisations représentatives des personnes handicapées, en particulier Autisme-Europe, l'association *Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen*, l'Union européenne des aveugles, le Forum européen des personnes handicapées, le Réseau européen pour la vie autonome, l'Union européenne des sourds, l'association Inclusion Europe, l'organisation *International Federation for Spina Bifida and Hydrocephalus* et l'organisation *Mental Health Europe*, ainsi que les rapports et recommandations d'Equinet et d'universitaires travaillant sur les droits des personnes handicapées,

— vu l'article 54 de son règlement intérieur, ainsi que l'article 1, paragraphe 1, point e), et l'annexe 3 de la décision de la Conférence des présidents du 12 décembre 2002 relative à la procédure d'autorisation pour l'élaboration de rapports d'initiative,

— vu les avis de la commission des libertés civiles, de la justice et des affaires intérieures, de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres et de la commission des pétitions,

— vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales (A9-0014/2021),

A. considérant que les personnes handicapées ([23]) ont le droit de participer pleinement au marché du travail et à la société, mais qu'elles sont souvent privées de ce droit fondamental dans l'UE; considérant qu'elles sont très largement exclues du marché du travail ouvert et qu'elles se voient refuser le droit de travailler sur un pied d'égalité avec les personnes non handicapées ou rencontrent des difficultés considérables pour faire valoir leur droit d'avoir accès sur un pied d'égalité au marché du travail et d'y bénéficier de conditions égales;

B. considérant que les personnes handicapées continuent de faire face à une discrimination et à des désavantages multiples et intersectionnels fondés sur leur handicap et leur genre, leur race, leur origine ethnique, leur âge, leur religion ou leurs convictions, leur orientation sexuelle, leur statut migratoire ou leur origine socio-économique, dont leur niveau d'éducation; considérant que la discrimination est présente à tous les niveaux de la vie professionnelle, et dès le recrutement, ce qui peut conduire à l'exclusion sociale des personnes handicapées; considérant que la discrimination et le manque de diversité sur le lieu de travail entraînent des coûts humains et économiques importants;

C. considérant que la charte interdit la discrimination sur quelque base que ce soit, notamment la discrimination fondée sur un handicap, et reconnaît les droits des personnes handicapées ([24]);

D. considérant que l'Union européenne est devenue partie à la CNUDPH en décembre 2010 et que cette convention est entrée en vigueur pour l'Union européenne en janvier 2011; considérant que la CNUDPH 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; considérant que depuis qu'elle l'a adoptée, l'Union européenne a fait des progrès, quoique insuffisants, vers la réalisation des objectifs de la CNUPDH;

([23]) Nous appliquons le concept de «personne handicapée» tel que défini à l'article 1er de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH): «Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.»

([24]) Articles 21 et 26 de la charte.

E. considérant que, par conséquent, l'Union européenne est tenue d'agir d'une façon qui soit compatible avec la CNUDPH et que la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) est tenue d'interpréter la législation de l'Union, y compris la directive sur l'égalité en matière d'emploi, d'une façon qui soit compatible avec la CNUDPH;

F. considérant que la CNUDPH rejette l'approche médicale du handicap et privilégie une approche du handicap reposant sur les droits de l'homme et une vision sociocontextuelle du handicap; considérant que la CNUDPH exige l'égalité inclusive des personnes handicapées; considérant que la CNUDPH 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;

G. considérant que, conformément à la définition qu'en donne la CNUPDH et aux exigences qu'elle stipule, les aménagements raisonnables se concentrent sur les besoins spécifiques d'un individu, tandis que les actions positives s'appliquent à tout un groupe de personnes susceptibles de faire l'objet d'une discrimination; considérant que les deux types de mesures sont nécessaires pour préserver la réalisation de la diversité sur le lieu de travail et pour veiller à ce que les personnes handicapées puissent exercer leur droit de travailler sur un pied d'égalité; considérant le défaut de lignes directrices claires de l'Union en ce qui concerne les aménagements raisonnables, qui sont insuffisamment compris par les employeurs et qui sont souvent indisponibles ou insuffisants; considérant que les aménagements raisonnables fondés sur les besoins des travailleurs handicapés ont une incidence considérable sur la qualité de l'emploi de ces personnes ainsi que sur leurs perspectives de carrière et sur le caractère pérenne de leur travail;

H. considérant que l'un des principaux aspects de l'emploi des personnes handicapées concerne leur participation à la vie collective et leur passage d'un système de soutien institutionnel à des services de soutien proximité; considérant que le processus de désinstitutionnalisation dans les États membres doit être mené à terme, puisque les personnes handicapées ont le droit de vivre au sein de la collectivité et d'y être pleinement intégrées; considérant que les progrès accomplis en matière de désinstitutionnalisation varient d'un État membre à l'autre et que, malgré l'introduction de politiques et l'allocation de fonds substantiels à cette fin dans l'Union, un million de personnes vivent encore en institution;

I. considérant que la directive sur l'égalité en matière d'emploi (la «directive»), qui est entrée en vigueur en 2000, constitue actuellement le principal instrument juridique de l'Union pour protéger les personnes handicapées contre la discrimination; considérant que la défense de l'égalité et de la non-discrimination est une compétence partagée entre l'Union européenne et ses États membres;

J. considérant que la directive n'est que partiellement conforme à la CNUDPH, car elle n'englobe pas l'approche du handicap reposant sur les droits de l'homme, ne s'attaque pas à la discrimination fondée sur un handicap supposé ou à venir, ne cible pas la discrimination intersectionnelle, n'oblige pas les États membres à adopter des mesures d'action positive, se limite au domaine de l'emploi, de l'activité professionnelle et de la formation professionnelle et ne s'applique pas à tous les domaines de la vie comme l'exige la CNUDPH, n'aborde pas la liberté de mouvement aux fins d'un emploi, ne requiert pas la création de mécanismes de contrôle indépendants, ne prévoit pas la participation systématique des personnes handicapées et des organisations qui les représentent au processus de suivi, et n'inclut pas l'obligation de collecter des données ventilées;

K. considérant que la directive ne contraint pas juridiquement les États membres à désigner un organisme de promotion de l'égalité afin d'agir à l'égard de la discrimination fondée sur le handicap, ce qui est extrêmement problématique, car les organismes de promotion de l'égalité jouent, en vertu de leur mandat, un rôle central dans la mise en œuvre des directives relatives à l'égalité de traitement, notamment concernant des aspects tels que le sexe ou l'origine raciale ou ethnique;

L. considérant que la collecte de données comparables sur l'égalité est essentielle pour une prise de décisions et l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes; considérant qu'il manque des statistiques officielles, notamment sur les personnes handicapées vivant en institution et sur des caractéristiques comme leur origine raciale ou ethnique ou leur orientation sexuelle, ce qu'ont également mis en avant les lignes directrices relatives à l'égalité; considérant que le règlement (UE) 2019/1700 ([25]) remédiera largement à la situation des données sur l'emploi issues d'enquêtes auprès des ménages, des données ventilées par types de handicap et des données sur le pays d'origine (première et deuxième génération), et envisage de mener des études pilotes sur les personnes institutionnalisées; considérant que les écarts persisteront et qu'il convient de les résorber;

([25]) Règlement (UE) 2019/1700 du Parlement européen et du Conseil du 10 octobre 2019 établissant un cadre commun pour des statistiques européennes relatives aux personnes et aux ménages fondées sur des données au niveau individuel collectées à partir d'échantillons, modifiant les règlements (CE) nº 808/2004, (CE) nº 452/2008 et (CE) nº 1338/2008 du Parlement européen et du Conseil, et abrogeant le règlement (CE) nº 1177/2003 du Parlement européen et du Conseil et le règlement (CE) nº 577/98 du Conseil (JO L 261 I du 14.10.2019, p. 1).

M. considérant que seuls 50,6 % des personnes handicapées occupent un emploi (48,3 % des femmes et 53,3 % des hommes), contre 74,8 % des personnes non handicapées ([26]); considérant que les personnes handicapées vivant en institution ou considérées comme étant incapables de travailler sont exclues de ces statistiques ([27]); considérant que ces chiffres ne révèlent pas le type d'emploi, la qualité de l'emploi et les conditions d'emploi, c'est-à-dire qu'ils n'indiquent pas si l'emploi a été obtenu sur le marché du travail ouvert ni s'il garantit un statut de salarié bénéficiant des droits du travail et d'un salaire minimal; considérant que les personnes handicapées constituent un groupe diversifié et font souvent l'objet d'une discrimination intersectionnelle, dont les effets cumulatifs ont une incidence concrète sur l'emploi;

N. considérant que dans certains États membres, la grande majorité des personnes handicapées sont employées dans un atelier protégé; considérant que les ateliers protégés devraient avoir pour finalité l'intégration, la réinsertion et la transition les plus rapides possible vers le marché du travail ouvert; considérant que les ateliers protégés sont souvent un environnement séparé dans lesquels les travailleurs handicapés ne bénéficient pas du statut de salarié, des droits du travail ou d'un salaire minimal garanti; considérant que cette situation constitue clairement une violation de la CNUPDH; considérant que dans certains États membres, les ateliers protégés font actuellement office de transition vers le marché du travail ouvert; considérant que des études au niveau européen sur les caractéristiques et la diversité des ateliers protégés, parfois appelés aussi «emploi protégé», pourraient aider à recenser les bonnes pratiques, à améliorer la qualité du débat et à garantir la conformité à la législation de l'Union et à la CNUPDH; considérant que les modèles inclusifs d'emploi assisté peuvent, sous réserve qu'ils soient fondés sur les droits et reconnus comme emploi, servir à l'intégration et à la transition des personnes handicapées vers le marché de travail ouvert, dans le respect de leurs droits;

O. considérant que le taux de chômage des personnes handicapées (17,1 %) s'élève à près du double de celui de la population globale (10,2 %) ([28]) et que les personnes handicapées demeurent par ailleurs plus longtemps au chômage que les personnes non handicapées, et ce quelles que soient leurs qualifications;

P. considérant que le taux de chômage est plus élevé chez les jeunes handicapés (âgés de 16 à 24 ans), avec 24,9 % de chômeurs contre 16,6 % dans la population globale; que cette différence est indissociable des opportunités d'accès à l'enseignement;

Q. considérant que les femmes handicapées, qui représentent 16 % de la population féminine et 60 % des personnes handicapées dans l'Union, continuent de faire face à une discrimination multiple et intersectionnelle dans tous les domaines de la vie; que le taux d'inactivité économique des femmes handicapées est supérieur de plus des deux tiers à celui de l'ensemble des femmes en âge de travailler (16 à 64 ans); que seules 20,7 % des femmes handicapées occupent un emploi à plein temps, contre 28,6 % des hommes handicapés;

R. considérant que les femmes sont celles qui portent le plus souvent la charge du foyer, et qu'elles représentent la majorité des aidants qui s'occupent des personnes handicapées; que les mères célibataires qui s'occupent d'enfants handicapés sont grandement menacées par la pauvreté et l'exclusion sociale; que la discrimination en raison de l'âge touche tous les groupes d'âge et peut se manifester par des stéréotypes et des obstacles; que les femmes âgées en situation de handicap sont souvent les seules à s'occuper des personnes handicapés de leur famille; que cette situation a une incidence directe sur leur vulnérabilité face à la pauvreté et à l'exclusion sociale, mais aussi sur leur accès à l'emploi et leur évolution professionnelle, et peut pénaliser leurs conditions d'embauche;

S. considérant que l'Europe au sens large compte plus de 30 millions de personnes aveugles et malvoyantes; que leur taux de chômage moyen est de 75 % (et encore plus chez les femmes), avec pour conséquences l'exclusion sociale et la pauvreté de ces personnes ([29]); que l'Union européenne compte près d'un million de personnes sourdes utilisant la langue des signes et 51 millions de personnes malentendantes, qui sont également nombreuses à l'utiliser, dont le chômage est sous-déclaré et insuffisamment étudié; que l'Union européenne compte environ sept millions de

([26]) Statistiques de l'Union sur le revenu et les conditions de vie (SRCV-UE) 2017.
([27]) *Ibidem*.
([28]) SRCV-UE 2017.
([29]) Fondation ONCE et Union Européenne des Aveugles, *Report on the situation of blind and partially sighted persons regarding employment in Europe after 10 years of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Challenges and Opportunities*, octobre 2019.

personnes ayant une déficience intellectuelle, dont le niveau d'emploi est considérablement bas ([30]); qu'en Europe, selon les estimations, seules 10 % environ des personnes atteintes d'un trouble du spectre autistique occupent un emploi, essentiellement à temps partiel et faiblement rémunéré, à des postes sous-qualifiés ou dans des établissements protégés ([31]);

T. considérant qu'au sein de l'Union, 29,5 % des femmes handicapées et 27,5 % des hommes handicapés sont menacés de pauvreté et d'exclusion sociale, contre 22,4 % de l'ensemble de la population; que les personnes handicapées sont plus susceptibles d'être des travailleurs pauvres que les personnes non handicapées (11 % contre 9,1 %) en raison des coûts supplémentaires qu'engendre leur handicap (soins de santé, soutien logistique et humain, entre autres), de la perte de leurs prestations d'invalidité dès lors qu'elles travaillent et du fait qu'elles gagnent moins que leurs collègues à un poste équivalent et sont moins susceptibles d'obtenir une promotion ([32]); que le risque de pauvreté est accru pour les personnes souffrant d'un handicap plus grave;

U. considérant qu'un nombre disproportionné de personnes handicapées sont sans domicile, et qu'une personne handicapée est plus susceptible de devenir un sans-abri; que les personnes sans abri peuvent se retrouver en situation de handicap, par exemple à la suite d'une amputation des membres, en raison des risques liés à leurs conditions de vie;

V. considérant qu'en raison des effets cumulatifs de la discrimination intersectionnelle, les Roms handicapés font sans nul doute face à davantage d'obstacles, connaissent des taux de chômage plus importants ainsi qu'une pauvreté plus prononcée et ont un accès réduit à l'éducation et aux services par rapport à leurs pairs non handicapés ([33]);

W. considérant que les personnes handicapées LGBTI se heurtent à des obstacles supplémentaires en matière d'emploi, et que 16 % d'entre elles déclarent s'être vu refuser un emploi ou une promotion en raison de leur identité, contre 10 % du personnel LGBTI en général; qu'une personne LGBTI handicapée sur quatre a fait l'objet de remarques désobligeantes, d'intimidations et d'abus, et a vu son orientation sexuelle révélée sans son consentement ([34]);

X. considérant qu'une enquête menée récemment à l'échelle de l'Union auprès de personnes handicapées montre que 96 % d'entre elles estiment que l'accès au marché du travail ouvert est inadéquat ou requiert des améliorations, que seuls 10 % d'entre elles considèrent que la législation existante est à même de protéger comme il se doit les personnes handicapées contre la discrimination sur le marché du travail ouvert, et que 18 % d'entre elles n'étaient pas informées de l'existence, dans leur pays, d'une législation qui les protège contre la discrimination ([35]);

Y. considérant que ces données démontrent que la stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées n'a pas suffisamment mis l'accent sur l'emploi des personnes handicapées et la discrimination intersectionnelle à laquelle elles sont confrontées;

Z. considérant que le harcèlement sur le lieu de travail, y compris le harcèlement sexuel et les représailles en cas de dénonciation, entrave l'accès au travail et à l'emploi, le maintien de l'emploi et l'égalité des parcours professionnels, en particulier pour les femmes handicapées;

AA. considérant que les inégalités, l'exclusion et la discrimination à l'encontre des personnes handicapées sur le marché du travail ne constituent pas un problème isolé, mais qu'elles sont étroitement liées à l'absence d'un enseignement inclusif, notamment dès la petite enfance; l'apprentissage tout au long de la vie, y compris la formation professionnelle; les obstacles, la ségrégation et les discriminations dans les domaines du logement et de la santé; et le manque d'accessibilité des transports et d'autres services et produits; qu'il est donc nécessaire d'adopter une approche complexe et des mesures globales pour remédier à la situation;

AB. considérant que les mesures visant à promouvoir le bien-être mental et à prévenir les problèmes de santé mentale et les handicaps psychosociaux sur le lieu de travail sont essentielles;

AC. considérant que l'accessibilité des lieux de travail, des transports et des services d'assistance, en particulier l'assistance personnalisée, ainsi que de la société dans son ensemble, est essentielle pour que les personnes handicapées puissent réellement jouir de leur droit à une vie autonome et de leur droit au travail; que les États membres devraient aussi

---

([30]) Inclusion Europe.
([31]) Autisme Europe, *Autisme et travail — Ensemble c'est possible*, 2014.
([32]) Equality and Human Rights Commission, rapport de recherche n° 107 — Recherche sur la disparité des salaires, *The Disability Pay Gap*, août 2017.
([33]) European Centre for Minority Issues, étude n° 8, «*Not Even in the Margins: Where are Roma with Disabilities?*», février 2016.
([34]) Stonewall, «*LGBT in Britain — Work Report*», 2018.
([35]) Cette enquête a été réalisée par le Réseau européen pour la vie autonome.

promouvoir la création d'un environnement bâti accessible aux handicapés; qu'une fois transposée, la directive (UE) 2019/882 relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services apportera une amélioration significative en faveur d'une société accessible aux handicapés, et que sa transposition doit donc s'effectuer en temps opportun et faire l'objet d'un suivi attentif;

AD. considérant que supprimer les prestations d'une personne handicapée dès qu'elle commence un travail rémunéré est une mesure qui comporte des risques et un important facteur de stress, et constitue un obstacle important à l'emploi, en plus d'être injuste socialement parce qu'une telle décision ne tient pas compte du coût élevé de la vie lié au handicap;

AE. considérant que les différentes définitions du handicap, la diversité des méthodes d'évaluation du handicap et la diversité et le caractère souvent peu clair des méthodes de classification du handicap employées dans les États membres, ainsi que le manque de reconnaissance mutuelle du statut de personne handicapée entravent la libre circulation des personnes handicapées au sein de l'Union;

AF. considérant qu'une prise de conscience est essentielle pour permettre aux employeurs et aux travailleurs, ayant connaissance de leurs obligations et de leurs droits dans le domaine de la non-discrimination, d'agir et de réagir de manière appropriée;

AG. considérant que les nouvelles technologies, notamment les systèmes d'intelligence artificielle (IA), pourraient permettre la mise au point de procédures d'embauche efficaces, accessibles et non discriminatoires, mais que des évolutions technologiques non inclusives pourraient présenter un risque lié à l'introduction de nouveaux obstacles et de nouvelles formes de discrimination; qu'il convient, conformément à l'article 9 de la CNUDPH, d'assurer aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, l'accès aux informations ainsi qu'aux technologies et systèmes de la communication;

1. demande aux institutions de l'Union et aux États membres de réaffirmer leur attachement à la réalisation de l'égalité inclusive des personnes handicapées et de mettre pleinement en œuvre la CNUDPH, notamment son article 27 relatif au travail et à l'emploi; les invite, à cette fin, à intensifier leurs efforts et à tout mettre en œuvre pour créer un marché du travail inclusif, accessible et non discriminatoire, grâce à une approche holistique fondée sur le cycle de vie pour les personnes handicapées et pour tous, conformément aux traités de l'Union et aux droits énoncés dans le socle européen des droits sociaux ainsi qu'aux valeurs internationales inscrites dans le programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations unies et dans les objectifs de développement durable; demande à l'Union européenne et à ses États membres de ratifier le protocole facultatif de la CNUDPH;

2. est d'avis qu'il convient de procéder, dans les plus brefs délais, à une révision de la directive sur l'égalité en matière d'emploi aux fins de sa pleine harmonisation avec les dispositions de la CNUDPH et de la mise en place d'un processus participatif visant à assurer la participation directe et entière des organisations représentatives des personnes handicapées;

Pour un lieu de travail inclusif et accessible

3. 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 — y compris des lieux de travail, de leurs équipements et de leurs infrastructures — de sorte que ceux-ci puissent être utilisés par tous;

4. demande aux États membres de garantir la mise en place d'aménagements raisonnables sur le lieu de travail, sans aucun frais pour les travailleurs, à l'intention des personnes handicapées; demande à la Commission d'élaborer des lignes directrices de l'Union claires concernant les aménagements raisonnables, qui précisent la forme que ceux-ci peuvent prendre en fonction d'un besoin particulier, afin que l'article 5 de la directive puisse être transposé effectivement dans le droit national; invite la Commission à engager des procédures d'infraction et à encourager les États membres à veiller à ce qu'un système de sanctions soit prévu en cas d'absence d'aménagements raisonnables, étant donné que cela constitue une forme de discrimination; estime que le Parlement pourrait recourir à la possibilité d'inviter la Commission à ouvrir de telles procédures d'infraction; invite les États membres à préparer du matériel de soutien et des documents d'orientation et à proposer des formations pertinentes dans des formats accessibles à l'intention des employeurs, des responsables, des travailleurs et des personnes handicapées afin de leur permettre d'acquérir les connaissances, les compétences et la prise de conscience nécessaires concernant la mise en œuvre concrète des aménagements raisonnables, et de dissiper ainsi les idées reçues sur le coût prohibitif de ces aménagements;

5. déplore vivement l'application inégale et insuffisante de la directive 2000/78/CE du Conseil dans certains États membres, qui n'appliquent pas un suivi et des sanctions efficaces et uniformes des violations persistantes du droit de l'Union;

6. affirme que le droit de toute personne à l'égalité devant la loi et à la protection contre la discrimination constitue un droit universel reconnu par la déclaration universelle des droits de l'homme, par la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, par le pacte international relatif aux droits civils et politiques et le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, et par la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, dont tous les États membres sont signataires; rappelle que la Convention nº 111 de l'Organisation internationale du travail (OIT) interdit la discrimination en matière d'emploi et de travail;

7. presse les États membres de recourir à des quotas contraignants en matière de diversité sur le lieu de travail ou d'envisager leur introduction afin de favoriser un lieu de travail inclusif, en prévoyant des sanctions efficaces et proportionnées en cas de non-respect; suggère que les amendes soient réinvesties en faveur de l'inclusion; souligne que ces mesures doivent être proportionnées et tenir compte des petites structures; presse les États membres de 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, ainsi que d'aider les employeurs à recruter des personnes handicapées grâce à des mesures telles que l'établissement d'une liste sur une base volontaire ou d'une interface unique pour les candidats handicapés, à partir de laquelle il serait possible de recruter des candidats; demande aux États membres d'assortir l'introduction de quotas d'un programme de formation des employeurs portant sur le contenu et la portée des règles applicables; demande aux États membres de charger les services publics de l'emploi de préparer une liste, établie sur base volontaire, de demandeurs d'emploi handicapés afin d'aider les employeurs à respecter les exigences relatives aux quotas en matière de diversité;

8. demande aux institutions de l'Union de montrer l'exemple en fixant un quota en matière de diversité et un quota spécifique en matière de diversité concernant le recrutement de personnes handicapées, en élaborant des lignes directrices internes relatives aux aménagements raisonnables, en garantissant l'équité et la pleine accessibilité dans les processus de recrutement et sur le lieu de travail, ainsi qu'en employant des personnes présentant tous type de handicap à tous les niveaux et en recherchant activement des candidats handicapés pour pourvoir des postes; demande aux États membres de faire de même dans leurs administrations publiques;

9. invite les États membres à adopter des politiques durables et inclusives en matière d'emploi, telles que la mise en place de procédures de recrutement adaptées, d'emplois sur mesure, flexibles et assistés, d'emplois partagés, de mécanismes de placement et de soutien individuels ainsi que d'entreprises inclusives, en tenant compte des caractéristiques spécifiques des personnes présentant différents types de handicap et en facilitant ainsi leur accès au marché du travail; invite les États membres:

— à recourir à des incitations fiscales et à d'autres mesures de soutien financier en faveur des entreprises, notamment les PME, qui embauchent des personnes handicapées ou leur proposent une formation professionnelle ou un apprentissage;

— à soutenir les entreprises inclusives qui embauchent des personnes handicapées sur le marché du travail ouvert dans le cadre de marchés publics;

— à encourager les pratiques individualisées d'intermédiation en matière d'emploi;

— à promouvoir la responsabilité sociale des entreprises en ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées et à soutenir les organisations de l'économie sociale qui réinvestissent leurs bénéfices en faveur d'objectifs sociaux;

— et d'informer les employeurs au sujet de ces politiques et mesures d'incitation;

demande aux États membres d'aider les entreprises qui proposent des mesures d'action positive ciblées pour lutter contre les désavantages multiples; invite les États membres à procéder à des échanges de bonnes pratiques afin de définir et de mettre en œuvre une combinaison ciblée de mesures visant à favorisant l'égalité des chances en matière d'emploi pour les personnes handicapées;

10. demande à la Commission et aux États membres de 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, avec la participation active des personnes handicapées, afin de définir et de lancer des actions spécifiques pour rendre le marché du travail plus inclusif, compte tenu de la diversité des handicaps; souligne, dans ce contexte, qu'il importe de lancer des initiatives inclusives et accessibles, assorties d'un financement approprié, en matière d'apprentissage tout au long de la vie, notamment l'enseignement et la formation professionnels (EFP), et de développement des compétences pour les personnes handicapées dès leur plus jeune âge, en mettant l'accent sur les compétences numériques et écologiques, en accord avec l'évolution rapide de la réalité et des exigences du marché du travail actuel et à venir; souligne, en outre, qu'il importe d'apporter un soutien approprié aux personnes handicapées tout au long de leur vie en faisant un meilleur usage des technologies innovantes pour créer des conditions de concurrence équitables et lever les obstacles à l'éducation et à l'emploi, ainsi que d'aider les personnes handicapées à accéder aux outils et logiciels numériques indispensables à leur autonomie;

11. demande aux États membres d'accroître la capacité des services publics de l'emploi à créer un réseau d'entreprises inclusives, à recruter, à tous les niveaux, des auxiliaires spécialisés tels que des accompagnateurs à l'emploi, qui fourniront une évaluation des besoins, une formation et un soutien personnalisés aux personnes handicapées à la recherche d'un emploi, ainsi que des assistants à la réalisation des tâches professionnelles aussi longtemps que nécessaire afin d'aider les personnes handicapées à accomplir leur travail sur le marché du travail ouvert;

12. demande aux États membres de promouvoir des approches fondées sur les droits de l'homme dans le domaine de l'éducation en vue de mettre en place des systèmes éducatifs inclusifs et non discriminatoires, ainsi que de promouvoir le développement et la prestation de formations sur la conception universelle, les aménagements raisonnables et la diversité sur le lieu de travail à l'intention des étudiants universitaires dans les facultés concernées, avec la participation de personnes handicapées, et de faciliter la formation d'accompagnateurs à l'emploi, d'assistants à la réalisation des tâches professionnelles et de conseillers en handicap et diversité, en mettant l'accent sur les spécificités des différents handicaps;

13. demande aux États membres d'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 sur le marché du travail ouvert, afin de veiller à ce qu'ils soient couverts et protégés par les cadres juridiques dont relèvent la sécurité sociale, le salaire minimum et la non-discrimination, tout en supprimant progressivement les dispositions qui sont en violation de la CNUDPH, en particulier son article 27; demande à la Commission de procéder à un suivi de ce processus; rappelle que les ateliers protégés ne devraient être qu'une option limitée à une période temporaire dans la vie professionnelle des travailleurs handicapés; invite les États membres, à cet égard, à élaborer et à promouvoir des modèles d'emploi inclusifs sur le marché du travail ouvert et en dehors des ateliers protégés, dans le plein respect de la CNUDPH; souligne également que les travailleurs handicapés employés dans des ateliers protégés devraient au minimum se voir garantir les droits et le statut équivalant aux droits du travail dont jouissent les personnes qui travaillent sur le marché du travail ouvert; demande aux États membres, à cet égard, d'accélérer le processus de désinstitutionnalisation, d'instaurer des systèmes de prise en charge efficaces, régionaux et décentralisés, notamment des services d'activation sociale, à tous les niveaux de la société, et de faciliter l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail ouvert et au sein de la société dans son ensemble;

14. déplore le fait que la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle risque d'entraver la réalisation des objectifs du traité UE;

15. salue les initiatives de la Commission, comme l'Access City Award (prix européen des villes les plus accessibles), et appelle de ses vœux des initiatives similaires au niveau national, régional et local;

16. regrette que les personnes souffrant d'un handicap intellectuel ou psychosocial se heurtent à de multiples obstacles juridiques, institutionnels, communicationnels et sociaux pour exercer leurs droits, ce qui les empêche de voter, d'être candidat à une fonction publique élective, d'exercer leur participation civique ou tout simplement d'avoir leur mot à dire sur leur propre vie; encourage les États membres à prendre des mesures immédiates pour réformer leurs cadres juridiques afin de garantir que les personnes handicapées jouissent de la capacité juridique sur un pied d'égalité avec les autres personnes dans tous les aspects de la vie, conformément à l'article 12 de la CNUDPH, et rappelle que, conformément à l'article 29 de ladite convention, les droits politiques des personnes handicapées et la possibilité d'en jouir sur un pied d'égalité avec les autres personnes doivent être garantis.

17. demande à la Commission et aux États membres de veiller à ce que les fonds de l'Union ne soient pas affectés à des programmes d'emploi séparé pour les personnes handicapées qui ne leur offrent aucune perspective de trouver un emploi non protégé;

Pour un lieu de travail sans discrimination

18. demande instamment à la Commission et aux États membres d'intensifier leur travail avec les personnes handicapées, leurs organisations représentatives et les organismes de promotion de l'égalité dans l'objectif de préparer et de lancer des campagnes de sensibilisation globales et des formations ciblées sur les capacités et les contributions des personnes handicapées ainsi que sur les avantages de la diversité, de l'égalité et de la non-discrimination, à l'intention des employeurs, des responsables dans tous les domaines et de la société dans son ensemble, 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, de lutter contre l'intimidation, le harcèlement et l'exploitation, et de parvenir à l'égalité inclusive pour tous;

19. souligne l'importance de l'accès aux informations pour les victimes de discrimination; estime qu'il est nécessaire que les États membres prennent les mesures appropriées pour faire en sorte que des conseils et une assistance juridiques raisonnables et accessibles puissent être obtenus et qu'ils soient apportés aux victimes, à toutes les étapes de la procédure judiciaire, avec notamment des services de conseil individuel et confidentiel, ainsi qu'un soutien moral et psychologique à la personne, auprès des organismes de promotion de l'égalité ou des intermédiaires appropriés; demande en outre aux États membres de lutter contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail, qui portent atteinte à la dignité et/ou créent un environnement hostile au travail;

20. demande aux États membres de prendre des mesures actives en vue de garantir la non-discrimination pour tous, notamment pour les personnes handicapées, de veiller, conformément à la CNUDPH, à l'accessibilité des lieux de travail, des transports et de l'environnement bâti, et de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées à tous les stades du parcours professionnel, qu'il s'agisse du recrutement ou de l'évolution de carrière, en faveur de conditions de travail sûres et saines et de l'aide à l'emploi; demande aux institutions de l'Union de prendre les mêmes mesures; demande aux États membres de veiller à ce que les personnes handicapées puissent exercer leurs droits de travailler et leurs droits syndicaux sur un pied d'égalité, et à ce qu'elles soient protégées contre la violence, le harcèlement moral, le cyberharcèlement et le harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, en particulier lorsqu'il vise des femmes handicapées; prie instamment les États membres de ratifier la convention d'Istanbul qui est censée avoir un effet transversal sur l'ensemble de la législation de l'Union, en accordant une attention particulière aux femmes handicapées, qui sont victimes de discriminations multiples et qui sont plus vulnérables face au harcèlement sur le lieu de travail; demande aux institutions de l'Union de prendre les mêmes mesures;

21. souligne en outre la nécessité d'une garantie pour les droits des personnes handicapées comprenant des mesures spécifiques pour répondre aux besoins des femmes handicapées;

22. demande à la Commission et aux États membres de garantir que les politiques d'inclusion mises en œuvre au niveau des secteurs et des entreprises sont définies en concertation avec les représentants des travailleurs;

23. demande à la Commission et aux États membres de prévoir une aide destinée aux travailleurs qui se retrouvent handicapés à la suite d'un accident, afin de leur permettre de conserver leur poste ou de trouver un emploi équivalent qui reflète leurs nouvelles compétences sans perdre les droits et les conditions de travail dont ils bénéficiaient avant l'accident;

24. invite la Commission et les États membres à adopter une approche préventive et inclusive en matière de sécurité et de santé au travail lorsqu'ils soutiennent le recrutement et le retour au travail des personnes handicapées; note que cet objectif pourrait être atteint grâce à des parcours intégrés combinant des mesures de prévention en matière de santé et de sécurité au travail avec différentes formes de mesures d'employabilité, telles que le soutien individualisé, le conseil et l'orientation, ainsi que l'accès à l'enseignement général et professionnel;

25. demande à la Commission et aux États membres de s'attaquer aux écarts de salaire fondés sur le sexe, le handicap et l'origine ethnique, et, ce faisant, de lutter contre la discrimination salariale directe et indirecte et le risque de pauvreté des travailleurs qui sont confrontés à des obstacles au travail et qui sont victimes de discriminations multiples, notamment les personnes LGBTI, les femmes, les Roms et les réfugiés; attend la présentation par la Commission, au cours du premier trimestre de 2021, de la législation relative à la transparence des rémunérations sur le lieu de travail afin de lutter contre les écarts de salaire dont sont victimes les groupes sociaux défavorisés, en particulier les personnes handicapées;

26. souligne qu'une protection des personnes transgenres contre la discrimination à l'embauche doit être garantie et demande aux États membres de lutter contre cette discrimination, en particulier dans le domaine de l'emploi;

27. demande aux États membres de 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, étant donné que cette pratique contribue à la pauvreté des travailleurs et à la pauvreté des personnes âgées; estime, en effet, que ces prestations aident les personnes handicapées à surmonter les difficultés et qu'elles sont susceptibles de garantir leur dignité et leur égalité;

28. demande aux États membres de permettre un degré de souplesse suffisant en matière d'octroi d'aides et de prestations sociales afin de garantir la possibilité d'ajuster celles-ci en fonction des besoins individuels et du parcours professionnel de chaque personne handicapée;

29. invite la Commission à évaluer la mesure dans laquelle les États membres prévoient des dispositions détaillées pour l'exercice du droit au congé de maternité, au congé de paternité, au congé parental et au congé d'aidant, ainsi que des dispositions sur des formules souples de travail, et si celles-ci sont adaptées aux divers besoins des mères en situation de handicap, des mères d'enfants en situation de handicap ou souffrant d'une maladie de longue durée, ou des mères vivant des situations particulières, telles que la naissance d'un enfant prématuré; plaide en faveur de mesures plus ambitieuses pour valoriser le rôle équivalent des hommes en tant qu'aidants; invite les États membres à présenter des stratégies nationales en faveur des aidants informels; insiste sur la nécessité de mettre à disposition des services de garde d'enfants accessibles et de qualité pour garantir une participation égale des femmes au monde du travail;

30. demande à la Commission de proposer, après avoir consulté les organisations représentant les personnes handicapées, une législation relative aux normes applicables aux organismes de promotion de l'égalité, qui leur conférerait un mandat plus ambitieux et les doterait des ressources adéquates pour garantir l'égalité de traitement des personnes handicapées et assurer une diffusion des informations qui soit accessible à tous;

31. demande à la Commission et aux États membres de mettre à disposition des financements durables pour assurer le renforcement des capacités des organisations représentatives des personnes handicapées, en reconnaissant le rôle de premier plan que celles-ci jouent dans la lutte contre les discriminations vis-à-vis de ces personnes;

32. demande à la Commission et aux États membres d'harmoniser la définition du handicap et de veiller à la reconnaissance mutuelle du statut de personne handicapée dans les États membres, afin de permettre à ces personnes de circuler librement et de jouir des droits que leur confère leur citoyenneté européenne; invite la Commission et les États membres, pour ce faire, à réaliser une étude de la législation en vigueur et à recenser les meilleures pratiques des États membres; rappelle que la libre circulation est un droit fondamental de l'Union européenne; demande dès lors à la Commission et aux États membres d'étendre l'usage de la carte européenne du handicap à tous les États membres et d'élargir son champ d'application afin de permettre la reconnaissance du statut de personne handicapée et l'accès à des services dans toute l'Union, donnant ainsi aux personnes handicapées la possibilité de vivre et de travailler plus facilement à l'étranger; demande à la Commission de mettre sur pied un guichet central fournissant des informations, dans les langues des signes nationales et dans des formats accessibles, aux personnes handicapées au sujet des services mis à leur disposition dans les différents États membres;

33. invite la Commission et les États membres à reconnaître et à promouvoir l'assistance personnelle sous le contrôle de la personne bénéficiaire, conformément à l'observation générale n° 5 du comité de la CNUDPH, afin de favoriser l'autonomie et l'inclusion sur le marché du travail; rappelle qu'en raison de la nature particulière de l'assistance personnelle, les dispositions relatives à la libre circulation doivent être adaptées aux besoins des personnes handicapées; appelle de ses vœux des mesures en matière d'assistance personnelle, en particulier en ce qui concerne la libre circulation des personnes handicapées et de leurs assistants personnels;

34. rappelle que les nouvelles technologies présentent à la fois des opportunités et des défis pour tous les travailleurs, notamment les personnes handicapées; souligne à cet égard que les nouvelles technologies pourraient poser des problèmes importants en matière d'accessibilité pour les personnes handicapées; souligne qu'il est nécessaire de faire de l'accessibilité une condition préalable dans toute initiative de l'Union, et que celle-ci devrait agir pour soutenir l'application d'une conception universelle et garantir la disponibilité et le caractère abordable des technologies d'assistance; demande à la Commission de garantir, conformément à la CNUDPH, l'accessibilité pleine et effective des systèmes et des technologies de l'information et de la communication sur un pied d'égalité ainsi que de mettre en application, dans ce contexte, des lignes directrices encourageant les développeurs dans le domaine de l'intelligence artificielle (IA) à tenir compte des besoins des personnes handicapées tout au long des processus de développement, afin d'éviter la création de nouveaux préjugés discriminatoires; demande à la Commission et aux États membres d'appuyer les programmes de recherches axés sur le développement de technologies d'assistance telles que la robotique, les technologies numériques et l'intelligence artificielle dans le but d'intégrer pleinement les personnes handicapées dans tous les domaines de la vie; demande aux États membres de veiller à ce que les personnes handicapées aient accès à des logiciels et des outils numériques abordables et adaptés à leurs besoins, ainsi que de s'appuyer sur l'expertise des organisations représentant les personnes handicapées pour définir les logiciels ou outils numériques les mieux adaptés aux besoins particuliers de ces personnes;

Actions ciblées supplémentaires et intégration des droits des personnes handicapées

35. se félicite de la consultation publique de la Commission sur sa stratégie en faveur des personnes handicapées pour l'après-2020; demande à la Commission de mettre l'accent, en particulier, sur la stratégie pour l'emploi ainsi que de couvrir toutes les dispositions de la CNUDPH, de fixer des objectifs clairs, mesurables et ambitieux en matière de diversité sur le lieu

de travail en tenant compte de l'hétérogénéité des situations de handicap, de lutter contre les discriminations multiples et intersectionnelles et d'effectuer un suivi de l'efficacité de cette stratégie avec la participation de personnes handicapées et de leurs organisations représentatives; souligne que la collaboration avec les autorités, les partenaires sociaux, les organisations et la société civile aux niveaux européen, national et local est indispensable pour assurer la mise en œuvre de la stratégie et de la CNUDPH; demande à la Commission de proposer des mesures visant à faire face aux défis et à lutter contre les violations des droits des personnes handicapées en lien dans le contexte de la pandémie de COVID-19; souligne que la discrimination fondée sur le handicap s'est accrue pendant la pandémie, mettant en danger la vie des personnes handicapées ainsi que leur santé physique et psychique; demande à la Commission d'établir un lien entre la future stratégie européenne en faveur des personnes handicapées et le processus du Semestre européen;

36. appelle de ses vœux la collecte, à l'échelle de l'Union, de données relatives au handicap, y compris concernant l'emploi et l'EFP, ventilées notamment par sexe, par âge, par type de handicap, par race/origine ethnique, par orientation sexuelle ou par niveau d'instruction, qui repose sur une approche fondée sur les droits de l'homme et inclue les personnes handicapées, qui sont jusqu'à présent exclues des statistiques; demande la collecte de données relatives à l'incidence de la crise de la COVID-19 sur les personnes handicapées, afin de proposer des politiques de préparation à de futures crises;

37. demande à toutes les institutions de l'Union et aux États membres d'agir conformément au principe «rien sur nous sans nous» et d'instaurer une étroite coopération avec les personnes handicapées et leurs organisations représentatives, de s'appuyer sur leur expertise et de les associer activement à chaque étape de la prise de décision ainsi que de l'élaboration de la législation, des stratégies, des politiques et des programmes pertinents, y compris les plus généraux;

38. invite la Commission et les États membres à intégrer les droits des personnes handicapées dans toutes les propositions relatives à l'emploi en prenant en considération la situation spécifique des personnes victimes de discriminations multiples, notamment dans les propositions concernant les transformations du travail auxquelles on peut s'attendre à l'avenir, ainsi qu'au moment de la conception et de la mise en œuvre des mesures visant à développer les compétences numériques;

39. demande à la Commission, en particulier à son groupe de travail pour l'égalité, ainsi qu'aux États membres, d'intégrer systématiquement les droits des personnes handicapées, en accordant une attention particulière aux personnes qui font l'objet de discrimination intersectionnelle, dans toutes les législations, mesures et programmes pertinents, puisque l'égalité en matière d'emploi est indissociable de l'égalité d'accès à l'éducation, à la santé, au logement, à la justice et à la protection sociale, et les invite à mettre davantage l'accent sur l'accessibilité afin que l'environnement bâti, les espaces publics, les transports et les technologies de l'information et de la communication soient plus accessibles; insiste, à cet égard, sur la nécessité de désigner un point de contact pour le handicap dans toutes les institutions de l'Union, notamment au sein de toutes les directions générales de la Commission et agences de l'Union, en plus d'établir un mécanisme de coordination interinstitutionnel pour garantir l'intégration de la dimension du handicap dans l'ensemble de la législation de l'Union;

40. est préoccupé par les obstacles importants que rencontrent les personnes handicapées dans l'accès à l'information et aux communications, en particulier les personnes aveugles ou sourdes, et celles qui présentent un handicap intellectuel ou des troubles du spectre autistique; rappelle que les différences d'aptitude de chaque personne à pouvoir recevoir et transmettre des informations et à utiliser les technologies de l'information et de la communication représentent une fracture en matière de connaissances qui engendre des inégalités;

41. appelle de ses vœux un réexamen transversal et complet du droit et des politiques de l'Union afin de garantir qu'elles se conforment pleinement à la CNUDPH;

42. demande aux États membres de lutter contre la discrimination et la violence à l'encontre des enfants handicapés au moyen d'une approche intégrée, en reconnaissant que ces enfants sont exposés à un risque accru d'être victimes de tels comportements; souligne que la voix des enfants handicapés devrait être représentée dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des lois, des politiques, des services et des mesures les concernant;

43. souligne la nécessité d'inclure des dispositions spécifiques et satisfaisantes dans le nouveau pacte sur les migrations et l'asile afin de répondre correctement aux besoins des personnes handicapées à chaque étape et dans tous les processus;

44. déplore que le droit de l'Union ne protège pas les personnes contre la discrimination fondée sur le handicap en dehors du lieu de travail et du domaine de l'emploi;

45. demande au Conseil de débloquer sans délai les négociations sur la proposition de directive horizontale anti-discrimination et de progresser vers un accord, en élargissant ainsi la protection des personnes handicapées au-delà du domaine de l'emploi;

46. exprime sa vive préoccupation quant à l'incapacité de la plupart des programmes généraux, y compris ceux couverts par les Fonds structurels, à atteindre les groupes les plus démunis, dont les personnes handicapées; demande, par conséquent, à la Cour des comptes européenne de vérifier de manière approfondie la performance des programmes de l'Union, en accordant une attention particulière aux programmes en faveur de l'éducation et de l'emploi, par exemple le Fonds social européen plus (FSE+), l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), le Fonds européen de développement régional (FEDER) et Erasmus+;

47. demande à la Commission de veiller à ce que les fonds de l'Union respectent les normes européennes et internationales relatives aux droits de l'homme et les conventions en la matière, notamment la CNUDPH, et à ce qu'ils ne soutiennent aucune mesure ni aucun programme qui contribue à la ségrégation ou à l'exclusion sociale; invite la Commission, en outre, à financer des actions qui visent à la création d'environnements, de produits, de services, de pratiques et d'appareils accessibles, qui encouragent la désinstitutionnalisation et qui soutiennent l'aide personnelle, ainsi qu'à s'assurer que les actions financées par l'Union profitent aux personnes handicapées et garantissent leur participation active à la société;

o

o o

48. charge son Président de transmettre la présente résolution à la Commission et au Conseil, ainsi qu'aux gouvernements et aux parlements des États membres et des pays candidats, à l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, à la Cour des comptes européenne, à la Cour de justice de l'Union européenne, à la Médiatrice européenne, au Comité des régions et au Comité économique et social européen, en vue de sa diffusion aux parlements et conseils régionaux, au Conseil de l'Europe et aux Nations unies.