



Contribution du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale à la consultation publique de l'UE sur le programme d'action pour le Socle européen des droits sociaux ; complétée, pour les principes 2, 3 et 20, par la Cellule Egalité des chances (SPF Justice) et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

(Contribution dans le cadre de la consultation par la Commission européenne : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1487&langId=fr>)

Sources :

- Mémoire du SPF Emploi à l'attention du prochain gouvernement
- Vision du SPF Emploi quant aux priorités de la Commission Von Der Leyen
- Mémoire de la Cellule Egalité des chances à l'attention du prochain gouvernement

Complétées par :

- Hiva - différentes contributions et EMCO - discussions sur les lignes directrices pour les politiques de l'emploi 2020 (notamment dans le contexte du coronavirus).
- OSE – Bilan social de l'Union européenne 1999-2019 : une route longue et sinueuse.

Finalité de la contribution

Comment pérenniser le Socle européen des droits sociaux en tant que « boussole » pour la politique de l'emploi et la politique sociale ? Quelles sont les initiatives supplémentaires nécessaires sur la base des leçons tirées de la crise de la Covid-19 ? Quelle actualisation s'impose dans le cadre du Green Deal ?

Structure de la contribution

La présente contribution suit la structure du Socle et les différents principes de la politique de l'emploi (1-13)¹ ainsi que principe 20.

¹ Voir https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr

Chapitre 1^{er} : Egalité des chances et accès au marché du travail

1. Education, formation et apprentissage tout au long de la vie

Proposition :

Le SPF Emploi souhaite une réglementation européenne - de préférence par voie de recommandation - créant un droit individuel à l'apprentissage tout au long de la vie, par exemple sous la forme d'un compte de carrière. La meilleure solution serait que ce droit individuel prenne la forme d'un certain montant salarial ou d'un certain nombre de jours et non d'un droit spécifique à l'entreprise. La portabilité entre Etats membres doit également être réglée.

2. Egalité entre les femmes et les hommes (à tous niveaux, notamment la participation au marché du travail, les conditions de travail et la progression de la carrière ; même rémunération pour un travail de valeur égale).

Le SPF Emploi et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sont toujours favorables à une initiative législative afin d'accroître le nombre de femmes dans les conseils d'administration des entreprises et espèrent que les négociations sur le projet de directive européenne en la matière pourront reprendre.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est en faveur d'une initiative législative de la Commission européenne afin d'améliorer la transparence salariale au sein des Etats membres.

3. Egalité des chances (sans distinction de genre, race ou origine ethnique, religion ou convictions, handicap, âge ou orientation sexuelle ; droit à l'égalité de traitement et de chances en ce qui concerne l'emploi, la protection sociale, l'éducation et l'accès aux biens et aux services à la disposition du public. L'égalité des chances des groupes sous-représentés doit être encouragée).

Le SPF Emploi est toujours convaincu de la valeur ajoutée de la proposition d'une directive du Conseil portant sur l'application du principe d'égalité de traitement des personnes sans distinction de religion ou convictions, handicap, âge ou orientation sexuelle « qui étende la protection contre les discriminations sur la base de la religion ou des convictions, de l'âge, du handicap et de l'orientation sexuelle à d'autres domaines que le travail ». La Belgique entend continuer à s'investir de manière constructive afin de mener à bien les longues négociations au sein du Conseil.

En ce qui concerne la promotion de l'égalité des chances pour les groupes sous-représentés, la Cellule Egalité des chances estime qu'un monitoring est nécessaire afin d'examiner la situation des secteurs et de constater les évolutions. Il est important que les entreprises, les secteurs et les pouvoirs publics fixent des objectifs et disposent à cet effet des chiffres nécessaires, dans le respect de la réglementation sur la protection de la vie privée.

La Cellule Egalité des chances estime souhaitable que les partenaires sociaux soient incités à développer des programmes ou des codes de conduite afin de prévenir les discriminations. Les partenaires sociaux mais également les entreprises et les organisations sont encouragés à mettre sur pied des plans pour la

diversité, incluant des objectifs concrets et des actions positives. La Commission peut subordonner les aides aux secteurs aux résultats. Dans le même temps, la Commission peut apporter un soutien aux entreprises qui souhaitent mettre en oeuvre des actions positives.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est favorable à la reconnaissance des discriminations multiples, c'est-à-dire les discriminations fondées sur plusieurs motifs. Actuellement, en droit de l'Union, les discriminations multiples sont envisagées concernant les femmes dans les considérants 14 et 3 (respectivement) des Directives 2000/43/CE sur la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui disposent ainsi que : « la Communauté cherche, conformément à l'article 3, paragraphe 2, du traité CE, à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, en particulier du fait que les femmes sont souvent victimes de discriminations multiples ».

Par ailleurs, la Commission européenne a élaboré deux rapports sur les discriminations multiples², d'où il ressort que le droit européen anti-discrimination ne peut, en l'état, lutter efficacement contre ce type de discriminations, à cause de la fragmentation des législations selon les motifs ainsi que selon les secteurs (emploi, biens et services, etc.), qui inciterait à utiliser une approche unidimensionnelle de la discrimination.

² Commission européenne, *Lutte contre la discrimination multiple : pratiques, politiques et lois*, 2007 ; S. BURRI, D. SCHIEK, *Multiple discrimination in EU Law. Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?* Publication commissioned by the European Commission, 2009.

5. Un emploi sûr et adaptable

Proposition 1 :

Télétravail : souhait d'une réglementation européenne

Il est probable que, même après la crise du coronavirus, le télétravail sera utilisé de manière plus intensive qu'avant la pandémie. C'est pourquoi une réglementation européenne pourrait être élaborée, à l'initiative ou non des partenaires sociaux, vu que le télétravail peut également présenter un caractère transfrontalier.

Cette(ces) réglementation ou recommandation(s) pourrai(en)t contenir les éléments suivants :

- un équilibre sain entre télétravail et travail à l'entreprise même, avec une présence physique régulière (par exemple, plusieurs jours par semaine) des travailleurs au sein de l'organisation³ ; une attention accordée à un ensemble cohérent et défini de tâches permettant de travailler de manière autonome et de réduire la dépendance à l'égard d'autrui dans l'exercice des tâches ; une autonomie de planification suffisante où ce sont des êtres humains et non la technologie qui gèrent le travail ;
- contrôle des résultats au lieu des efforts avec des objectifs clairs et voir au chapitre sur la manière dont ces objectifs peuvent être atteints ;
- éviter ou interdire certaines formes de monitoring numérique du travail (par exemple, par le biais de captures d'écran automatiques ou de mesures de l'activité au clavier) ;
- limiter le recours à une plateforme globale afin d'éviter une trop grande dépendance à l'égard de la technologie⁴.

Un autre point important concerne l'égalité de l'octroi de la possibilité de télétravailler, avec les mêmes opportunités de carrière entre télétravailleurs et travailleurs physiquement présents au sein de l'entreprise.

La réglementation relative à la durée de travail, au repos compensatoire... doit peut-être être adaptée, en incluant le droit à la déconnexion. Il faut également veiller aux risques professionnels et aux conditions de travail. Etant donné la progression du télétravail, des règles relatives au travail frontalier et aux autres aspects transfrontaliers devront être revues.

Proposition 2 :

Droit du travail - travail dans le cadre de l'économie collaborative :

³ Personne n'a intérêt à ce que le contact social et le soutien disparaissent, ni l'organisation, ni les travailleurs ; il n'est donc pas souhaitable que les entreprises fonctionnent sans espace physique – d'autre part, il est compréhensible que les entreprises souhaitent réaliser des économies sur l'espace.

⁴ La technologie doit soutenir le télétravail, et non supplanter toute coordination et communication humaine.

Il faut poursuivre la réflexion sur la question de savoir si la réglementation européenne actuelle est adaptée aux nouvelles formes de travail, notamment au développement de « l'économie collaborative » et éventuellement prendre de nouvelles initiatives réglementaires en la matière.

Proposition 3 :

Flexibilisation du marché du travail :

L'Union européenne devrait aussi pouvoir examiner les possibilités de réglementation afin de permettre aux travailleurs âgés de changer de travail, secteur et statut pour leurs dernières années de carrière, en prenant toutefois garde aux écueils salariaux. La pratique existe en Belgique de mettre en commun les besoins en personnel au niveau de groupements d'employeurs, ce qui peut être utile dans cette optique.

Mobilité du travail

La phase de démarrage de l'AET (ELA) arrivant à son terme et nonobstant les difficultés causées par le coronavirus, il faut veiller à ce que l'AET soit opérationnelle le plus rapidement possible et puisse se concentrer effectivement sur ses missions essentielles, notamment les inspections transfrontalières et l'échange d'informations entre services d'inspection.

Si nécessaire, et sur la base de l'expérience accumulée, de nouvelles initiatives législatives pourront voir le jour au cours des années à venir - telles que la compétence des inspecteurs dans d'autres pays, des règles contraignantes pour la communication d'informations, les e-PV (on peut puiser de l'inspiration dans le système belge pour soutenir l'AET). Toutes les sanctions prévues par le droit du travail (y compris les amendes administratives) devraient aussi être applicables dans tous les pays de l'UE.

6. Les salaires

Le SPF Emploi continue à soutenir les initiatives européennes visant à développer un cadre garantissant un salaire minimum à chaque travailleur européen si les négociations actuelles entre les partenaires sociaux européens laissent la réglementation au Conseil. Ce salaire minimum devrait être fixé sur une base relative (tenant compte du niveau salarial et du niveau de vie dans chaque pays). L'évolution devrait être fixée par une procédure transparente qui prenne en compte l'évolution du niveau de vie, les inégalités, l'emploi et la productivité. La Belgique s'engagera activement dans cette voie durant les négociations menées sous la présidence allemande.

8. Dialogue social et participation des travailleurs

Proposition 1 :

Le SPF Emploi est favorable au développement d'un cadre réglementaire européen pour des « accords-cadres internationaux », des accords conclus entre une multinationale et une ou plusieurs fédérations internationales de syndicats et qui s'appliquent à l'ensemble de la chaîne de production.

Proposition 2 :

Il faut lever les ambiguïtés entourant la « force obligatoire » (transposition en directive) des accords entre les partenaires sociaux sectoriels européens. Par ailleurs, il faut continuer à oeuvrer à un renforcement du dialogue social dans les pays où celui-ci est faible, par le biais du Semestre européen

(recommandations spécifiques par pays concernant le dialogue social) et d'investissements dans la capacité des partenaires sociaux.

10. Un environnement de travail sain, sûr et bien adapté et la protection des données

Proposition 1 :

Le SPF Emploi souhaite un cadre stratégique « Sécurité et Santé 2021-2026 » qui encadre les stratégies nationales et fasse le lien entre ces stratégies et le niveau européen et international (OIT). Il faut étendre le système d'information sur la santé et la sécurité au travail permettant l'échange d'informations entre Etats membres. Grâce au développement d'outils et à des échanges plus actifs de bonnes pratiques, l'Europe sera mieux à même de soutenir la politique de prévention dans les (très) petites entreprises.

Le point de départ pour l'Union européenne doit être de garantir la sécurité et la santé de toute personne travaillant au sein de l'UE, indépendamment des statuts contractuels et autres, avec une attention pour la situation spécifique des travailleurs frontaliers, saisonniers et détachés et en prenant en considération les nouvelles formes de travail. Dans cette optique, il est important de tenir compte de l'évolution des risques professionnels en matière de sécurité et santé découlant des progrès de la robotisation, de la numérisation, du recours à l'I.A., de la diversité sur le lieu de travail et de l'économie verte. Ces nouvelles formes de travail peuvent aussi comporter des risques, qui doivent être cartographiés et requièrent une actualisation de la législation européenne. La protection des travailleurs contre les risques psychosociaux doit également faire l'objet d'une approche renforcée.

Proposition 2 :

Par analogie avec la reconnaissance rapide de la Covid-19 comme maladie professionnelle, il faut accélérer la reconnaissance des pandémies en tant que maladies professionnelles pour certaines catégories de travailleurs. De même, il convient de clarifier l'interaction entre la réglementation REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) et la réglementation sur la sécurité et la santé au travail, avec une attention particulière pour l'interaction entre le projet de l'UE sur les batteries et les restrictions prévues à l'utilisation du cobalt.

Proposition 3 :

La politique européenne de lutte contre le cancer sur le lieu de travail doit être poursuivie et amplifiée. Une directive portant sur les troubles musculo-squelettiques, centrée sur l'ergonomie et la charge biomécanique sur le lieu de travail, constitue une priorité pour le SPF Emploi.

Chapitre III. Protection et insertion sociales

13. Les prestations de chômage

Proposition 1 :

Après la fin de SURE, le SPF Emploi est favorable à l'élaboration d'un système européen de (ré)assurance chômage. A cet égard, il faut veiller à trouver un équilibre entre le respect des particularités nationales (organisation et principes de la politique d'allocations, politique d'activation...) et les garanties nécessaires à offrir en termes de qualité suffisante des régimes dans tous les Etats membres.

Proposition 2 :

La révision du Règlement 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale demeure une priorité pour le SPF Emploi. La Belgique salue la modernisation de ce règlement, en particulier dans la lutte contre le dumping social, et souhaite une réforme simple et applicable (par exemple en matière de réglementation du travail frontalier). Il y a toutefois une « ligne rouge » en ce qui concerne la durée d'occupation dans l'Etat-membre compétent permettant d'ouvrir le droit à la totalisation des périodes de travail qualifiantes dans d'autres Etats membres. La Belgique est le seul pays qui connaisse des allocations illimitées dans le temps, et souhaite donc une période de travail minimale de 3 mois dans notre pays, comme le prévoit la proposition initiale de la Commission fondée sur une analyse d'impact convaincante. Cela peut éventuellement se faire en laissant aux Etats membres une marge dans la fixation de cette période.

Proposition 3 :

La pandémie de la Covid-19 a mis en lumière une série de lacunes dans la protection sociale. Il faut dès lors tendre vers une convergence entre le chômage temporaire et les autres « dispositifs de chômage partiel », tout en prenant suffisamment en compte la suppression progressive mais aussi les aspects transfrontaliers⁵. Les travailleurs sous contrat temporaire, les travailleurs saisonniers et les étudiants jobistes devraient avoir accès au chômage temporaire.

In fine, une combinaison de benchmarking, recommandations du conseil... doit veiller à ce que les systèmes soient prêts pour une prochaine crise de manière à ne plus devoir repartir de zéro.

20. L'accès aux services essentiels (eau, services d'assainissement, énergie, transports, services financiers et communications numériques)

Dans leur courrier du 8 avril 2020 adressé à tous les Etats membres, les commissaires Schmit, Kyriakides et Dalli demandaient qu'en ces temps de crise une attention particulière soit consacrée aux groupes les plus vulnérables. Ce même courrier abordait également les réponses budgétaires que la Commission formulait à l'égard de la crise. Toutefois, après analyse de ces propositions, il s'est avéré que la Commission n'a pas débloqué de moyens supplémentaires pour donner suite à l'appel des Commissaires à prendre les mesures nécessaires en faveur des groupes les plus vulnérables.

Néanmoins, dans la gestion de la pandémie de la Covid-19, la taskforce interfédérale « groupes vulnérables » s'est principalement consacrée à la proposition et la mise en oeuvre de mesures de soutien en faveur des personnes en situation de pauvreté, répondant ainsi à l'appel des Commissaires.

⁵ Les aspects transfrontaliers se sont parfois avérés problématiques

Dans l'optique de crises futures, la Cellule Egalité des chances estime souhaitable, d'une part, de procéder à des échanges de bonnes pratiques entre Etats membres afin de pouvoir intervenir de manière plus rapide et plus efficace en faveur des groupes vulnérables.

D'autre part, la Commission devrait débloquer des moyens spécifiques supplémentaires en faveur des groupes vulnérables, qui pourront être utilisés à court terme, soit par les pouvoirs publics, soit par des ONG.

Enfin, le SPF Emploi et la Cellule Egalité des chances souhaitent faire part de leurs autres priorités au niveau européen, en plus du Socle :

Concernant la GOUVERNANCE ECONOMIQUE et le SEMESTRE EUROPEEN :

Le SPF Emploi insiste pour une nouvelle stratégie qui prenne la suite d'Europe 2020, et qui englobe au moins les politiques économique, sociale et de l'emploi, et, ce, avec des objectifs chiffrés afin d'éviter que des priorités (budgétaires) à court terme ne viennent dominer le Semestre européen.

Dans ce cadre, la position équivalente entre les conseils ECOFIN et EPSCO en matière de gouvernance (Semestre) doit être maintenue en supprimant les chevauchements entre les systèmes de suivi (Tableau de bord PDM et Tableau de bord social) et en rendant les deux instruments équivalents.

COMITES et BASE STATISTIQUE

Les comités EPSCO jouent un rôle crucial dans la mise en oeuvre et le suivi du Socle européen et de la politique européenne de l'emploi et sociale. Il faut mettre un terme au détricotage du soutien aux comités, conseils et groupes de travail au sein desquels s'effectue la collaboration entre Etats membres. Il faut à nouveau investir dans un meilleur soutien.

Il convient aussi d'investir constamment dans l'appareil statistique. Il faut ainsi accroître la vitesse de réaction d'EUROSTAT à l'égard des nouvelles évolutions ; par exemple, en introduisant plus rapidement de nouvelles variables lorsque c'est nécessaire. Les investissements doivent également se poursuivre dans la constitution des données administratives comparables au niveau européen.

La Cellule Egalité des chances (SPF Justice) souhaite insister sur l'importance, d'une part, d'associer la société civile dans la préparation et le monitoring de la politique et, d'autre part, de débloquer les moyens nécessaires afin de permettre à la société civile de jouer son rôle de préparation et mise en oeuvre de la politique.

La Cellule Egalité des chances appelle en outre la Commission à ne pas seulement se préoccuper de la diversité mais à aller plus loin et à s'inscrire pleinement dans l'inclusion dans toutes les initiatives politiques qu'elle prend. Surtout, il est important de mettre l'accent sur une politique de recrutement qui implique cette inclusion.

La cellule Egalité des chances plaide pour que, dans la gestion de crise suite à la crise de la Covid-19, des spécialistes des droits humains soient toujours associés au processus décisionnel européen, de sorte que les décisions tiennent compte des groupes les plus vulnérables de la société.

In fine, la Commission indique que les data et l'intelligence artificielle sont des ingrédients de l'innovation, mais qu'il faut toujours en considérer les implications humaines et éthiques. La Cellule Egalité des chances plaide pour que les investissements dans l'intelligence artificielle soient toujours couplés à une analyse des risques portant sur les éventuels effets discriminants que ces algorithmes pourraient induire.