

RAPPORT DU GROUPE CONSULTATIF DE REFLEXION SUR LA SITUATION DES FEMMES AU CERN

Nothing can be more absurd than the practice, which prevails in our country, of men and women not following the same pursuit with all their strength and with one mind, for thus the state, instead of being a whole, is reduced to a half.

(Plato, - 429 à - 347 av. J.C.)

L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle dédoublerait les forces intellectuelles du genre humain.

(Stendhal, 1783 à 1842)

1er juillet 1993
version révisée en date du 25 octobre 1993

PLAN

	Pages
INTRODUCTION	2
CHAPITRE 1: LA SITUATION DES FEMMES AU CERN	4
I. LA REPRESENTATION DES FEMMES AU CERN	5
A. Personnel titulaire	5
B. Autres catégories de personnel sélectionné et payé par le CERN	5
II. REPARTITION DES FEMMES AU CERN	6
A. Dans les différentes catégories du personnel	6
B. Selon les grades	7
C. Selon la position hiérarchique	7
III. LE RECRUTEMENT DES FEMMES AU CERN (1991 et 1992)	8
IV. LA CARRIERE DES FEMMES AU CERN	11
A. Le point d'entrée lors de la prise de fonction	12
B. La progression de carrière	13

CHAPITRE 2 :	L'EGALITE DE DROIT ET DE TRAITEMENT ENTRE HOMMES ET FEMMES EN EUROPE	14
I.	L'ACTION AU PLAN EUROPEEN	15
A.	Les Directives communautaires	15
B.	La Recommandation du Conseil des Communautés européennes	15
C.	La Charte sociale européenne	16
D.	La Charte communautaire des Droits sociaux fondamentaux des Travailleurs	16
II.	LES LEGISLATIONS NATIONALES	17
A.	Etats Membres des Communautés européennes	17
1.	Allemagne	17
2.	France	19
3.	Italie	20
4.	Royaume-Uni	21
B.	La Suisse (Etat non membre de la Communauté européenne et Etat-hôte)	22
III.	LES REGLEMENTATIONS D'AUTRES ORGANISATIONS INTERNATIONALES	24
A.	L'Organisation Mondiale de la Santé (O.M.S.)	24
B.	L'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.)	24
C.	L'Organisation des Nations-Unies (O.N.U.)	25
D.	Les Communautés européennes (C.E.)	26

CHAPITRE 3:	RECOMMANDATIONS DU GROUPE	27
I.	RECOMMANDATION I :	28
	RECONNAISSANCE DU PRINCIPE D'EGALITE	
	PAR LE CERN COMME PARTIE DE SA	
	POLITIQUE DU PERSONNEL	
II.	RECOMMANDATION II:	28
	TRADUCTION DU PRINCIPE D'EGALITE	
	DANS LES STATUT ET REGLEMENT	
A.	Insertion du principe général d'égalité des sexes	28
B.	Mesures destinées à favoriser le recrutement de femmes	29
1.	Recrutement	29
2.	Annonces de vacances de postes	29
3.	Sélection du personnel	30
III.	RECOMMANDATION III :	31
	MESURES PERMETTANT AUX FEMMES	
	DE MIEUX CONCILIER VIE FAMILIALE ET	
	VIE PROFESSIONNELLE	
A.	Le congé de maternité	31
B.	Le congé d'adoption	31
C.	Le congé de naissance	32
D.	Le congé d'allaitement	33
E.	Le congé parental d'éducation	33
F.	Le congé pour soigner un enfant malade	34
G.	Le travail à temps partiel	35
H.	Aménagement du temps de travail	35

IV. RECOMMANDATION IV :	36
AUTRES MESURES GENERALES	
A. Délégué(e) à l'égalité de droit et de traitement	36
B. Rapport sur l'évolution de la situation des femmes au CERN	36
C. Nomination de femmes dans les différents comités, commissions et groupes de travail	37
D. Evaluation des fonctions exercées traditionnellement par des femmes	37
E. Les possibilités de garde d'enfants	37
 CONCLUSION	 38
 ANNEXES	

1. Dans le cadre de sa mission, le Groupe de travail interne sur la Révision des Statut et Règlement du Personnel a décidé de créer un

"Groupe consultatif de réflexion sur la situation des femmes dans l'Organisation telle que reflétée dans les Statut et Règlement du Personnel".

COMPOSITION DU GROUPE CONSULTATIF DE REFLEXION

- | | | |
|----|---------------------|--------------------------|
| 2. | S. DATTA-COCKERILL | Division PE |
| | M. FIDECARO | Division PPE |
| | L. GRIFFITHS | Division PPE |
| | E.-M. GRÖNIGER-VOSS | Division AG (Rapporteur) |
| | I. SEIS | Division CN |
| | J. VICTOR | Division PE |

OBJET DE L'ETUDE

3. En tant qu'Organisation internationale, le CERN édicte sa propre législation du travail. Cependant, de par les Accords de Statut qu'il a conclus avec ses Etats-hôtes, la France et la Suisse, il doit tenir compte de l'environnement national et européen en matière de droit du travail et des standards en vigueur dans les systèmes juridiques de ses Etats Membres.
4. Il en résulte que les règles du CERN, en matière de droit du travail, devraient prévoir un niveau de protection comparable à celui en vigueur dans les Etats Membres.
5. Or, le principe d'égalité des sexes est aujourd'hui reconnu comme un principe fondamental dans tous les pays industrialisés qui cherchent, à travers leurs législations ou des actions positives, à améliorer la situation des femmes dans la société et dans le monde du travail en particulier.
6. Compte tenu du mandat général qui lui a été donné, le Groupe consultatif de réflexion (ci-après "le Groupe") a lui-même défini son champ d'étude. Etant donné qu'au CERN les femmes sont largement sous-représentées, notamment

dans les catégories de personnel professionnel, le Groupe a décidé de rechercher de quelle façon la réglementation du travail de l'Organisation pourrait mieux contribuer à réaliser **l'égalité de droit et de traitement** entre hommes et femmes au CERN. Il a étudié des amendements visant à améliorer la situation des femmes par rapport à celle des hommes permettant ainsi à l'Organisation de s'aligner sur les tendances législatives européennes.

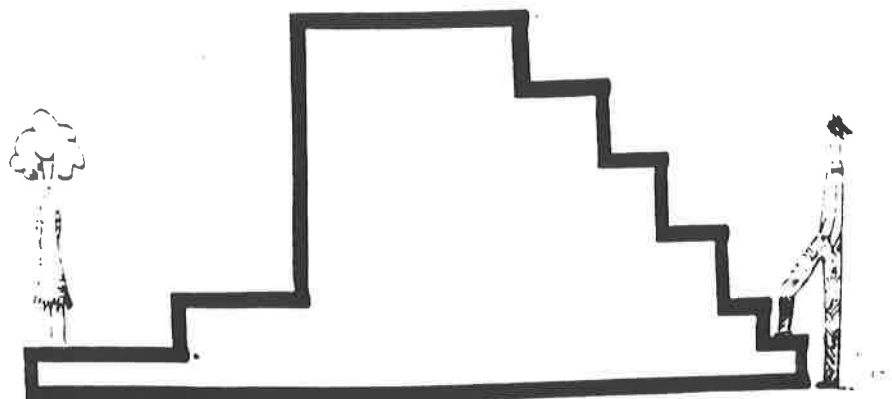
7. Le Groupe est conscient qu' au CERN d'autres problèmes spécifiques au statut de la femme peuvent exister mais, compte tenu du délai imparti et du cadre dans lequel l'étude se place (Révision des Statut et Règlement du Personnel), ils ne pourront pas être abordés dans ce rapport.

PLAN DU RAPPORT

8. Le Groupe a, dans un premier temps (**chapitre 1**), analysé la situation des femmes au CERN en se basant sur des statistiques, sans pour autant pouvoir rechercher l'origine du déséquilibre existant.

Dans un deuxième temps (**chapitre 2**), le Groupe a étudié l'évolution du principe d'égalité de droit et de traitement entre hommes et femmes aussi bien sur le plan des législations communautaire et nationales qu'au niveau des réglementations d'autres Organisations internationales.

L'examen comparé de ces deux situations l'amène enfin (**chapitre 3**) à faire certaines propositions de changement de politique du personnel et de modification des Statut et Règlement du Personnel.



CHAPITRE 1

LA SITUATION DES FEMMES AU CERN

"Dr. X. emphasized that the brochure will give an initial, and hopefully a positive, impulse to students to find out more about CERN.

The light grey/yellow coloured versions were considered in his opinion to be too weak or feminine to be published by CERN. Technical subjects demand a more or less masculine style."

(Minutes of a meeting at CERN, March 1993)

9. Dans le chapitre qui suit, seront successivement examinés:

- la représentation des femmes parmi le personnel de l'Organisation;
- leur répartition dans les différentes catégories du personnel, grades et postes de responsabilités;
- le recrutement de femmes dans les deux dernières années;
- l'évolution de la carrière des femmes par rapport à celle des hommes.

Notre analyse statistique prendra principalement en compte les femmes membres du personnel titulaire du CERN. Elle donnera également quelques chiffres relatifs à des catégories de personnel non titulaire, mais sélectionnés et rémunérés par le CERN, c'est-à-dire, les boursiers, les attachés rémunérés, les étudiants techniques et étudiants d'été.

I. LA REPRESENTATION DES FEMMES AU CERN

A. Personnel titulaire

10. Sur un total de 3044 membres du personnel titulaire (février 1993)

- les femmes sont au nombre de 426,
- soit 14% de l'effectif.

Dans les catégories professionnelles (1, 2, 5a), c'est-à-dire celles nécessitant un diplôme universitaire, il y a 5% de femmes.

B. Autres catégories de personnel sélectionné et payé par le CERN (chiffres totaux de 1991 et 1992)

11. Tableau 1 :

Catégories	Total femmes	Total hommes et femmes	Pourcentage femmes (%)
Boursiers	37	336	11
Attachés rémunérés	74	540	14
Etudiants techniques	38	185	21
Etudiants d'été	68	270	25

II. LA REPARTITION DES FEMMES AU CERN

A. Dans les différentes catégories de personnel (février 1993)

12. Tableau 2 :

Catégorie	Nombre de femmes	Total CERN	Pourcentage femmes (%)
1	4	106	3.8
2	30 *	784	3.8
3	23	1089	2.1
4	33	536	6.1
5a	16	110	14.6
5b	217	279	77.8
5c	103	140	73.6

* Parmi ces 30 femmes, on compte 4 physiciennes appliquées. Les autres sont des spécialistes de programmation. Il n'y a aucune femme ingénieur en électronique, en mécanique ou en électromécanique.

B. Selon les grades (février 1993)**13. Tableau 3 :**

Grade	Nombre de femmes	Total CERN	Pourcentage femmes (%)
3	0	1	0
4	2	5	40
5	50	151	33
6	78	309	25
7	139	613	23
8	97	582	17
9	31	515	6
10	20	279	7
11	8	336	2
12	1	176	< 1
13 et 14	0	76	0
Hors grade	0	1	0

C. Selon la position hiérarchique (février 1993)**14. Parmi les 426 femmes membres du personnel titulaire:**

- 2 femmes sont chef de groupe (sur un total de 98),

- 4 femmes sont chef de section (sur un total de 110),
- il n'y a jamais eu de femme Directeur général ou Directeur, Chef de Division ou Adjoint au Chef de Division.

Conclusion sur la représentation et la répartition

15. La répartition des femmes au CERN, tant dans les différentes catégories que selon les grades et le niveau de responsabilité, fait clairement apparaître :
 - une sous-représentation féminine dans les emplois qualifiés et hautement qualifiés - catégories 1, 2 et 5a; on retrouve cette situation, mais dans une moindre mesure, parmi les boursiers, attachés rémunérés, étudiants techniques et étudiants d'été;
 - une sur-représentation féminine dans les emplois de bureau: catégories 5b et 5c;
 - plus le grade et la position hiérarchique sont élevés, moins les femmes sont représentées.

III. LE RECRUTEMENT DE FEMMES AU CERN (1991 et 1992)

16. Nous avons donc cherché à savoir si les récentes statistiques en matière de recrutement montrent que cette situation est liée à l'absence de postulantes dans les domaines scientifique et technique ainsi que dans l'administration de haut niveau.

Tableau 4:

Catégorie	Candidats			Invités			Sélectionnés		
	Femmes	Total	%	Femmes	Total	%	Femmes	Total	%
1	12	109	11	12	66	18	1	22	5
2	260	2471	11	22	301	7	3	48	6
3	70	1441	5	4	386	1	1	59	2
4	9	350	3	1	43	2	0	9	0
5a	251	625	40	28	93	30	4	14	29
5b	344	506	68	62	66	94	10	11	91
5c	85	92	92	9	10	90	2	3	67
Étudiants d'été	250	1311	19	sélection sur dossier			68	270	25
Boursiers	107	758	14	idem			22	164	13
Étudiants techniques	122	589	21	idem			51	204	25
Attachés rémunérés	60	726	8	idem			13	170	8

Conclusion sur le recrutement

17. Ces statistiques mettent en évidence que le recrutement au niveau du personnel titulaire a tendance à maintenir la répartition actuelle des femmes et des hommes dans les différentes catégories.

Dans les catégories 1, 2, 3, 4 et 5a, le pourcentage de femmes invitées et ensuite sélectionnées est nettement inférieur à celui des candidatures féminines reçues (une exception existe pour la catégorie 1 en ce qui concerne l'invitation au comité de sélection: le pourcentage des candidates invitées au comité de sélection est supérieur à celui des candidatures féminines reçues, sans que cela influence le pourcentage de femmes recrutées). Cependant, selon le nombre de candidatures reçues, le marché du personnel qualifié de sexe féminin dans les catégories 1, 2, 3 et 5a semble être sensiblement plus grand que la représentation effective de femmes dans ces catégories au CERN. Le développement positif du marché ne semble pas encore influencer le recrutement de l'Organisation.

Par contre, dans les catégories 5b et 5c, on constate une disproportion inversée en faveur des femmes, c'est-à-dire que l'Organisation préfère, pour les travaux de secrétariat et d'assistance administrative, employer des femmes bien que, au moins dans la catégorie 5b, 32% des candidatures proviennent d'hommes.

En ce qui concerne les boursiers*, étudiants techniques et étudiants d'été, les femmes sont relativement mieux représentées, aussi bien en nombre de candidatures reçues qu'en nombre de femmes sélectionnées. En ce qui concerne les étudiants d'été, on constate que le pourcentage des candidates sélectionnées est plus grand que le pourcentage de candidates reçues. Il convient de noter que leur sélection s'effectue au sein des divers groupes scientifiques désireux d'accueillir un étudiant d'été.

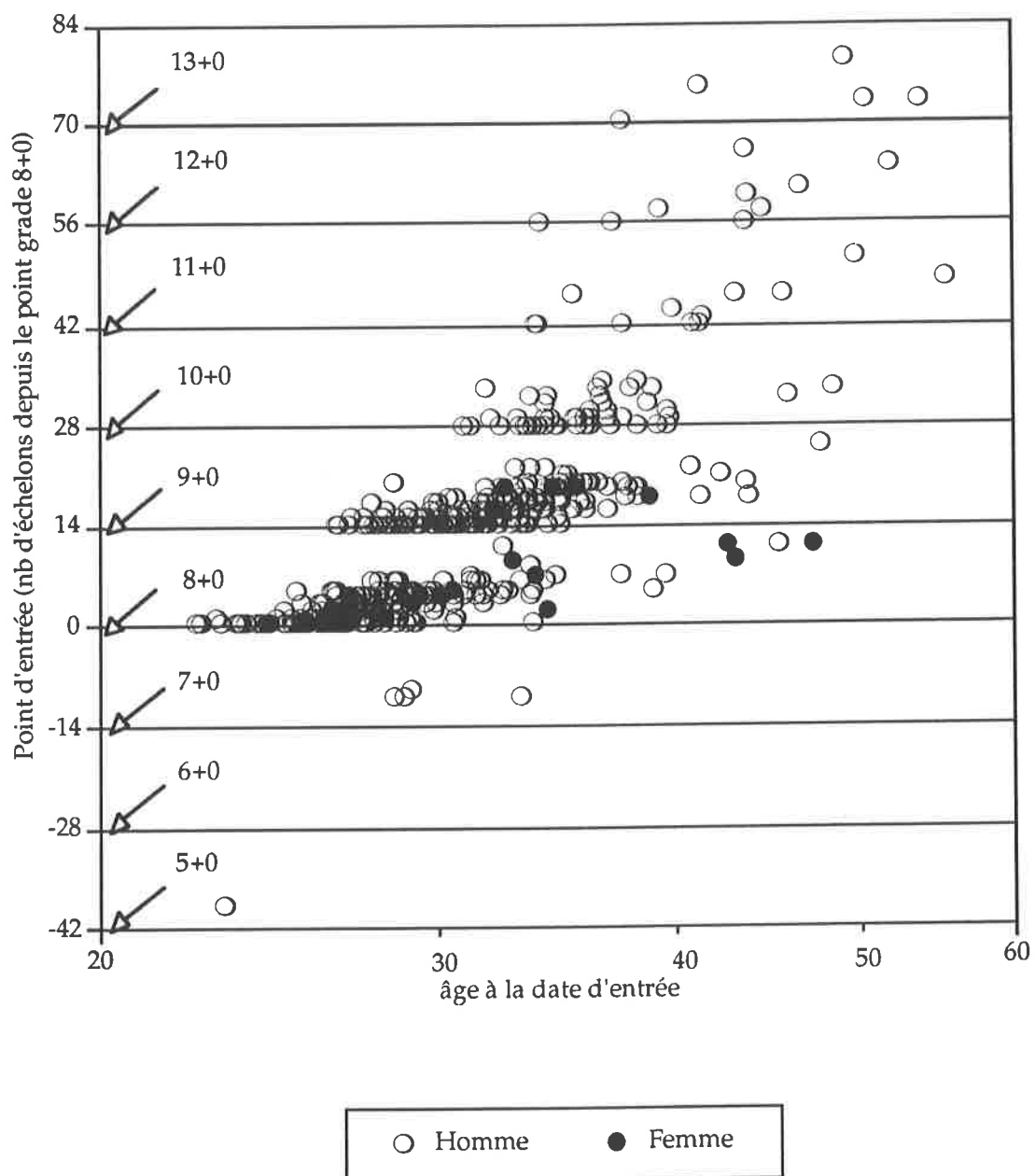
* Les candidatures des boursiers sont en partie présélectionnées par des comités nationaux qui envoient leurs propositions au CERN, ce qui diminue l'influence du CERN dans leur sélection.

IV. LA CARRIERE DES FEMMES AU CERN (1970-1992)



18. Le Groupe a ensuite essayé de comparer la carrière des femmes au CERN avec celle des hommes pour les catégories professionnelles 1, 2 et 5a, sur la base d'une étude faite par la Division du Personnel (Réf. PE-PL/DD/93-04) concernant la population de titulaires recrutés au CERN entre 1970 et 1992 et encore en place.
19. Selon cette étude, deux aspects déterminent la carrière :
- le point d'entrée lors de la prise de fonction,
 - la progression et le déroulement de la carrière.

Il est à souligner que, étant donné le faible pourcentage de femmes dans ces catégories professionnelles, le Groupe s'est gardé de généraliser des faits qui pourraient ne représenter que des cas particuliers.

A. Le point d'entrée lors de la prise de fonction**Point d'entrée = fonction de l'âge**

20. Le graphique ci-dessus fait ressortir que dans les catégories 1, 2 et 5a pratiquement toutes les femmes sont recrutées **avant l'âge de 35 ans**. Les seules exceptions de "recrutement" de femmes âgées de plus de 35 ans sont des cas de changement de statut (anciens professeurs de langues).

La majorité des femmes recrutées entre **au grade 8 avec quelques exceptions d'entrée en grade 9**. Dans la période considérée, **aucune femme n'a donc commencé sa carrière au CERN à un grade supérieur ou égal à 10**.

En revanche parmi les hommes, environ 25 % sont recrutés **après l'âge de 40 ans**.

Dans les catégories 1, 2 et 5a, la plupart des hommes commencent leur carrière au CERN à **un grade égal ou supérieur à 9**. On constate qu'une bonne partie des hommes âgés de 30 à 40 ans est recrutée à un grade égal ou supérieur à 10.

B. La progression de carrière

21. L'étude précitée montre que sur une période de 15 à 20 ans d'années de service, la progression de carrière entre hommes et femmes est à peu près la même.

Cependant, du fait de leur entrée à un grade inférieur, la carrière des femmes s'arrête à un grade inférieur à celui des hommes.

CHAPITRE 2

L'EGALITE DE DROIT ET DE TRAITEMENT ENTRE HOMMES ET FEMMES EN EUROPE

22. Bien que la situation soit en train d'évoluer, on constate que dans tous les pays européens les femmes restent largement sous-représentées dans les emplois professionnels qualifiés, notamment dans les domaines scientifique et technique, ainsi qu'à des postes de responsabilité. Les législations communautaire et nationales ainsi que les réglementations des autres Organisations internationales, qui servent de référence au CERN, essayent d'influencer cet état de fait en vue de réaliser **l'égalité de droit et de traitement**, notamment en rendant possible le partage des obligations familiales entre hommes et femmes.
23. Dans ces réglementations, on trouve des dispositions recherchant l'amélioration des chances des femmes en ce qui concerne notamment **l'accès à l'emploi, la représentation, la promotion professionnelle, spécialement à des postes de responsabilité**. Une autre catégorie de mesures vise à permettre aux parents de mieux **concilier et partager leurs obligations familiales et professionnelles**.
24. Etant donné qu'il est impossible de donner une description complète de ces législations ou réglementations, le présent chapitre décrira les règles essentielles sur le plan du droit communautaire et donnera quelques exemples de réglementations sur le plan des droits nationaux et des autres Organisations internationales.

I. L'ACTION AU PLAN EUROPEEN

25. Les Communautés et le Conseil de l'Europe ont joué et continuent à jouer un rôle moteur dans la promotion de l'égalité de droit et de traitement entre hommes et femmes.

A. Les Directives communautaires

26. Sur la base du principe d'égalité entre hommes et femmes consacré par le Traité de Rome, les Communautés, depuis 1975, ont édicté des **Directives** contraignant les différents Etats Membres de la Communauté à modifier leurs législations (**Annexe 1 A à D**).

Ces Directives mettent en oeuvre le principe de l'égalité dans les domaines suivants:

- l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail;
- la sécurité sociale;
- la protection de la maternité;
- l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

B. La Recommandation du Conseil des Communautés européennes

27. Les Directives communautaires sont complétées par une Recommandation du Conseil des Communautés sur la garde d'enfants (**Annexe 2**) incitant les Etats européens à adopter une politique permettant aux parents de **conjuguer leurs responsabilités familiales et leurs activités professionnelles** par :

- la mise en place de systèmes de garde d'enfants pendant que les parents travaillent;
- l'octroi de congés parentaux;
- la structuration et l'organisation du lieu de travail;
- le partage entre hommes et femmes des responsabilités familiales résultant de la garde et de l'éducation des enfants.

C. La Charte sociale européenne

28. Cette Charte datant de 1961 et élaborée par le Conseil de l'Europe est l'équivalent de la Convention européenne des Droits de l'Homme dans les domaines des droits sociaux et économiques.

La question de la discrimination des femmes y est traitée et interdite de manière indirecte. La maternité bénéficie d'une protection spécifique.

D. La Charte communautaire des Droits sociaux fondamentaux des Travailleurs

29. Le Conseil européen, institution de la Communauté européenne réunissant les Chefs d'Etats et de Gouvernements des Etats Membres de la Communauté européenne, a adopté en 1989 la "**Charte communautaire des Droits sociaux fondamentaux des Travailleurs**". Cette Charte stipule dans son Article 16:

"L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes doit être assurée. L'égalité de droit et de traitement entre les hommes et les femmes doit être développée.

A cet effet, il convient d'intensifier, partout où cela est nécessaire, les actions pour garantir la mise en oeuvre de l'égalité entre hommes et femmes,

notamment pour l'accès à l'emploi, la rémunération, les conditions de travail, la protection sociale, l'éducation, la formation professionnelle et l'évolution des carrières.

Il convient également de développer des mesures permettant aux hommes et aux femmes de concilier leurs obligations professionnelles et familiales."

II. LES LEGISLATIONS NATIONALES

30. Tous les **Etats européens** consacrent le principe d'égalité entre hommes et femmes comme un **principe de valeur constitutionnelle**.

A. Etats Membres des Communautés européennes

31. Les **Etats Membres des Communautés européennes** sont obligés de traduire et dans une large mesure ont traduit, dans leurs législations nationales, les principes édictés dans les Directives communautaires. De plus, ils s'efforcent de réaliser les Recommandations du Conseil ainsi que les Déclarations de la Charte communautaire.

Voici quelques exemples représentatifs de transcription du principe d'égalité dans diverses **réglementations nationales**, concernant notamment la **fonction publique** ou étant applicable au secteur de la recherche:

1. Allemagne

32. Sa Constitution de 1949 énonce le principe d'égalité entre hommes et femmes. Actuellement, l'Allemagne travaille même sur une redéfinition de ce principe au niveau de la Constitution pour consacrer l'égalité des sexes et sa réalisation comme **obligation active de l'Etat** au niveau constitutionnel.

33. **Loi cadre sur les universités** (Hochschulrahmengesetz, 1985)

Paragraphe 2 Al. 2:

"Les universités, dans l'exécution de leur mission, veillent à éliminer toutes discriminations affectant les scientifiques de sexe féminin."

34. Cette règle a été reprise par toutes les **lois universitaires des "Länder"** et ses modalités d'exécution sont développées de manière très précise, par exemple:

- recrutement prioritaire de femmes;
- participation de femmes dans les comités de recrutement;
- instauration de déléguées à la condition féminine;
- obligation de motivation en cas de non-recrutement d'une candidate féminine qualifiée, etc.

35. En outre, une commission réunissant la Fédération et les Länder, ("Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung"), de même que le Groupe de travail des grands centres de recherche ("Arbeitsgemeinschaft der Großforschungseinrichtungen"), ont émis des recommandations tendant à réaliser l'égalité de droit et de traitement dans les **autres instituts de recherche extra-universitaires**, tels que DESY, Max-Planck-Gesellschaft, Fraunhofer-Gesellschaft, etc (**Annexe 3**).

Parmi ces recommandations, on note entre autres:

- rédaction des offres d'emplois mettant en évidence que l'institut de recherche veut augmenter son personnel féminin;
- participation des femmes aux procédures de recrutement;
- invitation au comité de sélection de toutes les candidates susceptibles d'être retenues;
- introduction d'horaires de travail flexibles, si cela est réalisable;

- développement de postes de travail à temps partiel et du congé pour raisons familiales;
- création de crèches proches des instituts de recherche avec le support de ceux-ci.

2. *France* (Etat-hôte du CERN)

36. Le préambule de la Constitution de 1946, repris dans la Constitution de 1958, consacre le principe d'égalité entre hommes et femmes.
37. Le **Code du Travail** comprend de nombreuses dispositions relatives à l'égalité entre hommes et femmes et à ses conséquences. Des dispositions de droit pénal existent également pour punir toute infraction à l'application du principe.

Parmi ces dispositions, on trouve:

38. **La loi du 13 juillet 1983 portant modification du Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Annexe 4A)**

Cette loi dispose notamment dans son article L123-1 que, sauf si l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi :

"Nul ne peut :

- *refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler un contrat de travail en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;*
- *prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation."*

39. **La loi du 13 juillet de 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (Annexe 4 B)**

Elle pose également le principe d'égalité, dans son article 6, pour la fonction publique française et ce texte s'applique donc, entre autres, au personnel titularisé des universités françaises:

"Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur sexe (...)"

40. La législation est intervenue à plusieurs reprises pour assurer la protection de la maternité (au niveau de l'embauche, dans le cadre de son contrat de travail, congés spéciaux, protection contre le licenciement ...).

A la suite des directives communautaires, ont été adoptées, le 27 janvier 1993, deux lois relatives à la maternité. Ces deux lois abordent, entre autres, les questions d'absence pour se rendre à des visites médicales, le droit à la formation professionnelle à la suite d'un congé parental d'éducation ou à un travail à temps partiel pour élever un enfant, la possibilité de répartition entre le père et la mère du congé d'adoption.

3. *Italie*

41. Le Parlement italien a adopté, le 20 mars 1993, une loi sur les **actions positives en vue de la réalisation de l'égalité des sexes au travail.**

Le but de cette loi est de favoriser l'engagement de femmes pour réaliser une représentation égale des deux sexes dans le monde du travail et de faire disparaître les obstacles de fait empêchant l'égalité de droit et de traitement.

La loi crée une **Commission nationale pour la réalisation de l'égalité de traitement et l'égalité des chances**; la mission de cette Commission est notamment de promouvoir l'adoption d'actions positives par des entités publiques.

Il est intéressant de noter que, selon cette loi, toutes les entreprises ou organismes comptant plus de 100 employés doivent fournir tous les deux ans un **rapport sur leur situation d'emploi**, le développement des carrières des membres du personnel féminins et masculins, leurs rémunérations respectives, etc.

4. *Royaume-Uni*

42. Dès 1970, le Royaume-Uni a édicté un cadre légal général de lutte contre toute discrimination sexiste en matière de rémunération "Equal Pay Act", complété en 1975 par le plus général "Sex Discrimination Act".

43. "Equal opportunity policy Statement" de l'Université d'Oxford de 1991

Le principe d'égalité de droit et de traitement entre hommes et femmes énoncé dans le "**Sex Discrimination Act 1975**" trouve son application dans les règlements universitaires, comme par exemple dans le "Equal opportunity policy Statement" de l'Université d'Oxford (**Annexe 5**): aucun candidat ou membre du personnel ne peut, eu égard aux statuts de l'université, être discriminé en raison de son sexe, de sa situation de famille, etc ...

En vue de la réalisation de ce principe, des **mesures concrètes** sont prises au niveau du **recrutement** à des postes universitaires, notamment:

- Les **compétences ou qualités requises** des candidats **ne doivent**, sauf justification précise, avoir pour conséquence l'**élimination de candidatures eu égard au sexe ou à la situation familiale** de leur auteur (limites d'âge interdites sauf si cela est indispensable pour le poste).
- Les **annonces d'emploi** doivent énoncer le **principe d'égalité de traitement** en vigueur à l'université et être rédigées de façon à permettre à une large gamme de candidats compétents des deux sexes de répondre.

- Chaque recrutement fait l'objet d'un dossier (comprenant notamment les **pourcentages de candidatures reçues par sexe**) dont il est gardé trace dans le département concerné, ceci afin de pouvoir vérifier à tout moment que le principe d'égalité a bien été respecté.
- Nomination d'un(e) **responsable pour l'égalité de droit et de traitement**.
- Présence d'au moins un **membre de chaque sexe dans les comités de sélection ou d'entretien** dès lors que des personnes qualifiées sont disponibles.
- Lors d'un entretien de sélection, **aucune question ne peut être posée à un candidat au sujet de sa situation de famille, de ses enfants, de ses projets de mariage, etc ...**

B. La Suisse (Etat-hôte du CERN, non membre de la Communauté européenne)

44. A la suite de l'inscription du principe d'égalité dans sa Constitution en 1981, ce pays travaille également à la réalisation de l'égalité de droit et de traitement entre hommes et femmes tant sur le plan fédéral que sur le plan cantonal.

Sur le plan de la **législation fédérale**, on peut citer:

45. **Instructions concernant l'amélioration de la représentation et de la situation professionnelle du personnel féminin de l'administration générale de la Confédération - 18 décembre 1991 - (Annexe 6)**

Principe: égalité entre hommes et femmes, dans tous les secteurs d'activité de l'administration; **les femmes ont prétention à être représentées de manière appropriée à tous les grades de la hiérarchie.**

Quelques dispositions de cette ordonnance :

- description des postes à pourvoir rédigée de façon neutre et indication de l'accueil prioritaire de candidatures féminines;
- lors des engagements et des promotions, les candidatures féminines doivent être prises en compte de manière préférentielle dans chaque unité d'administration jusqu'à ce qu'une représentation paritaire ait été atteinte;
- invitation dans la mesure du possible d'autant de femmes que d'hommes aux entretiens d'embauche;
- participation d'une femme au minimum aux comités de sélection;
- représentation paritaire dans des commissions internes et des groupes de travail;
- acceptation de demandes de travail à temps partiel si cela est conciliable avec la fonction; le travail à temps partiel ne doit pas être préjudiciable à la carrière.

46. **Loi genevoise sur les universités de 1973 telle que modifiée en 1991 (Annexe 7)**

Elle dispose dans son article 7:

"Dans l'accomplissement de sa mission et de l'exercice de sa responsabilité, l'université contribue à la mise en oeuvre et à la promotion du principe d'égalité des droits et des chances entre femmes et hommes, notamment par des mesures en faveur du sexe sous-représenté.

Elle se préoccupe en particulier de l'équilibre de la représentation des deux sexes

- a. dans les diverses catégories du corps enseignant ainsi que du personnel administratif et technique ;*
- b. dans les organes de l'université et de ses subdivisions.*

Les programmes d'enseignement et de recherche, de même que la promotion de la relève, prennent en compte les spécificités de la condition féminine."

III. LES REGLEMENTATIONS D'AUTRES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

47. Le principe d'égalité de droits et de traitement et son application font partie de la politique du personnel de diverses Organisations internationales depuis au moins une dizaine d'années.

A. L'Organisation Mondiale de la Santé (O.M.S.)

48. Après avoir fixé en 1979 un objectif de 20 %, puis en 1980 un objectif de 30 %, le Directeur général de l'O.M.S. a adopté depuis juin 1990 un quota minimum de 35 % pour le recrutement des femmes dans les catégories professionnelles et postes à hautes responsabilités (**Annexe 8**).

B. L'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.)

49. Le Directeur général avait déjà fixé en 1981 un objectif de présence féminine de 25 % dans les catégories professionnelles.

Un groupe de travail comparable au nôtre a produit un rapport sur la situation des femmes à l'intérieur de l'O.I.T et émis un certain nombre de recommandations.

Il a notamment recommandé en 1990 :

- un objectif de 31 % de femmes dans les catégories professionnelles d'ici 1995;
- la rédaction annuelle d'un certain nombre de rapports sur l'évolution de la situation des femmes à l'O.I.T.;
- l'augmentation de la présence de femmes dans les comités internes.

C. L'Organisation des Nations-Unies (O.N.U.)

50. La Charte des Nations-Unies datant de 1945 pose, dans son article 8, le principe d'égalité entre hommes et femmes:

Aucune restriction ne sera imposée par l'Organisation à l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions, dans ses organes principaux et subsidiaires.

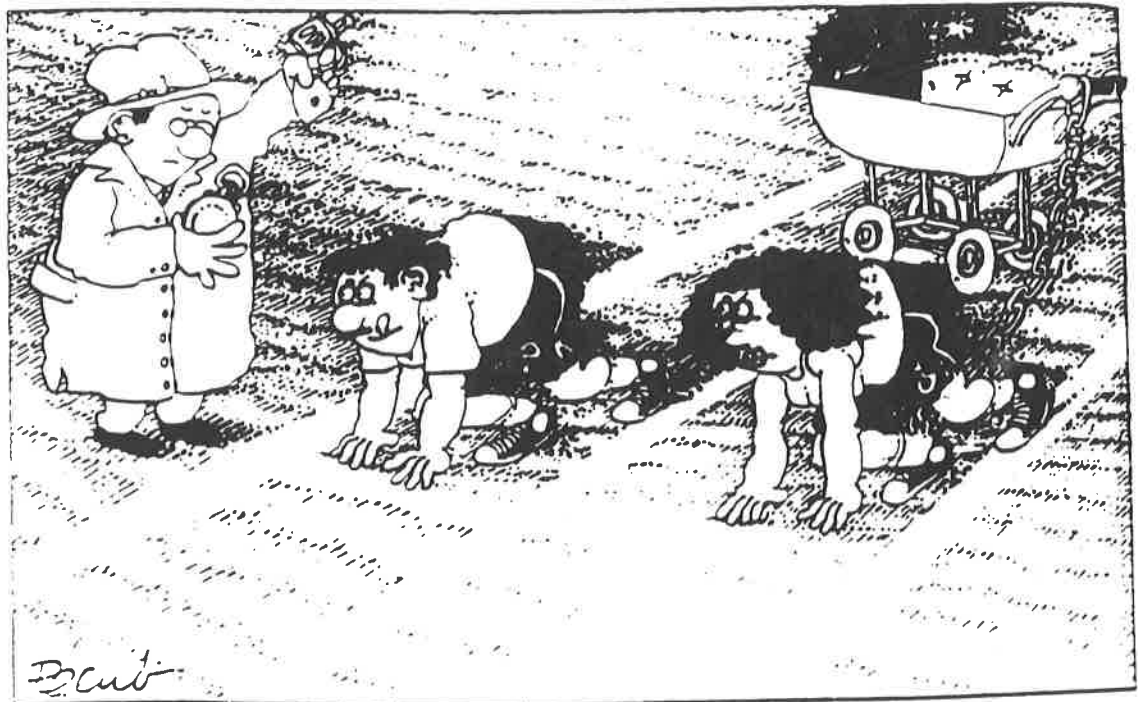
- **Plusieurs instructions administratives ou circulaires internes datant de 1993, 1992, 1982 (Annexe 9 A, B, C) mettent en pratique le principe d'égalité.** On peut en dégager quelques objectifs ou règles:
 - la moitié des postes de direction devront en 1995 (50ème anniversaire de l'O.N.U) être occupés par des femmes;
 - priorité à la promotion interne des femmes compétentes à des postes de responsabilité;
 - mise en garde contre toute attitude, comportement ou discours de nature à nuire à l'égalité de traitement entre hommes et femmes (préjugés, discrimination indirecte...);

- après la fin du gel des recrutements, tout département où les femmes sont sous-représentées et qui recrutera devra, en cas de recrutement d'un homme, démontrer qu'il a tout fait pour trouver une femme qualifiée. A qualités égales, on préférera une femme.

D. Les Communautés européennes (Statut du Personnel)

51. Proposition de mars 1993 de modification du statut des fonctionnaires... en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes (Annexe 10)

- L'égalité de traitement doit être énoncée comme une norme fondamentale des principes statutaires. Elle ne doit pas seulement être imposée pour le recrutement.
- La chasse aux inégalités de faits doit être systématique.



CHAPITRE 3

RECOMMANDATIONS DU GROUPE

52. Bien que les faits montrent qu'au CERN les femmes sont largement sous-représentées, en particulier dans les postes à responsabilités (cf chapitre 1), aucune politique ni réglementation générale n'a été, à ce jour, mise en place pour améliorer la représentation des femmes ainsi que leurs possibilités de carrière.

Comme nous l'avons vu, les législations d'autres Etats Membres, le droit communautaire ainsi que les réglementations d'autres Organisations internationales mettent en exergue le principe d'égalité et sa réalisation (cf. chapitre 2).

53. Compte tenu de la représentation actuelle des femmes au CERN, le Groupe estime que l'Organisation devrait viser à influencer le recrutement des femmes jusqu'à ce qu'une meilleure représentation des deux sexes soit atteinte dans les catégories professionnelles. Elle devrait en même temps instaurer des mesures facilitant le partage des obligations familiales entre les deux parents.
54. Le Groupe recommande donc que l'Organisation profite de la révision des Statut et Règlement du Personnel* pour s'aligner sur les standards adoptés en Europe et prenne les mesures suivantes :

* En 1973, une révision des Statut et Règlement avait déjà supprimé des inégalités entre hommes et femmes: la suppression de la notion de chef de famille avait eu pour conséquence l'attribution des mêmes droits aux allocations et indemnités pour tous les membres du personnel, indépendamment de leur sexe et situation familiale.

I. RECOMMANDATION I : RECONNAISSANCE DU PRINCIPE D'EGALITE PAR LE CERN COMME PARTIE DE SA POLITIQUE DU PERSONNEL

55. Le CERN doit formellement reconnaître, dans un document politique soumis à l'approbation du Conseil, le principe d'égalité de droit et de traitement comme partie intégrante de sa politique du personnel et s'engager à prendre les mesures nécessaires en vue de sa réalisation.

Ces mesures devraient notamment comprendre l'obligation de l'Organisation de recruter, à compétence et qualification égales, des femmes, afin d'établir une meilleure représentation entre personnel masculin et féminin dans les catégories professionnelles où les femmes sont sous-représentées. La même règle doit s'appliquer lorsqu'il s'agit de pourvoir des postes de responsabilités.

II. RECOMMANDATION II : TRADUCTION DU PRINCIPE D'EGALITE DANS LES STATUT ET REGLEMENT

56. La reconnaissance du principe d'égalité comme élément de la politique du personnel doit être inscrite comme principe général dans les Statut et Règlement du Personnel. De même, ces Statut et Règlement doivent être complétés par des mesures destinées à concrétiser ce principe dans la pratique.

A. Insertion du principe général d'égalité des sexes

57. *Nouvel article à insérer après l'actuel article I 1.02:*

"Les membres du personnel ont droit à l'égalité de traitement sans référence directe ou indirecte à la race, à la conviction politique, philosophique et

religieuse, au sexe, à l'état civil ou à la situation familiale, dans l'application des présents Statut et Règlement, sans préjudice des dispositions spécifiques relatives à la grossesse et à la maternité."

B. Mesures destinées à favoriser le recrutement de femmes

1. Recrutement

58. Le Groupe propose la modification de l'article II 1.02 des Statut et Règlement du Personnel. La nouvelle disposition s'appliquerait à toutes les catégories de personnel que l'Organisation sélectionne partiellement ou entièrement. Elle s'appliquerait donc également aux boursiers, étudiants techniques et d'été et aux attachés rémunérés.

Modification de l'article II 1.02 des Statut et Règlement du Personnel:

"Le Directeur général veille à recruter des personnes de la plus haute compétence et de la plus grande intégrité. Il veille, en outre, à améliorer lors du recrutement la présence de femmes dans les catégories où existe un déséquilibre de représentation entre hommes et femmes en sélectionnant, à compétence et qualification égales, des candidatures féminines. Cette même règle s'applique aux hommes dans les catégories où ils sont sous-représentés."

2. Annonces de vacances de poste

59. **Nouveaux articles à insérer après l'actuel article R II 1.01:**

"Les annonces de vacances de poste font ressortir l'adhésion de l'Organisation au principe d'égalité de droit et de traitement entre hommes et femmes. Elles doivent être formulées de façon neutre (exemple: physicien/physicienne)."

"Les compétences ou qualités requises des candidats ne doivent, sauf impératif spécifique justifié, avoir pour conséquence l'élimination de candidatures eu égard au sexe ou à la situation familiale de leurs auteurs."

Cette dernière disposition demande notamment que l'Organisation prenne en compte, dans l'appréciation de l'âge du candidat au moment du recrutement, la situation particulière des femmes ayant interrompu leur carrière à cause de l'éducation de leurs enfants.

3. *Sélection du personnel*

60. *Insérer un nouvel article après l'actuel article R II 1.07:*

"Tous les Comités de sélection habilités à examiner des candidatures doivent comprendre au moins un représentant de chaque sexe."

Nouveaux articles à insérer après l'actuel article R II 1.08:

"Lors d'un entretien d'embauche, aucune question ne peut être posée à un (e) candidat (e) au sujet de sa situation de famille, de ses enfants, de ses projets de mariage, etc.."

Plutôt que de demander des précisions aux candidats concernant leur situation particulière, le Groupe recommande qu'au stade de la sélection soit donnée à tous une information générale relative aux changements qu'entraînerait un recrutement par le CERN: expatriation, nouvelles conditions de travail pour le conjoint, régime de protection sociale différent

Les questions relatives à la situation personnelle seront abordées uniquement lorsque le CERN fera l'offre d'un contrat au candidat.

"En cas de non-recrutement d'une femme dans les catégories où elles sont sous-représentées, alors que des femmes qualifiées et compétentes ont présenté leur candidature ou été invitées au comité de sélection, un tel refus doit être motivé sur le plan interne et le motif de ce refus porté sur le dossier du candidat."

III. RECOMMANDATION III : MESURES PERMETTANT DE MIEUX CONCILIER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

61. Un obstacle à la carrière professionnelle des femmes est la difficulté de combiner vie familiale et activité professionnelle. Le personnel d'une Organisation internationale telle que le CERN est recruté dans presque tous les Etats européens, ce qui aggrave encore cette difficulté. Par exemple, faire garder un enfant par un membre de la famille (grands-parents etc..) est souvent impossible.

Après étude de la situation dans d'autres Etats européens et Organisations internationales, le Groupe a donc examiné quelles dispositions le CERN pourrait prendre, dans le cadre de la révision actuelle des Statut et Règlement du Personnel, pour permettre à son personnel de mieux concilier activité professionnelle et vie familiale.

A. *Le congé de maternité*

62. Au CERN, le congé de maternité est de six semaines avant la naissance et de dix semaines après la naissance; sa durée totale ne peut être inférieure à seize semaines (articles R II 4.26 et 27 du Règlement du Personnel). Cette disposition correspond à la durée moyenne du congé de maternité en vigueur dans les Etats Membres de la Communauté européenne.

Le Groupe considère donc que la situation au CERN est satisfaisante.

B. *Le congé d'adoption*

63. Les Statut et Règlement ne prévoient pas ce congé de manière satisfaisante. Certes, la Circulaire administrative N° 21 prévoit expressément un tel congé comme un cas d'application des congés spéciaux ; cependant, ce congé n'est accordé qu'aux membres féminins du personnel. Sa durée est de huit semaines pour l'adoption d'un enfant de six ans ou moins, de deux semaines pour l'adoption d'un enfant de plus de six ans, à la date de son arrivée au domicile de l'adoptant.

Le Groupe propose d'intégrer le congé d'adoption, dont la durée est satisfaisante, dans les Statut et Règlement du Personnel et de l'accorder au choix, au père ou à la mère, s'ils travaillent au CERN.

Article à insérer après l'actuel article II 4.04 :

Un congé d'adoption payé est, sur présentation d'une pièce officielle le justifiant, accordé soit au père soit à la mère. Sa durée est de 8 semaines pour l'adoption d'un enfant de 6 ans ou moins, de 2 semaines pour l'adoption d'un enfant de plus de 6 ans à la date de son arrivée au domicile de l'adoptant. Ces congés sont pris au moment de l'arrivée de l'adopté au domicile de l'adoptant. Ils peuvent être avancés pour permettre à l'adoptant d'aller chercher l'adopté.

C. Le congé de naissance

64. Ce congé est accordé au père à la naissance d'un enfant. Au CERN, le congé de naissance est traité par l'article R II 4.28: "Evénements familiaux" et donne lieu à trois jours de congé spécial rémunéré par enfant en cas de naissance ou d'adoption. L'examen de la situation dans certains pays européens fait apparaître des variations de la durée de ce congé allant de deux à dix jours.

Le Groupe recommande qu'au CERN, dès la naissance ou l'adoption du deuxième enfant, ce congé soit porté à cinq jours (durée moyenne d'hospitalisation de la mère lors d'une naissance). Ceci permettrait au père de rester avec les autres enfants pendant le séjour de la mère à la maternité.

Modification du tableau de l'article R II 4. 28 :

" Naissance d'un enfant du membre du personnel : 3 jours pour le premier enfant et 5 jours à partir du suivant. "

D. Le congé d'allaitement

65. C'est la possibilité, pour une mère, de prolonger le congé de maternité par un congé spécial lui permettant de poursuivre l'allaitement de son enfant.

En France, la durée de ce congé varie selon les conventions collectives. L'Etat de Genève accorde un congé d'allaitement de quatre semaines à ses fonctionnaires.

La pratique montre qu'au CERN, comme dans les pays où le congé d'allaitement n'est pas prévu par la réglementation, les femmes obtiennent ce congé sous le couvert de "congé maladie". Etant donné que la possibilité d'allaiter un enfant ne peut être assimilée à une maladie et que les vertus de l'allaitement maternel (minimum médicalement conseillé: trois mois) sont établies, le Groupe propose l'introduction d'un congé d'allaitement d'un mois s'ajoutant au congé de maternité. Ce congé serait accordé sur production d'une attestation d'allaitement délivrée par le médecin.

Nouvel article à insérer après l'actuel article R II 4.27:

"Sur production d'une attestation d'allaitement, le congé de maternité sera prolongé d'un mois".

E. Le congé parental d'éducation

66. Ce congé donne la possibilité, au père ou à la mère, pendant une période déterminée, de quitter son emploi sans rémunération pour s'occuper de son enfant en ayant la certitude d'être réintégré dans son poste.

Ce congé est prévu dans plusieurs Etats européens (Allemagne, Belgique, Danemark, France, Grèce, Italie, Suède) et sa durée est variable (de dix semaines jusqu'à trois ans). Au CERN, il est possible d'obtenir un congé spécial, mais ce congé est accordé par le Directeur général "à sa discrétion et dans des conditions qu'il définit" (cf article R II 4. 32) .

Le Groupe recommande l'introduction d'un congé parental d'éducation non rémunéré d'une année au maximum, auquel la mère ou le père aurait automatiquement droit, à sa demande, en cas de naissance d'un enfant. Ce congé, qui devrait être pris dans les deux ans suivant la naissance de l'enfant, suspendrait le contrat de travail et permettrait au bénéficiaire de réintégrer son travail à la fin du congé.

Nouvel article à insérer après l'actuel article R II 4.31:

"Lors de la naissance d'un enfant, un membre du personnel a droit à un congé parental d'éducation non rémunéré, d'une durée maximum d'un an. Le congé doit être pris dans les deux ans qui suivent la naissance de l'enfant. Si le père et la mère travaillent au CERN, le droit peut être accordé indifféremment au père ou à la mère."

F. Le congé pour soigner un enfant malade

67. Ce congé étant prévu dans plusieurs autres pays européens (Allemagne, Belgique, Italie), le Groupe propose son introduction dans la réglementation du CERN; la durée de ce congé serait de cinq jours par an au maximum. Il s'appliquerait au père ou à la mère d'un enfant malade, sur présentation d'un certificat médical.

(Etant donné l'éloignement général des membres du personnel de leur famille, le Groupe pense même que ce congé ne devrait pas être limité aux enfants malades mais applicable à **tout parent proche malade** : enfant, conjoint ou parent (père ou mère).

Ajouter dans le tableau de l'actuel article R II 4.28:

*"maladie d'un enfant (conjoint, père ou mère ?) sur attestation médicale.
"Durée maximum par an : 5 jours."*

G. Le travail à temps partiel

68. Le travail à temps partiel peut être un bon moyen pour une mère ou un père de combiner les obligations familiales avec une activité professionnelle. Pour cette raison, le Groupe recommande à l'Organisation d'accueillir avec bienveillance des demandes de réduction du temps de travail, surtout si ces demandes proviennent de membres du personnel ayant des enfants en bas âge.

Insertion d'un nouvel article après l'actuel article R II 1.17:

"L'Organisation accueille favorablement les demandes de travail à temps partiel de membres du personnel, y inclus ceux occupant des fonctions supérieures, dès lors que l'organisation du service concerné et la marche du travail ne l'excluent pas."

H. Aménagement du temps de travail

69. L'horaire de travail normal au CERN est de 8 h 30 à 17 h 30. (cf. article R III 1.01) avec une interruption d'une heure. Selon l'article R III 1.03, le Directeur général peut assigner un horaire de travail différent à certains membres du personnel.

Le Groupe recommande que cette disposition, qui est actuellement principalement appliquée pour le travail en roulement, soit également utilisée pour aménager, sur sa demande et si les besoins du service le permettent, l'horaire de travail d'un membre du personnel devant s'occuper d'enfants en bas âge. Ceci lui permettrait par exemple de terminer le travail plus tôt en commençant plus tôt le matin.

IV. RECOMMANDATION IV: AUTRES MESURES GENERALES

A. Délégué(e) à l'égalité de droit et de traitement

70. La reconnaissance par l'Organisation du principe d'égalité comme principe de politique du personnel nécessite la mise en place d'une structure de supervision et de contrôle.

C'est pourquoi, le Groupe recommande la nomination par le Directeur général d'un(e) délégué(e) à l'égalité de droit et de traitement. La personne devrait notamment:

- veiller à la réalisation de la politique d'égalité de droit et de traitement dans l'Organisation;
- proposer d'autres actions pertinentes;
- tenir des statistiques de recrutement, de l'évolution de la représentation et de la carrière des femmes au CERN en consultant notamment les dossiers de recrutement gardés (pendant 2 ans) par l'administration du Personnel;
- conseiller et informer les membres du personnel sur des questions relatives à l'égalité de droit et de traitement;
- soumettre un rapport annuel au Directeur général sur tous les points évoqués ci-dessus.

B. Rapport sur l'évolution de la situation des femmes au CERN

71. Le Groupe recommande que l'Organisation publie tous les deux ans un rapport sur la représentation des femmes et leur répartition dans les différentes catégories, grades et fonctions.

C. Nomination de femmes dans les différents comités, commissions et groupes de travail

72. Le Groupe recommande que, lors de la nomination des membres de ses différents organes internes (comités, commissions, groupes de travail ad hoc), l'Organisation veille à ce que les femmes soient équitablement représentées.

D. Evaluation des fonctions exercées traditionnellement par des femmes

73. Ces fonctions (par exemple le secrétariat) ont considérablement évolué au cours des dernières années en raison notamment du développement de l'informatique et des techniques de bureautique. Le Groupe recommande que l'Organisation examine à des intervalles réguliers si ces fonctions ne sont pas sous-évaluées par rapport aux fonctions exercées avant tout par les hommes.

E. Les possibilités de garde d'enfants

74. Le Groupe s'est également penché sur la question des possibilités de garde d'enfants, qui revêt une importance essentielle, comme déjà souligné ci-dessus, pour tous les membres du personnel ayant des enfants en bas âge.

Compte tenu :

- de la difficulté de trouver des places dans les crèches collectives locales suisses;
- de l'absence de ce type de structure d'accueil en France voisine;
- de l'insuffisance des possibilités offertes par le jardin d'enfants existant au CERN;
- du fait que la plupart des membres du personnel du CERN ne peuvent faire appel à des proches pour assurer la garde de leurs enfants en bas âge;

le Groupe propose que le CERN étudie la création d'autres possibilités de garde, auxquelles l'Organisation participerait, et mette en place un groupe de travail ad hoc.

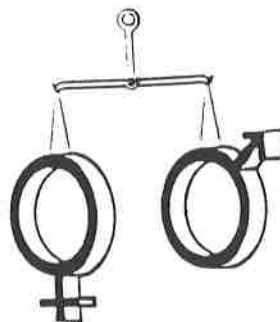
CONCLUSION

Une étude réalisée par Hay/MSL Management Consultants pour les Communautés européennes montre que le fait d'inclure les besoins du personnel dans les stratégies d'une organisation offre un certain nombre d'avantages économiques:

- *l'action positive (c'est-à dire l'ensemble des mesures destinées à éliminer les inégalités de fait) peut conduire une organisation à découvrir des ressources humaines cachées et donc permettre une utilisation plus efficiente des aptitudes et talents de l'ensemble de la main-d'oeuvre masculine et féminine;*
- *l'absence de perspectives réelles de promotion fait perdre l'essentiel des motivations pour un travail bien fait. L'action positive accroît la satisfaction morale et professionnelle des travailleurs, avec des effets sur la performance;*
- *l'action positive améliore l'image de marque de l'organisation et la fait apparaître au monde extérieur comme "un bon employeur". Elle s'attire de la sorte des recrues féminines de haute qualité.*

L'examen entrepris par le Groupe de travail montre que le CERN devrait suivre les tendances des législations environnantes et qu'il serait donc utile d'introduire les modifications nécessaires.

Le Groupe est convaincu que le changement de politique proposé contribuera à un meilleur fonctionnement de l'Organisation et servira son image de marque.



LISTE DES ANNEXES

1. Directives du Conseil des Communautés européennes

- A. Directive du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats Membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins
- B. Directive du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre 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 professionnelle et les conditions de travail
- C. Directive du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale
- D. Directive du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail

2. Recommandation du Conseil des Communautés européennes du 31 mars 1992 concernant la garde des enfants

3. Recommandation du 2 octobre 1989 du groupe de travail allemand des grands centres de recherche (Arbeitsgemeinschaft der Großforschungseinrichtungen) - Extrait -

4. Lois françaises de 1983 sur l'égalité entre femmes et hommes

- A. Loi du 13 juillet 1983 portant modification du Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- B. Loi du 13 juillet de 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

5. **Règlement intérieur d'Oxford**
6. **Instruction** du 18 décembre 1991 concernant l'amélioration de la représentation et de la situation professionnelle du personnel féminin de l'administration générale **de la Confédération suisse**
7. **Loi genevoise sur l'université** de 1973 telle que modifiée en 1991
8. **Memorandum du Directeur général de l'O.M.S** du 1er juin 1990 à l'intention du Chairman de l'O.M.S.
9. **Instructions administratives et circulaires internes de l'O.N.U.** mettant en pratique le principe d'égalité
 - A. Du 8 mars 1982
 - B. Du 29 octobre 1992
 - C. Du 3 mars 1993
10. **Proposition de Règlement** de mars 1993 modifiant le statut des fonctionnaires des Communautés européennes