

*L'Europe en mouvement*



Direction générale de l'éducation et de la culture

## Politique sociale et de l'emploi européenne: une politique pour les citoyens



Commission européenne



Cette brochure est éditée dans toutes les langues de l'Union européenne: allemand, anglais, danois, espagnol, finnois, français, grec, italien, néerlandais, portugais et suédois.

Commission européenne  
Direction générale de l'éducation et de la culture  
Unité «Publications», rue de la Loi 200, B-1049 Bruxelles

Manuscrit terminé en mai 2000

Couverture: EKA

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000

ISBN 92-828-8272-1

© Communautés européennes, 2000  
Reproduction autorisée

*Printed in Belgium*

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

# Politique sociale et de l'emploi européenne: une politique pour les citoyens



## Sommaire

L'Union européenne, les emplois et la politique sociale	3
Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour tous: la stratégie européenne pour l'emploi	8
L'Europe investit dans les hommes: le Fonds social européen	13
Chances, sécurité, protection et droits: la politique communautaire en faveur des salariés et des travailleurs indépendants	17
L'avenir de la protection sociale dans l'Union européenne	22
Égalité des chances et des droits: la politique communautaire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	24
La lutte contre la discrimination et l'exclusion	28
Pour aller de l'avant: la politique sociale et de l'emploi européenne au-delà de 2000	30
Conseils de lecture	31

# L'Union européenne, les emplois et la politique sociale

La politique sociale et de l'emploi européenne a pour but la promotion d'une qualité et d'un niveau de vie convenables pour tous, dans une société active, diversifiée et saine. À ce jour, elle a permis d'améliorer la vie de millions de citoyens de l'UE, dont des chômeurs, des personnes âgées, des handicapés, des exclus, des personnes en butte à une discrimination sur le marché du travail, et bien d'autres encore.

Grâce à ce que l'on appelle désormais le «modèle social européen», les Européens ne sont plus à la merci des forces du marché. Au contraire, sur le plan social, ils bénéficient de l'un des filets de sécurité les plus solides du monde, parce que l'Union européenne a la ferme conviction que, si une forte concurrence entre les entreprises est indispensable pour améliorer la productivité et la croissance, une forte solidarité entre les citoyens est tout aussi indispensable pour créer une société stable et une prospérité partagée par le plus grand nombre.



## Comment l'Union européenne applique-t-elle sa politique sociale et de l'emploi?

L'Union européenne ne s'occupe pas toute seule de la politique sociale et de l'emploi, pas plus qu'elle n'en assume la responsabilité exclusive. En effet, la politique sociale est l'une des prérogatives essentielles des États membres. En vertu du principe de subsidiarité, l'Europe ne s'occupe que des questions pour les-

*Non seulement les questions financières, mais aussi le chômage et les questions sociales présentent un intérêt commun pour les États membres de l'Union européenne.*

D'après les traités, le but de l'intégration européenne est le suivant: «La Communauté [l'UE] a pour mission [...] de promouvoir dans l'ensemble de la Communauté un développement harmonieux, équilibré et durable des activités économiques, un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, l'égalité entre les hommes et les femmes, une croissance durable et non inflationniste, un haut degré de compétitivité et de convergence des performances économiques, un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement, le relèvement du niveau et de la qualité de vie, la cohésion économique et sociale et la solidarité entre les États membres.»

*Article 2 du traité instituant la Communauté européenne (CE), modifié par le traité d'Amsterdam de 1997. En sa qualité de «premier pilier», la CE fait partie de l'Union européenne.*

quelles une solution communautaire est plus judicieuse. L'UE n'ayant fixé jusqu'ici que des normes minimales et des droits minimaux, les États membres peuvent adopter des règles et des réglementations qui vont plus loin que les dispositions sociales européennes.

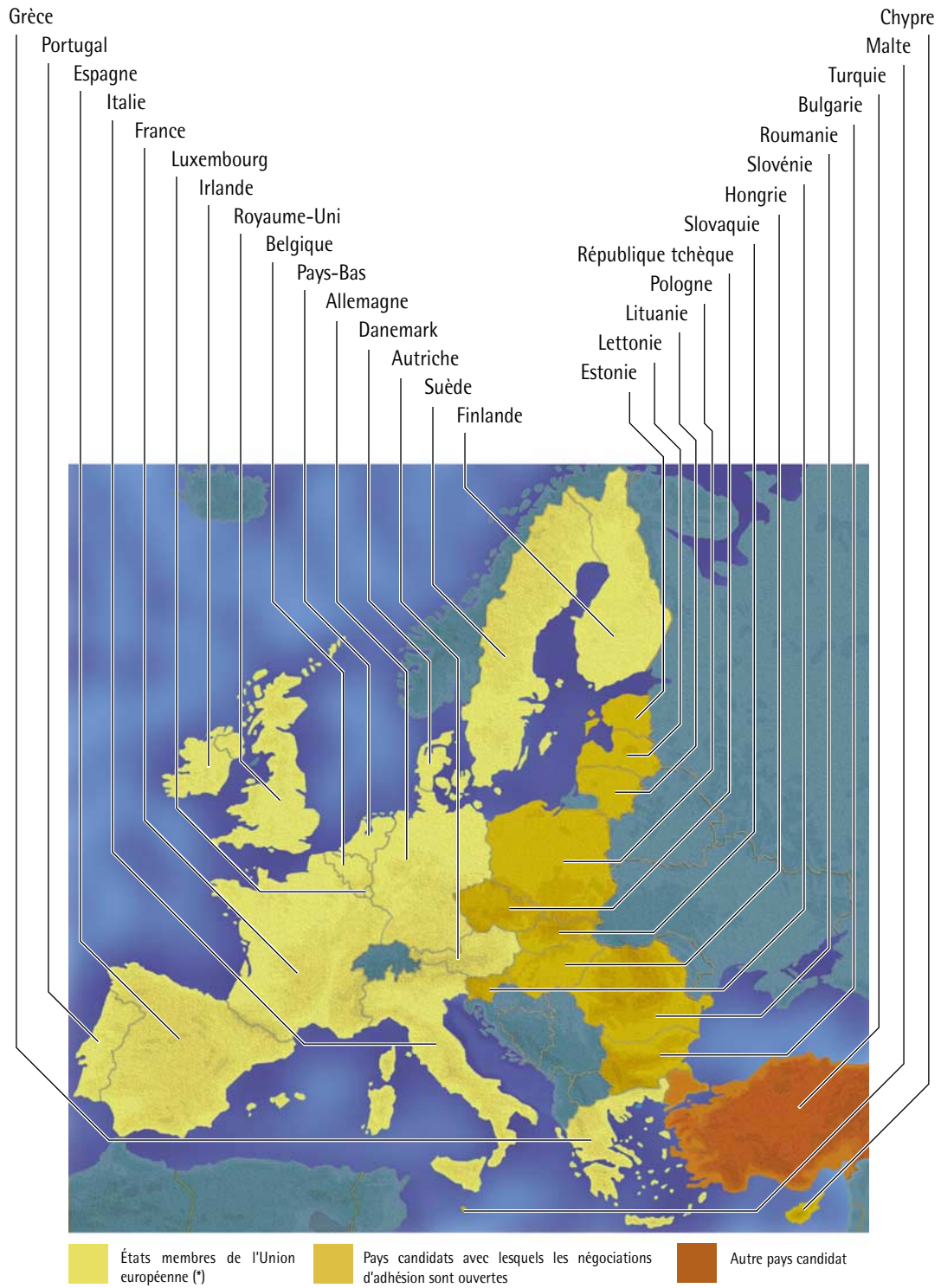
La résolution des problèmes sociaux de l'Europe requiert les efforts conjugués du plus grand nombre d'acteurs possible. C'est ce qui explique pourquoi la politique sociale et de l'emploi européenne est appliquée conjointement avec les États membres et en collaboration avec des associations et des organisations non gouvernementales (ONG). Au milieu des années 90, ces dernières se sont regroupées pour former la «plate-forme des ONG sociales européennes», laquelle insuffle des avis et des idées à la politique sociale européenne. Par ailleurs, les ONG sont des partenaires compétents et importants de l'UE dans la mise en œuvre de mesures de politique sociale, et, grâce à ces contacts – que l'on désigne souvent par l'expression «dialogue social» –, elles constituent un maillon essentiel de la chaîne qui relie l'UE et les citoyens. Parmi les tâches de la politique sociale et de l'emploi figurent l'extension du dialogue civil, mais aussi du «dialogue social», c'est-à-dire des négociations entre les partenaires sociaux au niveau européen.

## Quel est le rôle des partenaires sociaux?

Les syndicats et les organisations patronales constituent les partenaires sociaux. Les organisations qui les chapeautent respectivement sur le plan européen jouent un rôle important en contribuant, en conformité avec des procédures établies, à façonner et à donner corps à la politique sociale et de l'emploi européenne. En 1985, l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), la Confédération des syndicats européens (CSE) et le Centre européen des entreprises publiques (CEEP) ont décidé de collaborer régulièrement.

L'accord de 1992 sur la politique sociale a érigé les syndicats et les organisations patronales en conseillers spécialisés auprès des institutions européennes. En revanche, c'est le traité d'Amsterdam qui, en 1997, en a fait des codécideurs. Lorsque les partenaires sociaux concluent des accords, ils peuvent désormais les soumettre aux institutions européennes pour transformation en législation européenne. On voit donc que les syndicats et les organisations patronales ont gagné en importance dans la politique sociale et de l'emploi. Ils sont désormais des partenaires, ce qui est une condition sine qua non pour que cette politique puisse relever les défis des mutations économiques et sociales que connaît l'Europe.

La mission principale de la politique sociale européenne est décrite à l'article 136 du traité CE: «La Communauté [l'UE] et les États membres [...] ont pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions.»



(\*) Les territoires non continentaux et d'outre-mer ne figurent pas sur la carte.



*Le traité d'Amsterdam (1997) a renforcé l'action européenne pour la création d'emplois.*

### **Qu'en est-il de l'incidence de l'élargissement de l'UE?**

L'Union européenne négocie son élargissement avec douze pays candidats (la plupart sont des pays d'Europe centrale et orientale). L'adhésion de nouveaux États membres à l'Union européenne constitue un défi non seulement sur le plan économique, mais aussi sur celui de la politique sociale, car la plupart des pays candidats connaissent un niveau de vie inférieur à la moyenne européenne. Les citoyens de l'UE peuvent se demander ce qu'il adviendra de la cohésion sociale de l'UE lorsque le nombre d'États membres sera largement supérieur aux quinze États actuels. C'est surtout dans les États membres qui ont une frontière commune avec un pays candidat que les gens redoutent un énorme afflux de travailleurs qui, pensent-ils, vont faire peser des contraintes sur les

régimes sociaux. Mais, en fait, il n'y a guère de motifs de nourrir des craintes exagérées, car l'UE applique une stratégie de préadhésion qui incite ces pays à se rapprocher des droits sociaux, avant même qu'ils n'adhèrent.

Pour être autorisés à adhérer, les pays candidats doivent progressivement appliquer les règles communautaires, et notamment la législation relative à la politique sociale. L'UE les aide à moderniser leurs régimes sociaux grâce à des «partenariats pour l'adhésion» qui prévoient un concours financier substantiel de l'UE et l'échange d'expériences et de savoir-faire. Certains programmes communautaires, comme ceux qui concernent l'éducation et la formation, ont été ouverts à des participants de ces pays. On voit donc que la stratégie communautaire de préadhésion profite aux citoyens des futurs États membres, mais aussi, dans une perspective à long terme, à la stabilité sociale de l'UE.

### **Que signifie le traité d'Amsterdam pour la politique sociale et de l'emploi?**

Conclu en 1997 et entré en vigueur en mai 1999, le traité d'Amsterdam a marqué un tournant très important pour la politique sociale et de l'emploi européenne. À Amsterdam, les chefs d'État ou de gouvernement ont ajouté au traité un chapitre entier sur l'emploi, et, pour la première fois, ils ont déclaré que la poli-

L'article 125 du traité CE fixe les objectifs de la stratégie européenne pour l'emploi en ces termes: «Les États membres et la Communauté [l'UE] s'attachent [...] à élaborer une stratégie coordonnée pour l'emploi et en particulier à promouvoir une main-d'œuvre qualifiée, formée et susceptible de s'adapter ainsi que des marchés du travail aptes à réagir rapidement à l'évolution de l'économie [...]»

tique de l'emploi était une mission européenne commune.

Le traité a également introduit un certain nombre de nouvelles tâches pour la politique sociale européenne. À titre d'exemple, l'UE peut désormais prendre des mesures pour lutter contre la discrimination ou aider les exclus à s'insérer dans la société, exprimant ainsi son attachement à une société intégrée.

Par ailleurs, le traité d'Amsterdam est important en ce sens qu'il a véritablement élargi à l'UE toute entière la politique sociale et de l'emploi. Durant les années 90, la plupart des mesures de la politique sociale de l'UE ont été inspirées par le protocole sur la politique sociale annexé au traité UE de 1992 et la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs adoptée par les chefs d'État ou de gouvernement en 1989. Les droits fondamentaux des travailleurs couvraient la sécurité et la protection de la santé au travail, la formation et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Si la charte n'était pas un document impératif, le protocole sur la politique sociale assurait que l'UE fût à même de prendre des mesures dans les domaines sociaux couverts par la charte. Toutefois, comme le Royaume-Uni n'avait signé ni la charte ni le protocole, une partie de la législation communautaire dans le domaine social n'était applicable que dans quatorze des quinze États membres. Le traité d'Amsterdam a mis un terme à l'évolution à deux vitesses de la politique sociale communautaire.

Aujourd'hui, le protocole fait partie intégrante du traité et ses dispositions s'appliquent à tous les États membres sans distinction. Les Européens peuvent désormais se fier à la législation adoptée par l'UE en matière de politique sociale

durant les années 90 et appliquée rétroactivement au Royaume-Uni.

### **Qu'est-ce que le programme d'action sociale?**

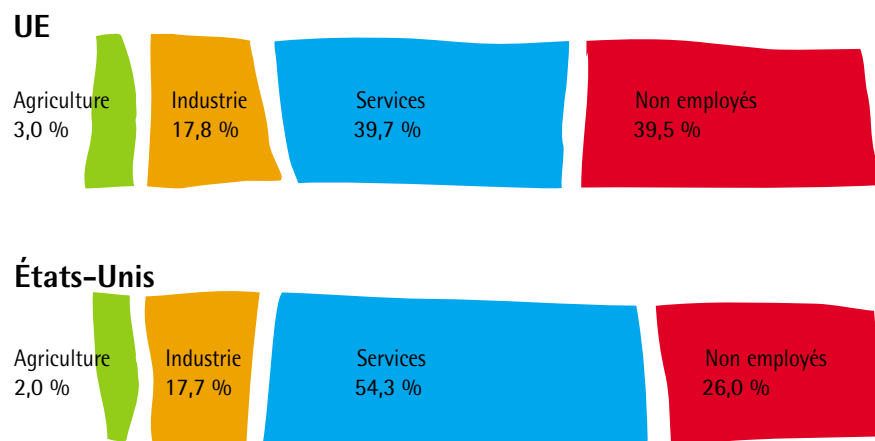
En 1993, la Commission a lancé une vaste consultation sur l'avenir de la politique sociale européenne. Le but de l'opération – stimulée par le livre vert et le livre blanc sur la politique sociale de 1993 et de 1994 – a consisté à élaborer une approche de la politique sociale européenne qui soit diversifiée, novatrice et tournée vers l'avenir. Le fruit de ces travaux a été le programme d'action sociale à moyen terme pour la période 1995-1997.

À partir des réalisations du premier programme et du nouvel élan apporté par le processus pour l'emploi et le traité d'Amsterdam, le programme d'action sociale 1998-2000 a établi un nouveau cadre pour l'élaboration de la politique sociale européenne. Ses principaux objectifs consistent à promouvoir une société diversifiée et à équiper les individus pour le monde du travail en pleine mutation, à une époque de mondialisation et d'évolution technologique rapide. Il regroupe les grands pôles d'action sous trois titres principaux: emplois, qualifications et mobilité, le monde du travail en mutation et une société diversifiée. Ce cadre d'action sur le front de la politique sociale est appliqué en parallèle avec la stratégie européenne pour l'emploi adoptée en 1997 à Amsterdam.

## Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour tous: la stratégie européenne pour l'emploi

À l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle, le taux de chômage élevé constitue le problème économique et social le plus grave pour la quasi-totalité des États membres. Un citoyen de l'UE sur dix cherche du travail en vain. En Europe, le taux d'emploi est de 61 %, soit près de dix points de pourcentage au-dessous des États-Unis et du Japon. Bien que des millions de nouveaux emplois aient été créés dans l'UE, des millions de gens sont toujours dans l'incapacité de trouver du travail. Et plus de la moitié de tous les demandeurs d'emploi sont au chômage depuis plus d'un an. Outre la pénurie nette d'emplois, certaines catégories rencontrent des difficultés particulières sur le marché du travail. Il s'agit

des chômeurs de longue durée, des jeunes, des personnes d'âge mûr, des handicapés, des femmes et des minorités ethniques. En Europe, le taux d'emploi des femmes est inférieur d'environ 20 % à celui des hommes. En ce qui concerne les handicapés, ce taux est plus faible encore, avec quelque 30 % au-dessous de la moyenne européenne globale. C'est pourquoi l'objectif de l'UE n'est pas simplement d'assurer la création d'un plus grand nombre d'emplois sur son territoire, mais aussi de créer de meilleures chances sur le marché du travail pour les catégories jusqu'ici défavorisées.



**Emploi par secteur:** part de la population totale d'âge actif en 1997. La catégorie «non employés» comprend les chômeurs à la recherche d'un emploi et les citoyens exclus du marché du travail.

Au début des années 90, il est devenu évident que la croissance économique ne suffisait pas, à elle seule, à résoudre les problèmes structurels concernant les marchés du travail de l'UE. Le livre blanc de la Commission européenne intitulé «Croissance, compétitivité et emploi» a provoqué à partir de 1993 un débat intense sur la façon dont l'UE pourrait assurer des emplois durables et de meilleures chances aux demandeurs d'emploi défavorisés. Ce débat a débouché sur la «stratégie européenne pour l'emploi» garantie par le traité d'Amsterdam. Au sommet de Luxembourg de 1997, les chefs d'État ou de gouvernement européens ont adopté le tout premier ensemble de «lignes directrices pour l'emploi», avec l'objectif d'élaborer une politique de marché du travail plus dynamique que dans le passé. Au lieu de s'attacher exclusivement à soutenir le revenu des chômeurs, il a été décidé de mettre les mesures de prévention à l'ordre du jour, en insistant sur l'employabilité des demandeurs d'emploi, l'esprit d'entreprise, la faculté d'adaptation des entreprises et des salariés aux mutations économiques et technologiques ainsi que l'égalité des chances pour les femmes et les hommes et pour les handicapés.



## Employabilité

Ce sujet concerne les qualifications des demandeurs d'emploi. La formation, la formation continue, le recyclage et une bonne orientation professionnelle sont les moyens par lesquels les gouvernements peuvent assurer que les demandeurs d'emploi possèdent les qualifications et la compétence dont le marché du travail a besoin. Les objectifs sont décrits ci-après:

- tous les jeunes devraient se voir proposer une formation, un recyclage, un emploi ou un stage pratique avant que la durée de leur chômage n'atteigne six mois;
- les adultes au chômage devraient se voir proposer un nouveau départ, plus précisément par une formation continue et une orientation professionnelle, avant que la durée de leur chômage n'atteigne douze mois;
- au moins un chômeur sur cinq devrait pouvoir bénéficier d'un recyclage ou d'une formation continue;
- il faut réduire le taux d'abandon des études et créer un système d'apprentissage ou améliorer celui qui existe.

Les gouvernements des États membres ne peuvent atteindre ces objectifs que si les organisations patronales et syndicales concluent des accords visant à accroître le nombre de stages, de formules d'apprentissage, d'occasions de recyclage et d'autres possibilités d'acquisition de qualifications.

## Esprit d'entreprise

Si l'on veut que de nouveaux emplois soient créés, il est important de simplifier la vie des entreprises. C'est pourquoi les pays de l'UE ont l'intention de faciliter la création d'entreprises ou l'installation comme travailleur indépendant, en:

- recensant les obstacles actuels à la création de petites et moyennes entreprises et en procédant aux modifications qui s'imposent;
- réduisant les charges fiscales et sociales sur la main-d'œuvre, notamment pour les emplois à bas salaires;
- cherchant comment créer plus d'emplois dans le domaine du social, par exemple dans le secteur associatif et le bénévolat.

**Pour des emplois plus nombreux et de meilleure qualité: les quatre piliers de la stratégie européenne pour l'emploi**

## Faculté d'adaptation

Les entreprises et les salariés sont contraints de s'adapter. Ils doivent faire face aux nouvelles technologies et à l'évolution des conditions du marché. Cette adaptation devrait être facilitée par:

- l'élaboration de stratégies pour une organisation moderne et souple du travail, de concert avec les partenaires sociaux;
- l'étude de nouveaux types de contrats de travail éventuellement imposés par la grande diversité des formes d'emploi actuelles;
- la création, dans la mesure du possible, d'incitations à la formation continue à titre individuel et en entreprise.

## Égalité des chances

Les États membres de l'UE attachent une importance particulière au fait d'assurer l'égalité des chances professionnelles entre les femmes et les hommes et d'améliorer l'insertion des handicapés sur le marché du travail. C'est pourquoi ils ont décidé:

- d'adopter des mesures pour qu'un plus grand nombre de femmes aient accès à l'emploi ainsi qu'aux secteurs et aux métiers traditionnellement dominés par les hommes;
- d'accroître la disponibilité de crèches et de services de prise en charge des personnes âgées, afin qu'il soit plus facile pour les femmes de prendre ou de conserver un emploi;
- de supprimer progressivement les obstacles que rencontrent les femmes et les hommes désireux de retravailler après un arrêt (par exemple pour élever les enfants);
- de prêter une attention particulière aux difficultés rencontrées par les handicapés dans la recherche d'un emploi.

*Les petites entreprises  
sont indispensables  
à la création d'emplois.*



### **Comment la stratégie européenne pour l'emploi fonctionne-t-elle concrètement?**

Les objectifs de la politique en faveur de l'emploi ne sont pas de simples slogans. Les gouvernements des États membres ont adopté des mesures très détaillées qui s'appuient sur quatre piliers (voir illustration).

Les piliers de la stratégie européenne pour l'emploi ne servent pas seulement à orienter les États membres: ils font aussi partie intégrante de toutes les politiques communautaires et sont poursuivis simultanément aux niveaux régional, national et européen. Dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, les États membres coordonnent leurs politiques de marché du travail sur un cycle annuel qui fonctionne de la façon décrite ci-après.

1. En début d'année, sur proposition de la Commission, le Conseil adopte une série de domaines d'action prioritaires, les

lignes directrices pour l'emploi. Ces dernières comportent des objectifs concrets.

2. Chaque pays établit un plan d'action national qui décrit les meilleures modalités d'application possibles des lignes directrices. Cette opération devrait faire intervenir de nombreux partenaires: syndicats, patronat, collectivités locales et régionales.

3. La Commission et le Conseil examinent ensemble chaque plan d'action national et soumettent un rapport au Conseil européen (sommet UE) de décembre. La Commission présente également une recommandation sur la révision des lignes directrices pour l'emploi relatives à l'année suivante.

Sur proposition de la Commission, le Conseil européen peut, le cas échéant, adresser des recommandations particulières aux pouvoirs publics de différents États membres. Autrement dit, il peut préconiser des mesures spécifiques devant leur permettre d'atteindre les objectifs de leur politique en faveur de l'emploi. De la sorte, l'UE est doublement impliquée dans la politique pour l'emploi: par sa propre politique et par celle de chaque État membre.

Dès le lendemain du premier sommet pour l'emploi organisé en 1997, une action concrète a été décidée au niveau communautaire: «Initiative pour la croissance et l'emploi», un programme de soutien financier aux petites et moyennes entreprises (PME). Le but de ce programme consiste à faciliter l'accès au capital-risque et aux garanties financières pour les PME, lesquelles sont souvent extrêmement novatrices et créent davantage d'emplois que d'autres entreprises.

## L'Europe investit dans les hommes: le Fonds social européen

Le Fonds social européen (FSE) est l'instrument financier dont dispose l'UE pour investir dans les hommes. Depuis 1957, le FSE applique un principe de cofinancement qui complète ce que les États membres font pour améliorer les perspectives d'emploi et permettre aux gens de développer leurs qualifications.

Le Fonds social européen canalise des moyens financiers européens de façon à permettre aux États membres d'atteindre les buts qu'ils ont fixés ensemble pour créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Il a pour mission de prévenir et de combattre le chômage, de mieux armer les travailleurs et les entreprises d'Europe pour relever les nouveaux défis et d'éviter aux gens de perdre le contact avec le marché du travail.

- Il permet de développer les qualifications des gens, et notamment de ceux qui se heurtent à des difficultés particulières pour trouver du travail, garder un emploi ou retravailler après un arrêt.
- Il soutient les États membres dans leurs efforts de mise en place de nouveaux systèmes et politiques dynamiques pour lutter contre les causes profondes du chômage et améliorer les qualifications.
- Il adapte ce soutien aux besoins spécifiques des régions qui connaissent des problèmes particuliers.

Pour affronter le nouveau millénaire, l'Union européenne s'est dotée de nouveaux mandats. Parmi ses grandes priorités figurent la lutte contre le chômage et l'amélioration des qualifications de la

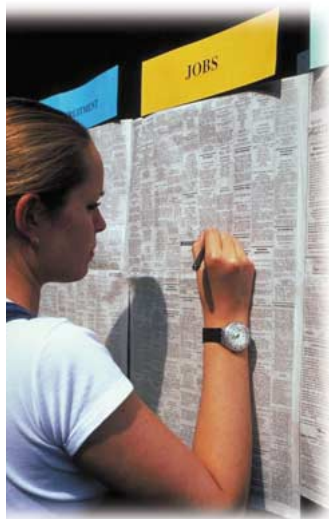


population active, afin de donner aux gens de meilleures perspectives et d'accroître la compétitivité de l'UE.

Bien que l'Europe ait créé des emplois, cela n'a guère eu d'effet sur le nombre des personnes sans emploi. À cet égard, on sait que l'insuffisance de qualifications est un élément majeur. Il est impératif que les gens acquièrent les qualifications voulues pour trouver du travail et que les entreprises acquièrent la compétence voulue pour créer de la croissance et des emplois, notamment dans les nouveaux secteurs.

Pour le Fonds social européen, l'année 2000 marque le début d'une nouvelle période septennale durant laquelle son potentiel doit être pleinement intégré – sur les plans de la politique et de la gestion – à ce qui est accompli par les États membres en vue de la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi.

*Le Fonds social européen finance des projets de formation qui permettent aux gens de garder leur emploi ou d'en trouver un.*



*Aujourd'hui, la réduction du chômage en Europe est l'une des grandes tâches de la politique sociale.*

Le FSE est l'un des quatre Fonds structurels de l'UE, les trois autres étant le Fonds européen d'orientation et de garantie agricole (FEOGA), l'Instrument financier d'orientation de la pêche (IFOP) et le Fonds européen de développement régional (FEDER). Ils ont pour mission commune de réduire les écarts entre les niveaux de vie des peuples et des régions de l'UE.

À eux quatre, ces Fonds vont consacrer près de 195 milliards d'euros à la réalisation, durant la période septennale 2000-2006, de trois objectifs.

- Objectif n° 1: promotion du développement de régions en retard de développement. Plus des deux tiers de l'argent des Fonds structurels iront aux régions dont le PIB par habitant est inférieur à 75 % de la moyenne de l'UE. Neuf États membres possèdent ce type de régions, lesquelles se situent aux confins de l'UE (départements français d'outre-mer, Açores, Madère et Canaries). En outre, l'objectif n° 1 vient en aide aux régions faiblement peuplées de la Finlande et du nord de la Suède.
- Objectif n° 2: soutien à la conversion économique et sociale de quatre types de zones connaissant des difficultés spécifiques. Il s'agit des zones qui ont du mal à s'adapter aux mutations de l'industrie et du secteur tertiaire, des zones rurales en déclin, des zones urbaines en difficulté et des zones déshéritées fortement tributaires de la pêche.
- Objectif n° 3: financement de toutes les zones de l'UE, hormis les régions relevant de l'objectif n° 1, pour leur permettre d'adapter et de moderniser leurs politiques et leurs systèmes d'éducation, de formation et d'emploi.

## Que peut faire le FSE?

Le FSE est principalement axé sur le soutien dont des individus ont besoin pour accroître leur employabilité, mais il peut aussi servir à améliorer des systèmes et des structures permettant au marché du travail de mieux fonctionner.

Il peut apporter des concours à la réalisation d'une vaste palette d'objectifs d'action permettant aux États membres de développer leurs marchés du travail respectifs et les qualifications des gens qui ont un emploi ou de ceux qui en cherchent un. Les États membres et les régions de l'UE ont des démarches et des structures différentes. Ce sont eux qui décident des domaines d'action à privilégier et du meilleur usage possible de l'argent du FSE pour ce qu'ils ont besoin de développer le plus, encore qu'ils soient tenus d'accorder une attention particulière au développement des qualifications et à l'égalité des chances, mais aussi à l'ancrage des opérations dans les plans de développement local.

Les programmes du FSE qui mettent ces plans en œuvre ont une durée de sept ans. Les domaines d'action sont choisis de façon à concorder avec les plans d'action pour l'emploi auxquels les États membres adhèrent en appliquant la stratégie européenne pour l'emploi.

## Quels sont les types de mesures financés par le FSE?

Durant la période de programmation 2000-2006, le FSE va partiellement financer les mesures prises par les États membres dans cinq domaines prioritaires:

- élaboration d'une politique dynamique en faveur du marché du travail;

- assistance aux personnes en danger d'exclusion, surtout en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail;
- amélioration de l'enseignement général et de la formation professionnelle, dans l'optique de l'apprentissage tout au long de la vie et de l'acquisition des qualifications demandées par le marché du travail;
- promotion de la faculté d'adaptation des salariés, de l'esprit d'entreprise et des qualifications des actifs dans les domaines de la recherche, des sciences et de la technologie;
- encouragement du travail indépendant et de l'employabilité des femmes ainsi que mesures de lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.

L'aide du FSE sera axée sur les projets qui favorisent l'acquisition et le perfectionnement des qualifications, mais elle pourra aussi être accordée aux institutions qui travaillent à l'amélioration de la formation et de la formation continue, sur des projets de modèles ou dans des domaines comme la sensibilisation. Pour pouvoir bénéficier d'un financement, les projets doivent assurer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, contenir des initiatives pour l'emploi local et tenir compte des techniques modernes d'information et de communication.

### Comment l'argent du FSE parvient-il à ceux qui en ont besoin?

L'argent du FSE est réparti entre les États membres. La Commission décide du montant par objectif et par pays et approuve les priorités de programmation de chaque État membre.

Ensuite, ce sont les pouvoirs publics des différents États qui décident de la façon dont les concours seront ventilés et des projets spécifiques qui bénéficieront du cofinancement du FSE dans le cadre des programmes des États membres. Lorsque ce sont des citoyens qui bénéficient du soutien du FSE, cela se passe généralement par la participation à des formations spécifiques ou à d'autres activités organisées dans leur région. Ces citoyens sont pris en charge par toute une série d'organismes prestataires, tant du secteur public que du secteur privé, comme les établissements scolaires et de formation, les organisations de bénévoles, les syndicats et comités d'entreprise, les organisations professionnelles et les entreprises. Les promoteurs de projets désireux de demander un concours du FSE doivent se renseigner auprès du ministère chargé de l'emploi dans leur pays.

### Que recouvre l'initiative communautaire EQUAL?

EQUAL est la partie du Fonds social européen réservée aux opérations internationales, à savoir l'initiative communautaire. Pour la période 2000-2006, EQUAL a remplacé les précédentes initiatives ADAPT et «Emploi», cette dernière comportant quatre volets: NOW, Horizon, Youthstart et

*EQUAL vient en aide aux catégories vulnérables qui sont souvent la cible de discriminations – les handicapés, par exemple – et tente de leur donner des chances égales.*



EKA

Integra. EQUAL apporte son soutien aux mesures destinées à combattre toute forme d'inégalité de traitement et de discrimination sur le marché du travail, et notamment la discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique, l'âge, l'invalidité, l'orientation sexuelle ou l'insuffisance de qualifications.

En outre, EQUAL est une initiative à vocation transnationale: pour pouvoir bénéficier de son aide, les projets doivent prévoir la participation de partenaires d'au moins deux États membres et avoir une démarche nouvelle et novatrice. Leur objet doit concorder avec l'un des quatre piliers de la stratégie pour l'emploi et reposer sur des «partenariats pour le développement» regroupant des associations et des organisations du secteur public et du secteur privé, le but ultime étant d'assurer l'accès de tous au marché du travail.

*Les programmes Leonardo da Vinci et Socrates sont des exemples de l'action menée par l'Union européenne pour proposer aux jeunes une expérience à l'étranger.*



### **Comment les citoyens peuvent-ils acquérir des qualifications internationales?**

Voilà longtemps que l'amélioration des qualifications des gens figure parmi les préoccupations sociales de l'UE. Ce travail n'est pas limité au Fonds social européen, puisqu'il fait également partie intégrante de plusieurs autres mesures communautaires. Dans le domaine de l'éducation, deux programmes – Socrates et Leonardo da Vinci – ont réussi à donner une dimension internationale aux universités et aux écoles ainsi qu'à la formation professionnelle. Des qualifications comme la connaissance des langues et l'expérience d'autres pays sont cruciales pour l'avenir. Les mesures communautaires sont destinées à donner à chacun l'accès à des possibilités d'apprentissage, dans son pays et à l'étranger, grâce à des partenariats, à des formules d'échange et à la suppression des tracasseries administratives qui empêchent la reconnaissance de qualifications dans d'autres pays. Plus d'un million de personnes ont tiré parti des programmes de l'UE pour poursuivre leur développement personnel dans un contexte européen.

Par ailleurs, le soutien communautaire à la recherche et au développement technologique donne la priorité aux mesures assurant que les nouvelles technologies sont bel et bien utilisées dans la vie de tous les jours, de sorte que le plus grand nombre de citoyens européens possèdent les compétences nécessaires pour jouer un rôle à part entière dans la société cognitive.

# Chances, sécurité, protection et droits: la politique communautaire en faveur des salariés et des travailleurs indépendants

Dans les années 90, la journée de travail normale de nombreux salariés et travailleurs indépendants de l'Union européenne a radicalement changé. Aujourd'hui, les entreprises sont équipées d'ordinateurs, de lignes RNIS et de téléphones mobiles. Le commerce sur Internet, la banque en ligne et la communication par courrier électronique sont en train de devenir la norme, surtout chez les jeunes salariés et les chefs d'entreprise. Or, dans ce domaine, l'Europe continue d'être à la traîne des États-Unis. Dans le secteur des technologies de l'information et de la communication, quelque 500 000 postes restent vacants dans l'UE, faute de personnes suffisamment qualifiées. Ce retard de qualifications met en péril le développement économique de l'UE, sans parler de la réussite des entreprises. Même les entreprises qui adoptent les techniques les plus récentes ne constatent pas automatiquement une amélioration de leur flexibilité, alors que les marchés ne cessent d'exiger des réactions rapides à l'évolution des besoins du consommateur. Si elles veulent rester compétitives, de nombreuses entreprises doivent changer le mode d'organisation de leur travail. La production, l'administration, les méthodes de travail et les structures de gestion doivent être remises en cause.

Comment des salariés peuvent-ils contribuer à assurer que leur entreprise est dotée des technologies et des méthodes de travail dont elle a besoin pour affirmer sa présence sur le marché? Et quelles sont les conséquences de ces changements



*Pour rester compétitifs, les pays de l'UE doivent se concentrer sur les nouvelles technologies et les structures de gestion.*

pour les travailleurs? En concertation avec les partenaires sociaux, la Commission européenne se penche actuellement sur les aspects sociaux de la société de l'information et sur une modernisation du travail réussie. Elle a invité les partenaires sociaux à conclure des accords-cadres sur la réorganisation du travail, prévoyant la conciliation du besoin de sécurité qu'ont les salariés et du besoin de flexibilité maximale qu'ont les entreprises. Ainsi, l'UE prône l'adoption, chaque fois que possible, de solutions de partenariat telles que l'introduction d'autres modèles de temps de travail ou de nouveaux types de contrats de travail.

## Quels sont les droits des salariés européens?

C'est au milieu des années 70 que la Communauté a commencé à se préoccuper des questions liées au droit du travail. Bien que les États membres soient responsables au premier chef de leur code du travail, les développements économiques

qui ont débouché sur la réalisation d'un marché commun ont très vite incité les gouvernements à rechercher un niveau minimal normalisé de protection des salariés dans l'ensemble de l'Europe. C'est ainsi qu'il existe aujourd'hui des obligations minimales européennes en matière de temps de travail, de protection des jeunes sur le lieu de travail, de licenciements collectifs imminents, de cessions d'entreprises et d'insolvabilité des employeurs. Ces droits des salariés servent un but social important, qui consiste

«logue social». Dans les années 90, en effet, les organisations chapeautant les partenaires sociaux respectifs ont passé des accords sur le congé parental, le travail à temps partiel et l'emploi à durée déterminée. Le résultat le plus important de ces accords réside dans le fait qu'un employeur ne peut exercer une discrimination envers un salarié qui travaille à temps partiel ou en contrat à durée déterminée. La directive européenne sur le congé parental a constitué un succès majeur pour les partenaires sociaux, en ce sens qu'elle a été précédée d'un accord entre leurs organisations représentatives. Cette directive établit que les femmes et les hommes ont droit à un congé parental lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, et elle leur donne le droit de reprendre le même emploi ou un emploi équivalent.

Malgré l'existence de droits des salariés européens, le droit du travail varie fortement d'un État membre à l'autre. À tout moment, les pouvoirs publics et les signataires des conventions collectives peuvent introduire des dispositions qui vont plus loin que les obligations européennes minimales. Mais quel est le droit qui s'applique lorsque des travailleurs employés par une entreprise dans un État membre sont envoyés dans un autre pays pendant une certaine période? Eh bien, l'UE a adopté une directive sur l'affectation des travailleurs qui précise que le droit applicable est celui du pays où le travail est exécuté.

### **Qu'en est-il des droits des salariés à l'information, à la consultation et à la participation?**

Les coentreprises et les fusions transfrontalières sont désormais monnaie courante sur le marché intérieur. Dans les années 90 s'est posée la question de savoir comment

#### Quelques-uns des droits des salariés européens

- Il est interdit d'embaucher des jeunes de moins de 15 ans et de faire faire des heures supplémentaires à des jeunes de moins de 18 ans.
- Les salariés adultes doivent bénéficier de onze heures de repos entre deux journées de travail (certaines catégories professionnelles font l'objet de dérogations).
- Les salariés ont droit à un contrat de travail stipulant leur rémunération, leur droit à congés et la durée du préavis.
- Des mesures d'hygiène et de sécurité particulières doivent être prises en faveur des femmes enceintes et des mères qui allaitent ou viennent d'accoucher. Une femme ne peut être licenciée au seul motif qu'elle a un enfant, qu'elle est enceinte ou qu'elle prend son congé de maternité.

à assurer que la concurrence économique au sein de l'UE ne va pas casser le niveau de protection des salariés.

Des droits européens importants en matière de temps de travail, de nouvelles formes de contrats de travail et de congé parental ont pu être forgés grâce au «dia-

les entreprises européennes ayant des établissements et du personnel dans différents pays devaient organiser la participation des salariés. Car, enfin, chaque État membre possède son propre système d'information, de consultation et de participation du personnel. En 1994, après avoir recueilli les avis des partenaires sociaux, il a été décidé au niveau communautaire de réglementer l'information et la consultation dans toute l'Europe.

Les entreprises et les groupes employant au moins 150 salariés dans chacun des deux États membres de l'UE et plus de 1 000 salariés au total sont désormais tenus de mettre en place un comité d'entreprise européen si leur personnel le demande. Si la directive concernée ne contient aucune règle détaillée sur les pouvoirs et les obligations du comité d'entreprise européen, elle laisse cependant aux représentants du personnel et à la direction le soin d'en négocier les détails. Le principe des accords volontaires a été couronné de succès, et, en 1999, quelque six cents multinationales de l'UE s'étaient déjà dotées d'un comité d'entreprise européen.

### Que fait l'UE pour la santé et la sécurité au travail?

Au fil des ans, l'objectif de la politique communautaire dans ce domaine a consisté à réduire à un minimum les accidents du travail et les maladies professionnelles. Depuis 1978 et le premier programme d'action communautaire sur la santé et la sécurité au travail, l'acceptation généralisée du rôle de l'Union européenne a remplacé la dépendance totale à la législation nationale. De nos jours, la législation communautaire relative au lieu de travail est inspirée par un cadre précisé dans la directive 89/391/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'améliora-

tion de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Cette directive a fourni une base solide pour nombre d'initiatives ultérieures.

Elle fixe des normes minimales que les États membres peuvent rendre plus rigoureuses et comporte des principes généraux concernant la prévention des risques professionnels et la protection de la sécurité et de la santé, l'élimination des facteurs de risque et d'accident et l'information, la consultation et la formation

*La réglementation communautaire impose des normes de sécurité minimales sur le lieu de travail.*



des travailleurs et de leurs représentants. Elle s'applique à tous les secteurs d'activité.

À partir de cette directive-cadre, une série de directives ont été introduites avec succès et constituent désormais un solide corpus législatif qui couvre le maximum de situations à risque avec un minimum de réglementations.

Les directives susmentionnées couvrent des sujets aussi variés et techniques que l'utilisation d'équipements de protection personnelle, le travail sur écran, l'exposition des travailleurs à des agents chimiques, physiques et biologiques, les industries extractives, la sécurité sur des

chantiers temporaires et mobiles ainsi que les travailleuses enceintes ou venant d'accoucher.

L'UE estime qu'une politique de santé et de sécurité bien conçue est indispensable à la création et au maintien d'un personnel flexible et productif. De meilleures normes de santé et de sécurité au travail, étayées par des lois et par une culture du travail qui cherche à éviter les accidents au lieu de les accepter comme une fatalité, se traduisent par d'énormes avantages sur le plan économique ainsi que sur le plan humain.

Pour assurer une approche plus structurée de la communication d'informations, l'UE a créé en 1995, à Bilbao, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. Cette Agence est appelée à jouer un rôle crucial dans la collecte et la diffusion d'informations ainsi que dans la fourniture d'une assistance technique et scientifique à la Commission et aux États membres.

### **Qu'en est-il des salariés qui travaillent dans un autre pays?**

Depuis que la Communauté européenne – qui a précédé l'actuelle UE – a été instituée en 1957, la libre circulation des travailleurs est un droit fondamental. Aujourd'hui, cinq millions d'Européens

usent tout naturellement de ce droit en travaillant dans un autre État membre. Voici comment le traité explique ce qu'est la libre circulation (voir encadré ci-contre).

La libre circulation a encore gagné du poids dans le cadre du marché intérieur, puisqu'un marché commun a notamment pour objet d'autoriser la libre circulation des biens et des capitaux. Le marché intérieur signifie également que les citoyens sont libres de travailler n'importe où dans l'Union européenne. L'UE garantit le droit à la libre circulation par des règles et des règlements spécifiques, afin que le salarié ou le travailleur indépendant qui va résider dans un autre État membre pour des raisons professionnelles puisse être accompagné de sa famille et que les chômeurs puissent, sous réserve de certaines conditions, chercher du travail dans un autre État membre. Le traité déclare que quiconque séjourne dans l'UE pour des raisons professionnelles ne peut pas être défavorisé, ce qui oblige l'UE à se préoccuper de la législation sociale pour protéger les travailleurs migrants et les travailleurs frontaliers. À titre d'exemple, quel État membre doit payer la retraite d'une personne si celle-ci a travaillé dans différents pays? Quel est le régime de sécurité sociale national responsable? La législation européenne apporte des réponses claires à toutes ces questions.

Pourtant, les citoyens de l'UE qui exercent leur droit à la libre circulation se heurtent sans cesse à des difficultés. L'un des problèmes qui se manifeste de façon récurrente est la reconnaissance des qualifications professionnelles et des titres universitaires. Bien que le droit d'exercer certaines professions soit régi par des dispositions différentes selon les États membres, les gouvernements sont tombés d'accord sur le principe de la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles. L'UE s'efforce d'amélio-

Extrait de l'article 39 du traité CE:

«Elle [la libre circulation] implique l'abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des États membres en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail.»

rer la coordination entre les autorités compétentes et de veiller à ce que les citoyens soient parfaitement informés de leurs droits en matière de libre circulation. À cet effet, elle a créé le centre d'information Europe Direct, qui peut être contacté par téléphone dans tous les pays de l'UE (voir à la fin de cette brochure) ou par Internet ([citizens.eu.int](http://citizens.eu.int)).

### Comment trouver du travail dans un autre pays de l'UE?

Les citoyens désireux de se renseigner sur le marché du travail européen peuvent s'adresser à l'agence de placement EURES. Créée au milieu des années 90 par la Commission européenne et les administrations du travail de tous les États membres ainsi que de l'Islande et de la Norvège, elle a eu pour objet initial l'échange de renseignements sur des emplois, la formation des euroconseillers et la création de bases de données. Les euroconseillers, qui sont aujourd'hui plus de cinq cents, constituent les points de contact du réseau spécifique formé par les administrations du travail. Ils s'échangent des informations sur les postes vacants, les demandeurs d'emploi, la situation sur le marché du travail et les conditions de vie et de travail dans les différents pays. Ils ont des relations particulièrement étroites dans les régions frontalières de l'Europe. Tous ces renseignements sont entrés dans les bases de données que la Commission a créées pour aider les euroconseillers. Aujourd'hui, non seulement ces derniers, mais aussi un nombre croissant d'agences pour l'emploi, ont accès à ces systèmes.

En 1998, la Commission européenne a franchi un pas supplémentaire, en ce sens que ceux qui veulent savoir s'il y a dans l'UE des emplois susceptibles de leur convenir n'ont plus besoin d'aller à l'agence pour l'emploi: EURES est



désormais accessible sur Internet ([europa.eu.int/comm/employment\\_social/elm.eures/fr/indexfr.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/elm.eures/fr/indexfr.htm)). EURES permet aux citoyens de faire usage de leur droit à la libre circulation et, ce faisant, favorise le développement d'un marché du travail européen.

*De tout temps, la libre circulation a été l'une des priorités de l'UE.*

## L'avenir de la protection sociale dans l'Union européenne



*Le nombre des personnes âgées va fortement augmenter au cours des décennies à venir.*

En Europe, les régimes de protection sociale jouent un très grand rôle. Ils apportent la sécurité à chaque citoyen et contribuent à la stabilité politique et sociale et au succès économique. Entre autres avantages, ils assurent les soins en cas de maladie et d'accidents hors du travail ainsi qu'un revenu après le départ à la retraite ou en cas de chômage. Sans protection sociale sous forme d'avantages fiscaux et d'assurance, quatre foyers de l'UE sur dix vivraient dans une relative pauvreté (c'est-à-dire avec moins de 50 % du revenu moyen dont ils disposent), contre environ 17 % avec ces régimes.

Toutefois, le régime de protection sociale de chaque État membre est mis à rude épreuve, en raison surtout de l'évolution démographique. En effet, les Européens ne cessent de vieillir. De 1960 à 1995, l'espérance de vie moyenne s'est allongée de huit ans pour les hommes et de sept ans pour les femmes. Or, malgré cette

progression, la tendance dans l'UE est à la retraite anticipée pour les travailleurs d'âge mûr, souvent dès l'âge de 55 ans. Et ce n'est pas la génération suivante qui pourra arrêter cette évolution vers une société vieillissante. Les prévisions montrent en effet que, au XXI<sup>e</sup> siècle, l'UE comptera plus de personnes âgées que de jeunes. Toutefois, l'assise financière des régimes de protection sociale n'est pas mise en péril par la seule évolution démographique, mais aussi par le taux de chômage qui demeure élevé. C'est pourquoi les pays de l'UE se trouvent contraints de réformer leurs régimes de protection sociale pour assurer leur viabilité financière tout en maintenant leur efficacité.

### **Quel est le rôle de l'UE par rapport aux régimes de protection sociale?**

L'organisation des régimes de protection sociale relève de la seule responsabilité des États membres. Toutefois, dans les années 90, le Conseil de l'UE a défini une «stratégie de convergence» dont le but est d'assurer le rapprochement à longue échéance des politiques et des régimes de protection sociale. Il a adopté deux recommandations qui fixent des objectifs précis. Ainsi, tout citoyen de l'UE privé de revenu du travail ou du capital devrait recevoir de l'État un revenu minimal. À ce jour, treize États membres ont instauré ce genre de dispositif.

La réforme des régimes de protection sociale joue également un rôle dans le cadre de la stratégie pour l'emploi, car les

États membres veulent parvenir à une situation où ils pourront activement favoriser le renforcement de l'employabilité de leurs citoyens. Pour étudier les moyens d'y parvenir et les stratégies à adopter pour repenser les régimes sociaux, la Commission européenne organise des réunions regroupant des organisations patronales et syndicales, des représentants des gouvernements, des experts et des ONG. Elle propose une stratégie très complète pour moderniser la protection sociale en tenant compte également des intérêts des personnes âgées. En effet, quelle que soit l'importance accordée à la réforme des régimes de protection sociale, il est indispensable de protéger les retraites et de maintenir des services de santé d'un niveau qualitatif élevé. Pour épauler les États membres, la Commission a créé le Missoc, le système mutuel d'information sur la protection sociale dans l'Union européenne, qui recueille, analyse et publie des données sur les politiques de protection sociale de tous les États membres. Ses rapports peuvent également être consultés librement sur Internet ([europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-prot/missoc99/french/f\\_main.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/missoc99/french/f_main.htm)).

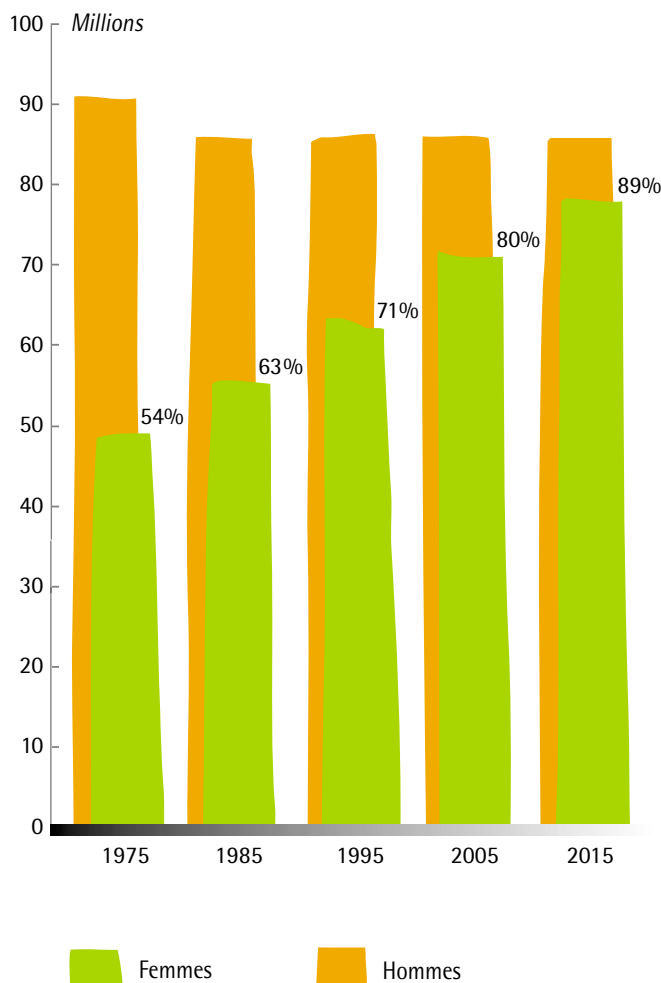
### **Quelle est l'action de l'UE en faveur des personnes âgées?**

Dans le contexte de la politique sociale et de l'emploi européenne, les préoccupations et les besoins des personnes âgées ne cessent de prendre de l'importance. L'image de l'âge et du vieillissement ne cesse de se modifier. Aujourd'hui, en Europe, les personnes âgées sont plus actives, en meilleure santé et plus entreprenantes que celles des générations précédentes. En même temps, elles sont exclues du monde du travail à un âge de plus en plus précoce, même si l'espoir de les voir remplacées par des jeunes n'est apparemment pas comblé. En fait, l'évo-

lution vers la retraite anticipée n'a pas entraîné la moindre progression mesurable du taux d'emploi moyen de l'UE.

La Commission européenne tient à élaborer, en concertation avec les partenaires sociaux et les organisations non gouvernementales, des modèles prévoyant un passage progressif de la vie active à la retraite en y associant des perspectives réalistes pour une vieillesse qui vaille la peine d'être vécue. À cet égard, la politique de recherche de l'UE joue un rôle en finançant des projets médicaux et sociaux concernant la vieillesse. Les personnes d'un certain âge ont le droit de ne pas subir de discrimination injustifiée ni d'être défavorisées. Dans le cadre de sa politique de non-discrimination, l'UE a pour objectif de prévenir toute discrimination objectivement injustifiée envers les salariés d'âge mûr.

## Égalité des chances et des droits: la politique communautaire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes



### Réduction du décalage entre les hommes et les femmes

Les pourcentages représentent la part de l'emploi des femmes par rapport à l'emploi des hommes dans les quinze États membres. Les projections reposent sur l'évolution de l'emploi des femmes et des hommes sur la période 1985-1995.

Une démocratie moderne digne de ce nom ne saurait exclure de ses principes fondamentaux les droits des femmes et les droits de l'homme ainsi que l'égalité entre les sexes. Garantie par le traité CE, l'égalité des chances est une préoccupation majeure de l'UE. Dès le début des années 70, la Communauté s'est attachée à l'égalité des chances, se positionnant ainsi à l'avant-garde de ce combat. La politique communautaire en matière d'égalité des chances s'inspire de la disposition du traité CE qui exige que, à travail égal, un salaire égal soit versé aux femmes et aux hommes. Mais, concrètement, le premier pas vers l'égalité n'a débouché que sur des modifications progressives. De ce fait, malgré tous les efforts accomplis au cours des dernières décennies, l'égalité totale des chances n'est pas encore une réalité. En moyenne, les femmes d'Europe gagnent toujours un quart de moins que les hommes et elles continuent à avoir moins de sécurité de l'emploi et moins de chances d'occuper les plus hauts postes de direction. Enfin, dans leur vie privée, c'est toujours sur leurs épaules que pèse l'essentiel du fardeau de l'éducation des enfants et des tâches ménagères. Autrement dit, il reste beaucoup à faire dans l'UE pour l'application concrète de l'égalité des chances.

Bien que la politique d'égalité des chances profite surtout aux femmes, les hommes d'Europe peuvent en bénéficier eux aussi. Ainsi, la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes a joué un rôle certain pour assu-

rer que la plupart des États membres versent une retraite aux hommes au même âge qu'aux femmes. De même, la législation européenne sur le congé parental accorde des droits aux pères de famille qui travaillent, en ce sens que, dans toute l'UE, les deux parents ont droit à un congé parental d'une durée minimale de trois mois lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. De plus, les pères ont le même droit que les mères de s'absenter de leur travail s'ils doivent s'occuper d'un membre de la famille qui est malade ou qui a eu un accident.



*L'UE cherche à créer  
l'égalité des chances  
entre les femmes  
et les hommes.*

#### Les droits européens concernant l'égalité des chances en bref

- \* Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail égal et pour un travail d'égale valeur. La Commission européenne a publié des lignes directrices sur ce qui doit, concrètement, être considéré comme un travail égal.
- \* Les femmes doivent bénéficier des mêmes chances que les hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation, à la formation continue et à l'évolution de carrière. C'est pourquoi la formulation des annonces d'offres d'emploi ne doit pas préciser le sexe.
- \* Les régimes de sécurité sociale (professionnels et obligatoires) doivent assurer des avantages égaux aux femmes et aux hommes.
- \* Les autorités doivent réserver aux femmes désireuses d'avoir une activité indépendante le même traitement qu'aux hommes qui s'installent à leur compte.
- \* Les travailleuses ont droit à des allocations de maternité et à un congé pendant leur grossesse.



*L'UE s'est donnée pour priorité de soutenir les femmes chefs d'entreprise.*

### **Quels sont les droits européens concernant l'égalité des chances?**

Pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, l'UE a commencé par adopter une législation assurant l'égalité dans les domaines de l'emploi, de la formation, des conditions de travail et de la sécurité sociale.

Au milieu des années 90, l'application de ces droits a fait naître un certain nombre de problèmes. À titre d'exemple, les victimes d'une discrimination étaient obligées de prouver devant les tribunaux l'existence et la nature de la discrimination. Par ailleurs, la Cour de justice européenne a prononcé deux arrêts précis indiquant que diverses dispositions rela-

tives aux quotas de femmes (discrimination positive) étaient contraires à la législation européenne sur l'égalité des chances. En conséquence, dans les années 90, l'UE a modifié sa législation et a adopté une directive inversant la charge de la preuve. Désormais, il incombe en principe au défendeur de prouver que la plaignante n'a pas fait l'objet d'une discrimination illégale en raison de son sexe. La discrimination positive est dorénavant autorisée en vertu du traité d'Amsterdam: les règles de promotion qui donnent la priorité aux femmes en cas de qualifications égales avec celles des hommes sont donc compatibles avec le droit européen.

### **Que signifie l'intégration active et quel est son but?**

La discrimination exercée à l'encontre des femmes n'est pas toujours manifeste; elle est souvent indirecte, dissimulée derrière des règles apparemment neutres. Ainsi, dans toute l'Union européenne, les transports en commun locaux sont majoritairement utilisés par des femmes. À première vue, les décisions concernant la modification des horaires ou des tarifs ne présentent pas d'aspects spécifiquement liés au sexe des usagers. Or, dans la pratique, elles touchent principalement la vie quotidienne des femmes. Si l'on veut prendre l'égalité des chances au sérieux, elle doit être considérée comme une mission de portée générale, et les décideurs politiques doivent en prendre conscience. C'est pourquoi l'UE adopte une nouvelle démarche destinée à renforcer l'égalité

L'article 3 du traité CE énonce ceci:

«Pour toutes les actions [...], la Communauté cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.»

des chances: l'intégration active. Il s'agit simplement de tenir compte de l'égalité des chances dans toutes les actions publiques et tous les programmes. Du reste, le traité d'Amsterdam fait expressément de l'intégration active une obligation de l'UE.

Au niveau communautaire, l'intégration active figure d'ores et déjà dans les objectifs d'un grand nombre de programmes. Ainsi, ceux qui concernent l'éducation, la formation et la jeunesse doivent assurer que les mesures qu'ils financent ne s'exercent pas au détriment des femmes et des jeunes filles. Dans certains cas, comme le programme pluriannuel pour les petites et moyennes entreprises, l'UE a même introduit des quotas: de tous les projets financés dans le cadre de ce programme, au moins un sur trois doit profiter aux femmes chefs d'entreprise. De même, l'UE s'efforce d'assurer qu'au moins 40 % d'experts de sexe féminin siègent aux comités consultatifs et autres organismes spécialisés. L'égalité des chances fait non seulement partie intégrante de la stratégie européenne pour l'emploi, mais aussi de la politique étran-

gère et de développement de l'UE, pour ne citer que ces exemples.

S'il est vrai que la prise de conscience politique et une législation correspondante sont extrêmement importantes pour assurer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, l'UE estime cependant que des programmes et des mesures spécifiques doivent être adoptés si l'on veut obtenir un effet substantiel sur les nombreuses formes de discrimination envers les femmes. Car les femmes sont les principales victimes de la violence domestique et du harcèlement sexuel au travail. Et ce sont elles encore qui sont traitées comme une marchandise dans le commerce de la prostitution. Avec ses programmes Daphné et STOP, l'UE s'est engagée dans la lutte contre ces formes de mauvais traitements et d'humiliations que subissent les femmes. Daphné soutient des mesures destinées à combattre la violence envers les enfants, les jeunes et les femmes, tandis que le programme STOP permet aux États membres de coordonner leurs mesures visant à empêcher la traite des êtres humains et l'exploitation sexuelle.

## La lutte contre la discrimination et l'exclusion

L'article 13 du traité CE déclare que l'UE peut prendre les mesures nécessaires en vue de «combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle».

Dans les démocraties, c'est-à-dire dans tous les États membres de l'UE, l'égalité devant la loi n'est pas contestée. Or, dans la vie de tous les jours, de nombreuses personnes souffrent d'une discrimination dénuée de raison objective. Ainsi, il arrive qu'une personne de couleur ne puisse pas trouver d'appartement ou qu'un handicapé ne trouve pas de travail, même s'il est bardé de diplômes. La discrimination a de nombreux visages qui restent à découvrir. Dans une enquête réalisée par l'UE en 1997, 33 % des citoyens de l'UE interrogés ont estimé qu'ils se considéraient souvent ou parfois comme racistes. La xénophobie, l'antisémitisme et d'autres formes de discrimination violent les droits élémentaires des personnes concernées.

Depuis des années, les institutions européennes ont recours à des déclarations, à des campagnes d'information et à d'autres outils, notamment des mesures de sensibilisation du public, pour lutter contre la discrimination. Cependant, l'UE ne peut aller plus loin, faute de base juridique, d'où le débat sur la question de savoir si l'Union européenne a besoin d'une déclaration des droits et comment le respect des droits de l'homme peut être garanti par le traité. Même si le traité d'Amsterdam n'a pas doté l'UE d'un code des droits fondamentaux, il a fait une déclaration précise soutenant les droits de l'homme.

### Que peut faire l'UE pour lutter contre la discrimination?

Tous les pays de l'UE se sont dotés de dispositions pour lutter contre toute discrimination, généralement dans leur Constitution ou sous forme de législation spécifique. À l'avenir, également, les États resteront chargés de la protection de leurs citoyens contre toute discrimination. Toutefois, pour étayer les libertés et les droits fondamentaux sur lesquels repose l'Union européenne, et en tenant compte de l'importance de la libre circulation, du marché intérieur ainsi que de son élargissement, l'UE s'apprête à adopter une stratégie paneuropéenne de lutte contre les discriminations. Cette stratégie est inspirée du traité d'Amsterdam.

En 1999, la Commission européenne a dressé la liste d'un certain nombre de grandes propositions de mesures spécifiques au titre de l'article 13, afin de modifier les attitudes qui sous-tendent la discrimination. Le premier aspect de ces mesures est une protection efficace. Ce train de propositions contient un programme d'action contre la discrimination et deux directives-cadres destinées à assurer une norme juridique minimale commune dans toute l'UE pour la lutte contre le racisme et contre les discriminations sur le lieu de travail. L'enjeu principal réside dans l'importance et l'application du principe de non-discrimination. Ainsi, la Commission a proposé que le harcèlement au travail soit considéré comme une discrimination indirecte et donc inacceptable. Outre ces initiatives, l'UE est en train

d'ouvrir le Fonds social européen aux mesures contre la discrimination, donnant ainsi une plus grande marge de manœuvre à tous les acteurs du champ social.

### Comment l'UE favorise-t-elle l'insertion sociale?

La politique de lutte contre la discrimination est étroitement liée à la lutte contre l'exclusion. Les principales victimes de la pauvreté et du chômage dans l'UE sont les catégories de la population qui sont souvent en butte à la dérision, au rejet ou à la discrimination. Il s'agit notamment des femmes de différentes origines ethniques, des personnes âgées et des handicapés. Depuis les années 80, l'UE s'attache à venir en aide aux personnes qui vivent en marge de la société, et elle fera tout son possible à l'avenir pour favoriser l'insertion des exclus. Indépendamment de la réussite économique de l'UE et malgré la nature exemplaire des régimes de protection sociale de certains États membres, le nombre des personnes qui passent au travers des mailles du filet n'a cessé d'augmenter dans l'UE depuis les années 80. Ces personnes vivent du revenu minimal garanti par l'État ou d'aumônes. Le chômage, l'alcoolisme et la drogue, la discrimination en raison d'un handicap physique ou mental et le déclin du rôle de la famille sont autant d'éléments qui peuvent aboutir à l'exclusion de la société.

Dans le passé, l'UE a appliqué toute une panoplie de mesures spécifiques. Les programmes de lutte contre la pauvreté ont permis de promouvoir l'insertion de défavorisés, et le programme Helios a permis aux États membres et aux organisations non gouvernementales de s'engager sur un nouveau terrain dans leurs actions d'aide aux handicapés. Aujourd'hui, l'UE s'investit dans une vaste stratégie impliquant la collaboration des États membres, des ONG et des partenaires sociaux et



dont l'objectif est de s'attaquer aux racines du mal et d'aider les gens à se prendre en main.

À l'instar de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, les besoins des handicapés doivent faire partie intégrante de toutes les politiques communautaires. Ainsi, l'UE tient compte du fait que, parmi les citoyens de l'UE en âge de travailler, un sur dix souffre d'un handicap physique ou mental. Le Fonds social européen et la stratégie européenne pour l'emploi jouent un rôle de plus en plus important dans l'élaboration d'une politique globale d'insertion. En outre, l'UE entend promouvoir l'insertion des handicapés au moyen de programmes et de projets spécifiques. C'est ainsi qu'elle a proposé un programme d'action pour l'insertion des réfugiés, et, s'inspirant d'un nouvel article du traité d'Amsterdam, elle va adopter des mesures concrètes pour lutter contre l'exclusion.

*L'UE lutte contre la discrimination fondée, par exemple, sur l'orientation sexuelle, l'origine ethnique et les croyances religieuses.*

## Pour aller de l'avant: la politique sociale et de l'emploi européenne au-delà de 2000



*L'UE favorise l'emploi et la protection sociale pour tous les citoyens de la future société cognitive.*

Les résultats du sommet européen, qui s'est tenu en mars 2000 à Lisbonne sur le thème de la réforme économique, de l'emploi et de la cohésion sociale, ont confirmé l'engagement sur un nouvel agenda économique et social pour 2000 et au-delà. L'Europe doit aller de l'avant dans l'économie cognitive et créer une «Europe électronique». Les chefs d'État ou de gouvernement se sont mis d'accord sur un nouvel objectif stratégique pour l'UE pour les dix ans qui viennent, à savoir: devenir l'économie cognitive la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable de soutenir la croissance grâce à des emplois plus nombreux et meilleurs et à une plus grande cohésion sociale. Ils ont décidé qu'il y aurait, au printemps de chaque année, un sommet européen chargé d'examiner les questions économiques et sociales et d'assurer la cohérence globale et le suivi efficace des progrès accomplis.

À Lisbonne, les États membres se sont promis mutuellement d'accroître substantiellement leurs investissements dans l'éducation et de renforcer leur coopération pour assurer que les possibilités offertes par les services de communication modernes seraient accessibles à tous. En outre, ils ont fortement insisté sur la modernisation du modèle social européen et sur le développement d'un État-providence dynamique. Pour la première fois, les conclusions accordent une grande importance à l'insertion sociale et à la nécessité pour l'UE d'agir en ce domaine. Des mesures vont être prises pour agir de façon plus décisive sur l'éradication de la pauvreté en fixant des objectifs adéquats que le Conseil adoptera à la fin de 2000.

Par ailleurs, le sommet de Lisbonne a défendu l'idée que, en 2000, l'UE devrait adopter un nouvel agenda de politique sociale qui prendra la suite du programme d'action sociale 1998-2000 avec, pour principale mission, la mise en place d'un «cercle vertueux» grâce à une meilleure interconnexion des actions concernant l'emploi, la protection sociale, l'insertion, le dialogue social, l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination. En outre, il indiquera comment le Fonds social européen va étayer la politique, et notamment la stratégie pour l'emploi.

Ce nouvel agenda, qui voit dans la «qualité» le moteur d'une économie performante, d'emplois plus nombreux et meilleurs et d'une société diversifiée, ne devrait pas manquer de renforcer les actions de l'UE destinées à promouvoir l'emploi, la prospérité et la justice sociale pour tous ses citoyens.

## Conseils de lecture

Le lecteur trouvera des documents, des informations et des publications sur les sujets traités dans cette brochure sur le site Internet de la direction générale de l'emploi et des affaires sociales de la Commission européenne ([europa.eu.int/comm/dgs/employment\\_social/index\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/index_fr.htm)).

*ESmail* est un service de courrier électronique gratuit et régulier fournissant des informations de la Commission européenne sur l'emploi et les affaires sociales. Il existe actuellement en allemand, en anglais et en français. Pour figurer sur la liste d'envoi, il suffit de faire parvenir un courrier électronique ([empl-esmail@cec.eu.int](mailto:empl-esmail@cec.eu.int)).

Pour tous renseignements sur la libre circulation, consulter la page Europe Direct sur Internet ([citizens.eu.int](http://citizens.eu.int)).

Pour chercher un emploi dans un autre pays de l'UE, consulter EURES sur Internet ([europa.eu.int/comm/employment\\_social/elm/eures/fr/indexfr.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/elm/eures/fr/indexfr.htm)).

Commission européenne

**Politique sociale et de l'emploi européenne:  
une politique pour les citoyens**

Série: *L'Europe en mouvement*

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2000 – 31 p. – 16,2 x 22,9 cm

ISBN 92-828-8272-1

Depuis une dizaine d'années, le rôle fondamental de la politique sociale et de l'emploi est de mieux en mieux perçu dans l'Union européenne. Lancée en 1997, la stratégie européenne pour l'emploi suit fermement son cours, avec l'objectif ambitieux d'assurer aux citoyens européens des emplois plus nombreux et de meilleure qualité.

Le modèle social européen englobe de nombreux domaines qui vont de l'éducation et de la formation à l'emploi, de la prévoyance et de la protection sociale au dialogue entre syndicats et patronat, de la santé et de la sécurité au travail à la lutte contre le racisme et la discrimination.

Dans toute l'UE, la politique sociale et de l'emploi exprime la conviction qu'une forte concurrence entre les entreprises est indispensable pour améliorer la productivité et la croissance, mais qu'une forte solidarité entre les citoyens est tout aussi indispensable pour améliorer les conditions qui créent une société placée sous le signe de la cohésion et de l'insertion.

Cette brochure donne un aperçu de l'action de l'Union européenne en faveur de l'emploi, de la prospérité et de la justice sociale pour tous ses citoyens.

## Autres informations concernant l'Union européenne

Des informations dans toutes les langues de l'Union européenne peuvent être obtenues sur Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu.int>).

**Europe Direct** — Service téléphonique gratuit fournissant un accès facile à des informations sur l'Union européenne:

Belgique: 0800 920 39  
Luxembourg: 8002 25 50  
France: 0800 90 97 00

Pour obtenir des informations et des publications concernant l'Union européenne en langue française, vous pouvez vous adresser à:

### REPRÉSENTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

#### Représentation en France

288, boulevard Saint-Germain  
F-75007 Paris  
Internet: <http://www.europa.eu.int/france>  
Pour obtenir des publications:  
«Sources d'Europe»  
Centre d'information sur l'Europe  
Le Socle de la Grande-Arche  
F-92044 Paris-la Défense Cedex  
Tél. (33) 141 25 12 12

#### Représentation à Marseille

CMCI  
2, rue Henri-Barbusse  
F-13241 Marseille Cedex 01  
Tél. (33) 491 91 46 00

#### Représentation en Belgique

Rue Archimède 73  
B-1000 Bruxelles  
Tél. (32-2) 295 38 44  
[europa.eu.int/comm/represent/be/](http://europa.eu.int/comm/represent/be/)

#### Représentation au Luxembourg

Bâtiment Jean Monnet  
Rue Alcide De Gasperi  
L-2920 Luxembourg  
Tél. (352) 43 01-34925

### BUREAUX DU PARLEMENT EUROPÉEN

#### Bureau pour la France

288, boulevard Saint-Germain  
F-75007 Paris  
Tél. (33) 140 63 40 00  
Fax (33) 145 51 52 53  
Minitel: 3615-3616 Europe  
Courrier électronique: [EPParis@europarl.eu.int](mailto:EPParis@europarl.eu.int)  
Internet: <http://www.europarl.eu.int/paris>

#### Antenne de Strasbourg

1, avenue du Président-Robert-Schuman  
BP 1024  
F-67070 Strasbourg Cedex  
Tél. (33) 388 17 40 01  
Fax (33) 388 17 51 84  
Courrier électronique: [epstrasbourg@europarl.eu.int](mailto:epstrasbourg@europarl.eu.int)  
Internet: <http://www.europarl.eu.int/>

#### Antenne de Marseille

2, rue Henri-Barbusse  
F-13241 Marseille  
Tél. (33) 491 91 46 00  
Fax (33) 491 90 95 03  
Courrier électronique: [epmarseille@europarl.eu.int](mailto:epmarseille@europarl.eu.int)  
Internet: <http://www.europarl.eu.int/marseille>

#### Bureau pour la Belgique

Rue Wiertz  
B-1047 Bruxelles  
Tél. (32-2) 284 20 05  
Fax (32-2) 230 75 55  
Courrier électronique: [epbrussels@europarl.eu.int](mailto:epbrussels@europarl.eu.int)  
Internet: <http://www.europarl.eu.int/brussels>

#### Bureau pour le Luxembourg

Bâtiment Robert Schuman  
Place de l'Europe  
L-2929 Luxembourg  
Tél. (352) 43 00-22597  
Fax (352) 43 00-22457  
Courrier électronique: [EPLuxembourg@europarl.eu.int](mailto:EPLuxembourg@europarl.eu.int)  
Internet: <http://www.europarl.eu.int>

Des représentations ou des bureaux de la Commission européenne et du Parlement européen existent dans tous les États membres de l'Union européenne. Des délégations de la Commission européenne existent dans d'autres pays du monde.

FR



Depuis une dizaine d'années, le rôle fondamental de la politique sociale et de l'emploi est de mieux en mieux perçu dans l'Union européenne. Lancée en 1997, la stratégie européenne pour l'emploi suit fermement son cours, avec l'objectif ambitieux d'assurer aux citoyens européens des emplois plus nombreux et de meilleure qualité.

Le modèle social européen englobe de nombreux domaines qui vont de l'éducation et de la formation à l'emploi, de la prévoyance et de la protection sociale au dialogue entre syndicats et patronat, de la santé et de la sécurité au travail à la lutte contre le racisme et la discrimination.

Dans toute l'UE, la politique sociale et de l'emploi exprime la conviction qu'une forte concurrence entre les entreprises est indispensable pour améliorer la productivité et la croissance, mais qu'une forte solidarité entre les citoyens est tout aussi indispensable pour améliorer les conditions qui créent une société placée sous le signe de la cohésion et de l'insertion.

Cette brochure donne un aperçu de l'action de l'Union européenne en faveur de l'emploi, de la prospérité et de la justice sociale pour tous ses citoyens.

ISBN 92-828-8272-1



9 789282 882726 >



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES  
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES  
L-2985 Luxembourg

4  
5

PH-26-99-255-FR-C