

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 1980

APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF EQUAL TREATMENT FOR MEN AND WOMEN IN THE
NATIONAL LAW OF THE MEMBER STATES - REPORT TO THE COUNCIL¹

While remarkable progress has been made at all levels in the Member States as regards the recognition in law of the principle of equal treatment for men and women, in practice this principle is by no means fully observed. The position of women in working life has not improved, mainly because of the economic crisis.

This is what emerges from a report transmitted by the Commission to the Council on the situation with respect to the transposition into national law of Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion and working conditions.

The report is based on the replies given by Governments, both sides of industry and committees or commissions on women's employment to a detailed questionnaire. It underlines the progress made in the laws of the Member States but also surveys the shortcomings.

The production of this report has given the Commission the opportunity of underlining the importance attached by Member States to Community action to improve women's integration in the working world.

Concluding its report, the Commission urges those Member States which have not yet fully applied the Directive to take the necessary steps to do so. Should no action be taken, the Commission would be compelled, pursuant to Article 169 of the EEC Treaty, to institute further infringement proceedings (in some cases such proceedings have already been instituted).²

The survey of the measures taken by the Governments to incorporate the Directive in question in national legislation shows that, in fact, no Member State has fulfilled this task completely and in an entirely satisfactory manner. Problems have arisen in several fields, some of which are set out below:

1. The national lists of activities excluded from the scope of the Directive illustrates the wide diversity of positions adopted by the Member States. The addition of the provision allowing the exclusion of a severely limited number of occupations was held to be justified at the time by examples such as "wet-nurse" and "soprano singer". However it appears

¹COM(80)832 final

²Note published on 25 July 1980

that, in actual fact, certain Member States are making much wider use of this provision.

Certain exclusions cannot be tolerated (e.g. small firms, nursery school teachers, post office and telephone technicians, customs officers, midwives and waitresses). In addition, general exclusion clauses laid down in certain national laws are incompatible with the Directive.

As part of the study which it is conducting with the assistance of independent experts from the Member States, the Commission is now reviewing the occupational activities excluded, with a view, if necessary, to laying down Community guidelines in this connection.

2. The list of protective provisions excluding women from certain jobs or specifying conditions of employment different from those applicable to men is impressive in both length and diversity: 26 different types of work are closed to women; in 20 cases special conditions of employment are specified. However, in not one instance do these measures apply in all nine Member States. These questions will be considered by the experts mentioned under point 1.
3. The Directive does not provide for the protection of pregnant women and mothers but this does not mean that it excludes pregnant women from its scope as regards equality in access to employment. In some Member States, however, the law does formally prohibit discrimination based on pregnancy.
4. Where collective agreements were analysed from the standpoint of equality of treatment for men and women, it was seen that vocational classification tended to uphold the existing segregation of the labour market. The analyses reveal that women are often made a secondary factor on the labour market through the down-grading of their specific qualities and the use of certain systems of remuneration. Management and labour could both play a far larger part than at present in promoting equal opportunities for women, for example by drawing up joint equality programmes at under-taking or sectoral levels.

The Commission believes that these areas should be explored at Community level on a joint basis and will make proposals on this matter at a later date.

5. Educational and vocational guidance for women is still generally dominated by traditional concepts regarding the jobs which are 'suitable for women'. Schools continue to uphold and pave the way for segregation in employment. The figures cited in the report are eloquent on this subject. The Commission considers that Governments should step up their efforts in this area.
6. Equality in respect of conditions of employment has been only partly achieved as yet, even at the legislative level. The main forms of discrimination are to be found in the area of conditions of employment linked to family status.

*
* *

Concluding its remarks on the practical application of the principle defined in the Directive, the Commission intends to:

- (i) call on employers' and workers' organizations to meet at European level in an effort to find ways and means of doing away with discrimination and jointly to define equal treatment programmes;
- (ii) continue and expand 'positive' actions already underway under the auspices of the Social Fund and forming part of the Commission's education and information policy, and define new action sectors in close cooperation with the national bodies specifically responsible for achieving equal opportunities.

The Commission will study the measures likely to solve the problems of women in employment with a view to presenting suitable proposals. Its particular objectives are the desegregation of the labour market and jobs preparation of women for the introduction of new technologies in the working world and the sharing of family responsibilities.

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

**INFORMATION
INFORMATORISCHE AUFZEICHNUNG
INFORMATION MEMO**

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

Bruxelles, décembre 1980.

**L'APPLICATION DE L'EGALITE ENTRE HOMMES ET FEMMES DANS LES LEGISLATIONS DES
ETATS MEMBRES - RAPPORT AU CONSEIL (1)**

Bien que la reconnaissance, dans le droit, du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes ait fait des progrès remarquables à tous les niveaux dans les Etats membres, la traduction de ce principe dans la pratique laisse encore à désirer. La situation de la femme dans la vie professionnelle, notamment en raison de la crise économique, ne s'est pas améliorée.

C'est ce qui ressort d'un rapport de la Commission au Conseil sur l'état de transposition en droit national de la directive du Conseil 76/207/CEE du 9 février 1976 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la promotion, l'accès à l'orientation et à la formation professionnelle et les conditions de travail.

Le rapport est basé sur les réponses des gouvernements, des partenaires sociaux et des comités/commissions du travail des femmes à un questionnaire détaillé. Il fait apparaître les progrès accomplis dans les législations des Etats membres, mais il en relève aussi les lacunes.

L'établissement du rapport a été pour la Commission, une occasion de souligner l'importance que les Etats membres attachent à l'action communautaire en faveur d'une meilleure intégration des femmes dans le monde du travail.

En conclusion du rapport, la Commission se propose d'inciter les Etats membres qui n'ont encore procédé qu'à une application incomplète de la directive à prendre les mesures qui s'imposent. Dans le cas où cette incitation resterait sans suite, la Commission se verrait dans l'obligation d'entamer, en vertu de l'article 169 du Traité CEE, des procédures d'infraction, procédures qui s'ajouteraient à celles ouvertes antérieurement (2).

L'examen des mesures prises par les gouvernements en application de la directive en question dans les législations nationales fait apparaître qu'en fait aucun Etat membre n'a assumé cette tâche d'une façon complète et entièrement satisfaisante. Les problèmes qui se posent relèvent de plusieurs domaines dont quelques-uns sont mentionnés ci-après :

1. Les listes nationales des activités professionnelles exclues du champ d'application de la directive témoignent de la grande diversité des positions adoptées par les Etats membres. L'adjonction de la disposition rendant possible l'exclusion d'un nombre de professions strictement limité, a été justifiée, à l'époque, par des exemples tels que "nourrice" et "chanteuse soprano". Mais, dans la réalité, il apparaît que l'usage que certains Etats membres en font, est beaucoup plus ample.

(1) COM (80) 832 final

(2) Fiche publiée le 25 juillet 1980.

Certaines exclusions ne peuvent être admises, telles que "petites entreprises, institutrices maternelles, agents techniques des P.T.T., agents de douanes, sages-femmes, serveuses de cabaret. En outre, les clauses générales d'exclusion, prévues dans certaines législations nationales, ne sont pas compatibles avec la directive.

La Commission a entrepris, dans le cadre d'une étude qu'elle mène avec l'aide d'experts indépendants des Etats membres, l'examen des activités professionnelles exclues afin de fixer éventuellement une ligne de conduite communautaire.

2. La liste des législations dites "protectrices" interdisant l'accès des femmes à certains emplois ou imposant aux femmes des conditions de travail différentes est impressionnante par sa longueur et sa diversité: 26 types de travaux sont ainsi interdits aux femmes; dans 20 cas, des conditions de travail spécifiques sont prescrites. Dans aucun des cas, cependant, ces mesures ne sont reconnues à la fois dans les neuf Etats membres. Les problèmes qui se posent ici, retiendront l'attention des experts dont il a été question sous le point 1.
 3. La directive ne vise pas la protection de la grossesse et de la maternité mais cela ne signifie pas qu'elle tient les femmes enceintes en dehors du champ d'application de l'égalité dans l'accès à l'emploi. Or, dans certains Etats membres, les législations interdisent formellement la discrimination basée sur l'état de grossesse.
 4. Là où les conventions collectives ont été analysées sous l'angle de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, il s'est avéré que les classifications professionnelles confirment la ségrégation de l'emploi. Elles révèlent que la femme se trouve souvent marginalisée sur le marché de l'emploi par la dévalorisation de ses qualités spécifiques et l'utilisation de systèmes de rémunération. Les partenaires sociaux pourraient jouer un rôle beaucoup plus important qu'ils ne le jouent actuellement dans la promotion de l'égalité de chances des femmes, par exemple en mettant au point des programmes paritaires d'égalité par entreprise ou par secteur.
- La Commission est d'avis que ces divers domaines doivent être explorés au niveau communautaire sur une base paritaire. Elle fera ultérieurement des propositions à ce sujet.
5. L'orientation scolaire et professionnelle des femmes reste encore largement dominée par les conceptions traditionnelles sur les métiers "qui conviennent aux femmes". L'école continue à maintenir et à préparer la ségrégation dans l'emploi. Le rapport cite des chiffres qui, à cet égard, sont éloquentes. La Commission estime que dans le domaine de l'orientation scolaire et professionnelle, les efforts des gouvernements devraient s'intensifier.
 6. L'égalité dans les conditions de travail n'est encore que partiellement réalisée, même au niveau légal. C'est essentiellement dans le domaine des conditions liées au statut familial que subsistent les discriminations les plus importantes.

*
* *

En formulant une conclusion réservée au niveau de l'application pratique du principe de la directive, la Commission entend

- inviter les organisations d'employeurs et de travailleurs à se rencontrer au niveau communautaire afin de rechercher les moyens permettant d'éliminer les discriminations et de définir, sur une base paritaire, des programmes d'égalité, et

- poursuivre et élargir les actions positives déjà en cours dans le cadre du Fonds social et de la politique de l'éducation et de l'information et définir de nouveaux secteurs d'action, en étroite collaboration avec les structures nationales chargées de promouvoir l'égalité des chances.

La Commission étudiera les mesures susceptibles de résoudre les problèmes des femmes au travail, en vue de présenter des propositions appropriées. Les objectifs visés en l'occurrence sont en particulier la déségrégation du marché du travail et la mixité des emplois, la préparation des femmes à l'introduction des nouvelles technologies dans le monde du travail et la réalisation effective du partage des responsabilités familiales.