

## ***Discrimination/ Equal Treatment***

### 1. Proposal for a **Council Directive on Gender Equality based on Art. 13 ECT**

**References:**

EWLA **First** position April 2002

**Commission Proposal:** to be published soon

The entry into force of the Amsterdam Treaty paved the way for the Community to take action, under Article 13 of the EC Treaty, to combat 'discrimination based on sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation'.

Accordingly, the Commission has carried out extensive consultations with the Member State governments, Members of the European Parliament, the social partners and non-governmental organisations, resulting in the Commission in preparing a proposal of a directive aimed at combating discrimination on grounds of sex, going beyond the labour market.

### 2. Proposal for a **Council framework decision on combating racism and xenophobia.**

**References:**

Joint Action 96/443/JHA adopted by the Council on the basis of Article K.3 of the Treaty on European Union concerning action to combat racism and xenophobia: OJ L 185, 24.7.1996; Bull. 7/8-1996, point [1.5.1](#)

Commission communication entitled 'Action plan against racism': COM(1998) 183; Bull. 3-1998, point [1.1.2](#)

*Adopted by the Commission on 28 November.* This proposal aims to approximate the laws and regulations of the Member States regarding racist and xenophobic offences. Its purpose is twofold: first, to ensure that racism and xenophobia are punishable by effective, proportionate and dissuasive criminal penalties, which can give rise to extradition or surrender, and second, to encourage judicial cooperation by removing potential obstacles. The Commission intends to establish a common criminal law approach with regard to racist and xenophobic behaviour, punishable in the same way in all the Member States, which will facilitate cooperation and mutual assistance in criminal matters, particularly with the measures on extradition, jurisdiction, prosecution and the exchange of information.

[ *COM(2001) 664* ]

### 3. European Parliament and Council directive amending Directive 76/207/EEC 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.

**Directive to be amended:** Council Directive 76/207/EEC: OJ L 39, 14.2.1976

**References:**

Council Directive 2000/43/EC implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin: OJ L 180, 19.7.2000; Bull. 6-2000, point [1.3.19](#)

Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation: OJ L 303, 2.12.2000; Bull. 11-2000, point [1.3.19](#)

**Commission proposal:** OJ C 337 E, 28.11.2000; COM(2000) 334; Bull. 6-2000, point [1.3.27](#)

**Economic and Social Committee opinion:** OJ C 123, 25.4.2001; Bull. 1/2-2001, point [1.3.49](#)

**Parliament opinion (first reading):** Bull. 5-2001, point [1.3.17](#)

**Commission opinion incorporating an amended proposal:** COM(2001) 321; Bull. 6-2001, point [1.3.24](#)

**Council agreement on a common position:** Bull. 6-2001, point [1.3.24](#)

**Council common position:** OJ C 307, 31.10.2001; Bull. 7/8-2001, point [1.3.20](#)

**Conciliation Committee**  
**Agreement of Council and Parliament 17.4.2002**

*Amendments adopted by Parliament (second reading) on 24 October.* Parliament endorsed the proposal, subject to certain amendments aiming to modify the definition of harassment and sexual harassment, to introduce measures to prevent harassment and sexual harassment, to introduce annual plans for the promotion of equality drawn up by employers, to undertake collective (group) action to combat discrimination, and to strengthen the powers of bodies responsible for promoting equality.

*Adopted by the European Parliament and the Council after conciliation on 17 April 2002 (Press release):* Employment and Social Affairs Commissioner Anna Diamantopoulou has welcomed joint adoption by Council and Parliament of a new EU law extending the scope of the 1976 Directive on equality in the workplace. The amended Directive, proposed by the Commission two years ago, will provide stronger support for any employee who feels s/he has been treated unfairly by an employer because of their sex. For the first time at EU level, binding legislation will now define sexual harassment and will establish that it constitutes a form of sex discrimination. The new Directive will include provision for enforcement, compensation without an upper limit and sanctions. The Directive also means that employers will need to introduce preventive measures against sexual harassment and to give a regular 'equality' report to every employee in the enterprise. According to a study conducted for the European Commission, 40-50% of women in the EU considered that they had been sexually harassed at least once in their working lives, and 10% of men. The Directive will enter into force in 2005.

Anna Diamantopoulou said: " With this directive, the EU introduces important new provisions on preventive measures against sex discrimination, sexual harassment, maternity/paternity leave and company equality plans. The general level of awareness of sexual harassment in Member States is very poor. Now sexual harassment, absent from most national laws today, will finally have a name".

The main points in the amended Directive are :

A new article confirming that harassment on the basis of sex as well as sexual harassment constitute discrimination and providing, for the first time, a definition of sexual harassment applicable across Europe;

Definitions of direct and indirect discrimination, in line with those in the existing laws on antidiscrimination adopted under Article 13 of the Amsterdam Treaty;

New provisions on enforcement of the law and the removal of any upper limit on the compensation and reparation;

A new responsibility on Member States to establish agencies with specified powers to promote equal opportunities;

For employers, the concepts of taking 'preventive measures' against all forms of discrimination especially sexual harassment, as well as the introduction of enterprise level 'equality plans' which are to be made available to workers.

More job safeguards for new parents - men or women - seeking leave to look after infants.

Further to a proposal from the Commission, the final agreement on a definition of "sexual harassment" is the following :

"Sexual harassment : where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment".

## ***Discrimination/ égalité des chances***

### **1. *Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.***

#### **Références:**

**Première Position de l'EWLA** du Avril 2002

**Proposition de la Commission:** à paraître

Depuis l'entrée en vigueur du traité d'Amsterdam, la Communauté peut agir, en vertu de l'article 13 du traité CE, pour lutter contre "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". Sur cette base, la Commission a procédé à de larges consultations avec les gouvernements des États membres, les membres du Parlement européen, les partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales. Ces consultations ont débouché la Commission à proposer une proposition de directive visant à combattre la discrimination fondée sur le sexe, dont la portée va au-delà du marché du travail.

### **2. *Proposition de décision-cadre du Conseil relative à la lutte contre le racisme et la xénophobie.***

#### **Références:**

Action commune 96/443/JAI adoptée par le Conseil sur la base de l'article K.3 du traité sur l'Union européenne concernant l'action contre le racisme et la xénophobie - JO L 185 du 24.7.1996 et Bull. 7/8-1996, point [1.5.1](#)

Communication de la Commission intitulée "Plan d'action contre le racisme" - COM(1998) 183 et Bull. 3-1998, point [1.1.2](#)

*Adoption par la Commission, le 28 novembre 2001.* Cette proposition vise à rapprocher les dispositions législatives et réglementaires des États membres concernant les infractions racistes et xénophobes. Ses objectifs sont doubles: d'une part, sanctionner pénalement de façon proportionnée, effective et dissuasive le racisme et la xénophobie pouvant donner lieu à l'extradition ou à la remise de la personne et, d'autre part, encourager la coopération judiciaire en supprimant ce qui pourrait y faire obstacle. La Commission entend aboutir à une approche pénale commune vis-à-vis des comportements racistes et xénophobes, appelés à être sanctionnés de la même manière dans tous les États membres, et qui facilitera la coopération et l'entraide judiciaire en matière pénale, en particulier grâce aux mesures portant sur l'extradition, la compétence, les poursuites et l'échange d'informations.

[ COM(2001) 664 ]

### **3. *Directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement 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.***

**Directive à modifier:** directive 76/207/CEE du Conseil - JO L 39 du 14.2.1976

#### **Références:**

Directive 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique - JO L 180 du 19.7.2000 et Bull. 6-2000,

point [1.3.19](#)

Directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail - JO L 303 du 2.12.2000 et Bull. 11-2000, point [1.3.19](#)

**Proposition de la Commission:** JO C 337 E du 28.11.2000, COM(2000) 334 et Bull. 6-2000, point [1.3.27](#)

**Avis du Comité économique et social:** JO C 123 du 25.4.2001 et Bull. 1/2-2001, point [1.3.49](#)

**Avis en première lecture du Parlement européen:** Bull. 5-2001, point [1.3.17](#)

**Avis de la Commission portant proposition modifiée:** COM(2001) 321 et Bull. 6-2001, point [1.3.24](#)

**Accord politique du Conseil en vue d'une position commune:** Bull. 6-2001, point [1.3.24](#)

**Position commune du Conseil:** JO C 307 du 31.10.2001 et Bull. 7/8-2001, point [1.3.20](#)

**Com. Conciliation**

**Conseil et Parlemnt Européen :** accord 17.4.2002

*Adoption par le Parlement européen d'amendements en deuxième lecture, le 24 octobre 2001. Avis favorable, moyennant certains amendements visant, notamment, à modifier la définition du harcèlement et du harcèlement sexuel, à introduire des mesures préventives du harcèlement et du harcèlement sexuel, à instaurer sur le plan de l'entreprise par l'employeur des plans annuels pour la promotion de l'égalité, à mener des actions collectives (actions de groupe) pour combattre les discriminations et à renforcer les compétences des organismes chargés de la promotion de l'égalité.*

*Aoption par le Parlément et le Conseil, le 17 Avril 2002 (Communication de presse, en anglais cf. le part anglais).*