

TALSMANDENS GRUPPE
SPRECHERGRUPPE
SPOKESMAN'S GROUP
GROUPE DU PORTE-PAROLE
GRUPPO DEL PORTAVOCE
BUREAU VAN DE WOORDVOERDER

INFORMATION
INFORMATISCHE AUFZEICHNUNG
INFORMATION MEMO

NOTE D'INFORMATION
NOTA D'INFORMAZIONE
TER DOCUMENTIE

Brussels, December 1976

EQUAL SOCIAL SECURITY TREATMENT FOR MEN AND WOMEN PROPOSED

The Commission has approved and sent to the Council a draft directive which aims at implementing the principle of equal treatment for men and women in matters of social security (1). It would complement an earlier directive adopted by the Council on 9 February 1976 which put into effect the principle of equal treatment for men and women concerning access to employment, promotion, vocational training and working conditions (2).

When approving the earlier directive, the Council agreed that at a later date following a proposal from the Commission, it would adopt provisions to ensure the progressive implementation of equal treatment in social security matters. The Commission has since that time made a study of the differences in treatment between men and women in the field of social security. Numerous differences in treatment are apparent both as concerns mandatory schemes (i.e. imposed by law) and occupational arrangements which in many cases operate clearly to the disadvantage of women. In other cases, however, differences in treatment have been designed to take account of differences in the social and economic position of women which may be of decreasing significance but which have already had an important influence on the lives of most of the present population.

Categories covered

The proposed directive necessarily applies to the same categories of persons as are covered by the parent directive, that is the present and former working population including the self-employed and those seeking work. For this reason arrangements for the non-employed e.g. housewives are outside the scope of the of the present directive.

Matters of social security are defined as all systems of protection against certain contingencies e.g. unemployment, sickness, medical care, old age, invalidity and industrial accidents and diseases. The directive will cover

(1) COM(76)650

(2) O.J. L 39 of 14 February 1976

social security schemes established by law, occupational schemes and social assistance arrangements so far as they relate to these contingencies.

Within these areas there is to be no discrimination on the basis of sex as regards the conditions for receiving benefits or the rate, duration, etc., of the benefits. But the directive does not set out to eliminate all difference in treatment between men and women in a single judicial instrument but rather to initiate a first phase in the implementation of the principle. Member States will be allowed during the first phase to exclude from the application of the directive certain areas where the provisions might be thought to favour women.

- (1) the determination of pensionable age for old age or retirement pensions;
- (2) the reckoning of periods of employment for pension and other purposes (for instance in some Member States women are allowed to count a certain period of time spent outside employment following childbirth as if it had been spent in employment for the purpose of computing pension rights);
the acquisition of rights following an interruption of employment (this is to allow women re-entering employment after maternity or the care of young children to acquire title to benefits without fulfilling the usual contribution of affiliation conditions).
- (3) the acquisition of rights for a wife by virtue of her husband's insurance / record.
Where such differences of treatment are for the present to be permitted, the directive provides that these differences should be kept under review and modified when the social and economic circumstances which they reflect no longer apply. The results of this experience will be taken into account in considering further Community measures.

Three stages of implementation

It is proposed that the present directive should be implemented in three stages.

1. For mandatory social security schemes, the implementation of equal treatment would be two years after publication except in the case of increases for dependents.
2. For that part of mandatory schemes which concerns increases for dependents, it is proposed that the period for implementation should be extended to three years. This extra period is regarded as necessary in view of the situation in Member States based on the traditional concept of the husband as "breadwinner".
us in those Member States where benefits are increased in recognition of family responsibilities it is usually far easier for a man to claim a higher payment that it is for a woman.
3. Finally, a period of four years has been allowed for the application of the directive regarding occupational schemes. This is to give the large number of schemes which exist sufficient time to make the necessary legal and administrative changes involving, as they may, renewed consultations between the social partners.

TALSMANDENS GRUPPE
SPRECHERGRUPPE
SPOKESMAN'S GROUP
GROUPE DU PORTE-PAROLE
GRUPPO DEL PORTAVOCE
BUREAU VAN DE WOORDVOERDER

**INFORMATION
INFORMATISCHE AUFZEICHNUNG
INFORMATION MEMO**

**NOTE D'INFORMATION
NOTA D'INFORMAZIONE
TER DOCUMENTIE**

Bruxelles, décembre 1976

**PRINCIPE DE L'EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE HOMMES ET FEMMES
EN MATIERE DE SECURITE SOCIALE**

La Commission a approuvé et transmis au Conseil un projet de directive prévoyant la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (1). Il compléterait une directive antérieure, adoptée par le Conseil le 9 février 1976, qui applique le principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (2).

Lors de l'approbation de la directive précitée, le Conseil est convenu qu'il adopterait ultérieurement, sur proposition de la Commission, des dispositions visant à assurer la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale. Dans l'intervalle, la Commission a procédé à une étude des différences existant actuellement entre les hommes et les femmes dans le domaine de la sécurité sociale. De nombreuses différences de traitement ont été relevées à la fois dans les régimes publics (c'est-à-dire les régimes légaux) et dans les régimes résultant d'accords professionnels. Dans un grand nombre de cas, ces différences jouent nettement au désavantage des femmes; dans d'autres cas, en revanche, elles sont motivées par la prise en considération de différences constatées dans la position sociale ou économique occupée par les femmes, qui, bien qu'elles perdent de plus en plus de leur importance, ont déjà exercé une grande influence sur la vie de la majorité de la population actuelle.

Catégories couvertes

Le projet de directive s'applique nécessairement aux mêmes catégories de personnes que la directive précédente, c'est-à-dire à toute la population potentiellement active, y compris aux indépendants et aux personnes en quête d'un emploi. C'est la raison pour laquelle les dispositions applicables à la population non active, comme les ménagères par exemple, n'entrent pas dans le champ d'application de la présente directive.

Le domaine de la sécurité sociale est défini comme s'étendant à tous les régimes de protection contre certaines éventualités : chômage, maladie, soins médicaux, vieillesse, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles. La directive couvre les régimes légaux de sécurité sociale, les régimes professionnels et l'assistance sociale dans la mesure où celle-ci se réfère aux éventualités retenues.

./.

(1) COM (76) 650

(2) JO no L 39 du 14 février 1976

Dans ce domaine, toute discrimination fondée sur le sexe doit être supprimée, qu'il s'agisse des conditions d'octroi des prestations, de leur taux, de leur durée, etc. La directive n'a pas pour but d'éliminer toutes les différences de traitement entre les hommes et les femmes, mais plutôt d'engager une première étape dans la mise en oeuvre du principe. Au cours de cette première étape, les Etats membres auront la faculté d'exclure du champ d'application de la directive certains domaines dans lesquels les dispositions pourraient donner à penser qu'elles favorisent les femmes.

1. La fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite;
2. la prise en compte de périodes d'emploi pour le calcul de la pension ou à d'autres fins (par exemple, dans certains Etats membres, une certaine période d'inactivité des femmes après la naissance d'un enfant est assimilée à une période d'emploi pour le calcul des droits à pension); l'acquisition de droits à la suite d'un arrêt de travail (il s'agit de permettre aux femmes réintégrant leur emploi après une maternité ou après la période de soins aux jeunes enfants d'acquérir le droit aux prestations sans remplir les conditions habituelles de contribution ou d'affiliation);
3. l'acquisition de droits à prestation du fait de l'affiliation du conjoint.

Dans les secteurs où des différences de traitement sont pour l'instant admises, la directive prévoit que ces différences seront suivies et modifiées dès que les conditions économiques et sociales qui les ont inspirées ne seront plus valables. Les résultats de cette expérience seront pris en considération lors de l'adoption de mesures communautaires ultérieures.

Trois étapes dans la mise en oeuvre

La réalisation de la présente directive est prévue en trois étapes.

1. Pour les régimes légaux de sécurité sociale, la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement se ferait dans un délai de deux ans à compter de la notification de la directive sauf dans le cas de majorations pour personnes à charge.
 2. Pour la partie des régimes légaux qui concerne les majorations pour personnes à charge, il est proposé que la période de mise en oeuvre soit étendue à trois ans. Cette période supplémentaire est jugée nécessaire, du fait que c'est le mari qui est traditionnellement considéré comme le "chef de famille" dans certains Etats membres. Dans les pays qui connaissent des prestations majorées en fonction des responsabilités familiales, il est donc généralement beaucoup plus facile pour un homme que pour une femme d'avoir droit à ces majorations.
 3. Enfin, une période de quatre ans a été admise pour l'application de la directive aux régimes professionnels. Il s'agit de donner aux nombreux régimes existants le temps d'effectuer les modifications juridiques et administratives nécessaires, qui impliquent, comme il se doit, de nouvelles consultations entre les partenaires sociaux.
-