

SÉNAT

TROISIEME SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1981-1982

Rattaché pour ordre au procès-verbal de la séance du 23 juillet 1982.
Enregistré à la Présidence du Sénat le 29 juillet 1982.

PROPOSITION DE LOI

*tendant à assurer l'égalité des femmes
devant l'emploi et la formation professionnelle.*

PRÉSENTÉE

Par Mmes Marie-Claude BEAUDEAU, Danielle BIDARD, MM. Serge BOUCHENY, Raymond DUMONT, Jacques EBERHARD, Gérard EHLERS, Pierre GAMBOA, Jean GARCIA, Bernard-Michel HUGO, Paul JARGOT, Charles LEDERMAN, Fernand LEFORT, Mme Hélène LUC, M. James MARSON, Mme Monique MIDY, MM. Louis MINETTI, Jean OOGHE, Mme Rolande PERLICAN, MM. Marcel ROSETTE, Guy SCHMAUS, Camille VALLIN, Hector VIRON et Marcel GARGAR,

Sénateurs.

(Renvoyée à la commission des Affaires sociales sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'emploi des femmes, leur égalité professionnelle, comptent parmi les grands problèmes posés à l'heure actuelle à notre société.

La moitié de la population et 40 % de la population active sont concernées.

En effet, l'entrée massive des femmes dans le monde du travail est une des mutations les plus importantes des deux dernières décennies.

Entre 1954 et 1972 le nombre des femmes salariées s'est accru de plus de 44 %.

Il s'agit là d'un phénomène irréversible qui — tout porte à le croire — ira croissant dans les années à venir. Le rôle nouveau des femmes dans la vie sociale et économique est une source de richesse pour le pays, en même temps qu'un des moyens de leur émancipation.

Plus rien ne justifie donc à notre époque la situation d'inégalités dont elles sont encore victimes ; celle-ci constitue aujourd'hui une injustice intolérable pour les femmes et un gâchis inadmissible pour l'ensemble de la société.

Tenant compte de ces données essentielles, le gouvernement de la gauche peut à la fois progresser vers l'objectif prioritaire qu'il s'est fixé — la solution du problème de l'emploi — et répondre à la volonté des femmes d'accéder à l'égalité dans et devant le travail.

Cela s'avère d'autant plus nécessaire que l'héritage des précédents gouvernements se résume pour les femmes en deux mots : inégalités, discriminations.

Celles-ci représentent 55 % de l'ensemble des chômeurs. Parmi elles, ce sont les jeunes qui sont les plus touchées : sur 814.915 chômeuses, 324.000 ont moins de vingt-cinq ans.

Cette situation est le résultat de la politique de classe et de redéploiement du grand capital dans les secteurs industriels où la main-d'œuvre féminine domine, comme le textile, l'habillement, l'agro-alimentaire, la téléphonie, etc.

Autre constatation que l'on peut faire après vingt-trois ans de règne sans partage de la droite : il y a de moins en moins d'ouvrières qualifiées, c'est du moins ce qui ressort de l'enquête de l'I.N.S.E.E. 1980.

La part des femmes parmi les ouvriers qualifiés est passée de 14 % en 1968 à 11 % en 1980. En revanche, le pourcentage des O.S. est passé chez les femmes de 25 à 28 % dans la même période. Dans certaines branches de l'industrie comme l'habillement, la construction électrique et électronique ou encore l'automobile, on assiste à un transfert des femmes vers des emplois moins qualifiés.

Cette sous-qualification des femmes est le résultat d'une formation initiale et professionnelle profondément inadaptée. Là encore, les chiffres parlent d'eux-mêmes : au niveau de la formation continue, les femmes représentent moins de 14 % des stagiaires de l'industrie alors que, dans le secteur tertiaire, elles sont plus de 65 %.

De ce fait, elles sont en majorité soumises aux conditions de travail les plus pénibles, elles sont les plus nombreuses sur les chaînes, les plus nombreuses à être astreintes aux pointages et au rendement ; elles sont sous-payées, écartées des possibilités réelles de promotion.

La loi de 1972 sur l'égalité des salaires masculins et féminins est bafouée en permanence par le patronat qui trouve là une source de profit supplémentaire. Chacun sait qu'à travail égal, l'écart moyen de salaire est encore de 33 %.

La discrimination devant l'embauche s'affiche cyniquement dans les offres d'emplois ou dans les réponses des employeurs.

C'est ainsi que les femmes sont concentrées dans un petit nombre de branches de l'activité économique. Dans l'industrie, elles sont employées principalement dans l'habillement (83 %), la chaussure (61 %), le textile (55 %), l'industrie pharmaceutique, alimentaire, électrique et électronique.

Dans le tertiaire, elles occupent majoritairement les emplois de la santé, action sociale, la Sécurité sociale, le commerce et les services publics.

On constate une très faible présence, pour ne pas dire une absence, des femmes dans les emplois techniques qualifiés.

Autre trait qui domine la situation de l'emploi féminin : *c'est sa précarité*. Qu'il s'agisse du travail intérimaire, des contrats à durée déterminée ou du travail à temps partiel, les femmes se voient de plus en plus contraintes de recourir à ce type d'emploi.

En mars 1981, sur 1.563.000 personnes travaillant à temps partiel, on dénombrait 1.324.000 femmes, soit 15,5 % de la population active féminine.

Ça le voit, l'égalité dans et devant le travail reste donc à conquérir pour les femmes.

D'ores et déjà, le gouvernement de gauche a pris certaines mesures concrètes en faveur des femmes, des travailleuses. On peut évoquer les décisions favorisant la formation professionnelle des femmes et des jeunes filles, l'égalité dans la Fonction publique.

Sur cette question, comme sur les autres, les communistes veulent participer de manière positive, constructive à la politique nouvelle entreprise par la majorité.

Grâce à la connaissance que nous avons acquise de la situation des travailleuses, grâce à notre expérience forgée dans les luttes, grâce à la place qu'occupent les femmes dans notre parti, nous sommes à même d'apporter une contribution précieuse à l'action pour l'égalité des femmes.

Dans ce sens, nos propositions s'articulent autour de six grands axes :

1^o Ouvrir tous les métiers aux femmes (sauf les métiers pénibles ou dangereux) ;

2^o Donner aux jeunes filles et aux femmes toute leur place dans le développement de la formation professionnelle ;

3^o Parvenir à un travail plus humain ;

4^o Assurer le droit à la parole des travailleuses ;

5^o Faire appliquer le principe de l'égalité des salaires ;

6^o Inciter la promotion des femmes aux postes de responsabilité.

En effet, pour des raisons de justice sociale, mais aussi d'efficacité économique, il est urgent d'assurer l'égalité des femmes devant l'emploi et la formation professionnelle.

Le droit au travail des femmes ne peut être garanti en dehors d'une politique de plein emploi, basée sur le développement industriel et technologique et la satisfaction des grands besoins sociaux.

Garantir le droit au travail des femmes appelle également le développement de la formation professionnelle initiale et permanente, l'interdiction de toute discrimination à l'embauche, la sécurité de l'emploi et l'accès à tous les métiers sauf les métiers encore pénibles présentant des dangers pour leur santé.

En réalité, pour permettre aux femmes d'accéder à une réelle égalité dans tous les domaines de leur vie sociale et professionnelle, il apparaît absolument indispensable de rompre avec la politique poursuivie depuis des dizaines d'années par le grand capital et le pouvoir giscardien. Car c'est cette politique de classe, de gâchis considérables, entièrement orientée vers la rentabilité capitaliste qui entretient les profondes inégalités dont les femmes sont victimes.

Si l'on veut transformer cette réalité, il est nécessaire d'aller vers un nouveau type de société et de développement qui mette la production et le progrès social au service de l'homme et de la femme. Or, les entreprises à main-d'œuvre féminine se caractérisent par l'absence de libertés, l'autoritarisme qui y règnent. De plus, dans leur majorité, les femmes sont cantonnées dans des tâches d'exécution, sans prise avec la gestion.

Il y a donc beaucoup à faire pour favoriser l'accès des femmes à la qualification, à l'information, à toutes les responsabilités.

On ne peut marcher vers l'autogestion sans leur intervention à tous les niveaux.

La nouvelle croissance française passe donc par une place et un rôle sans précédent des femmes, des travailleuses dans notre pays.

C'est une condition de l'avancée vers la société que propose le Parti communiste français : le socialisme à la française.

L'une des caractéristiques de cette société, c'est d'être une société de justice sociale, ce qui suppose le plein emploi, le droit pour toutes celles qui le souhaitent d'obtenir un bon emploi stable, tout en ayant la possibilité d'en changer. Une société où les libertés des travailleuses, des citoyennes, prennent un essor considérable.

De tous temps, les communistes ont soutenu les luttes des femmes contre le patronat et pour que soit enfin reconnu leur droit au travail, et garantie l'égalité professionnelle.

Aujourd'hui, la situation politique nouvelle ouvre aux femmes des possibilités plus grandes pour conquérir l'égalité devant l'emploi et la formation professionnelle.

Les premières décisions positives prises par le gouvernement de gauche se heurtent à une résistance acharnée du patronat qui met tout en œuvre pour tenter de faire échec à la politique nouvelle décidée par les Françaises et les Français.

Cela montre à l'évidence que résoudre ce grand problème qu'est l'égalité des femmes devant l'emploi ne peut se faire qu'avec l'intervention des intéressées elles-mêmes. C'est leur intervention sur le lieu de travail et en dehors qui est et sera déterminante pour faire respecter ce droit essentiel et réaliser de nouvelles avancées.

Il n'en demeure pas moins que la loi peut aider les femmes à réaliser de nouveaux progrès, à transformer la réalité d'aujourd'hui.

La présente proposition de loi, qui s'intègre dans le cadre d'autres propositions déposées par le groupe communiste concernant l'égalité, a donc pour objet de répondre à l'aspiration de millions de femmes travailleuses à une réelle égalité devant l'emploi et la formation professionnelle.

1° Ouvrir tous les métiers aux femmes
(sauf les métiers pénibles ou dangereux).

Cet objectif va de pair avec celui d'un travail plus qualifié, plus humain.

La question principale — celle du droit au travail des femmes — est d'une ampleur telle qu'elle ne peut être résolue dans le cadre du seul secteur tertiaire.

Il est nécessaire de promouvoir une place nouvelle des femmes dans l'emploi industriel.

La possibilité existe de répondre à cette exigence de notre époque, à condition de renverser la tendance à la déqualification du travail féminin, et souvent à son élimination dans les secteurs où de nouvelles techniques se mettent en place.

Les premiers objectifs devraient donc être :

— *le développement et la modernisation des branches industrielles traditionnellement féminines ;*

— *l'arrêt des suppressions d'emplois* dans des branches telles que l'industrie textile, l'habillement, la chaussure, le cuir, le jouet.

Nous pensons que, pour satisfaire les besoins de la population, il est non seulement possible mais indispensable de créer des centaines de milliers d'emplois, ce qui implique *la reconquête du marché intérieur.*

Les entreprises doivent donc investir pour l'emploi.

L'égalité dans le travail suppose non seulement de créer des emplois industriels qualifiés, mais encore d'assurer l'égalité devant l'embauche, l'accès des femmes à tous les emplois dont elles ont la qualification (sauf les métiers pénibles).

Il faut également que soit reconnue la *qualification* acquise par les travailleuses, notamment les ouvrières, tant du point de vue de leur classification que de leur rémunération.

En même temps que cette action dans le secteur industriel, il convient de prendre des mesures pour *favoriser l'accès des femmes aux emplois qualifiés* du tertiaire.

Un vaste effort de qualification et de promotion du personnel féminin doit être entrepris en tenant compte notamment de l'introduction de l'informatique ; le progrès technique, selon nous, ne doit pas entraîner une baisse d'effectifs, mais au contraire permettre l'amélioration du service rendu, ainsi que la maîtrise par les employés de ces nouvelles techniques.

Permettre à chaque femme qui le souhaite d'avoir un emploi suppose également la poursuite de la titularisation des auxiliaires d'Etat, ainsi que la création progressive des emplois nécessaires dans *le secteur public* : notamment dans l'enseignement, la santé, les services.

Dans le cadre des contrats de solidarité, le Gouvernement pourrait inciter à ce qu'un certain nombre d'emplois féminins — en rapport avec leur pourcentage parmi les demandeurs d'emplois — soient prévus.

*
**

Assurer le développement de l'emploi féminin, c'est aussi *agir contre la précarité, pour la sécurité de l'emploi.*

Si nous apprécions comme positives les premières mesures prises par le Gouvernement, la limitation et la réglementation du travail intérimaire, nous pensons que celles-ci doivent être précisées et élargies, notamment pour les femmes et les jeunes filles.

Concernant *le travail à temps partiel* : *il faut assurer sa réglementation sur la base du volontariat et du contrôle public.*

Il faut, par ces mesures, combattre l'utilisation qui en est faite par le patronat, notamment au travers du travail temporaire.

La priorité en la matière est d'empêcher le recours à l'intérim pour des postes de travail permanents. Il faut également que celles qui occupent un emploi à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les autres travailleuses : pour le droit à la sécurité sociale, le déroulement de carrière, les avantages attribués par la convention collective ou le statut.

De même, elles doivent avoir un droit préférentiel pour l'accès à un emploi à temps plein. Quant aux salariées affectées à des remplacements, nous pensons qu'elles doivent bénéficier également des mêmes droits et avantages que les salariées de l'entreprise qui les emploie.

Les intérimaires, vacataires, temporaires, les travailleuses hors statut et convention collective, les stagiaires et apprenties en fin de contrat, *devraient pouvoir être intégrées en priorité dans l'entreprise* lorsqu'elles le demandent.

2° Donner aux jeunes filles et aux femmes toute leur place dans la formation professionnelle.

Le développement audacieux d'une formation professionnelle ouverte aux jeunes filles, aux femmes, est, pensons-nous, un impératif pour mettre fin aux inégalités criantes qu'elles subissent en ce domaine : en leur ouvrant l'accès à toutes les formations et à toutes les écoles, en favorisant la mixité effective de toutes les formations.

Pour cela l'Agence nationale pour l'emploi et les services d'orientation ont un rôle important à jouer. Face au développement rapide de la technologie, il est nécessaire de prendre *des mesures exceptionnelles*, telle la *création de stages de qualification pour les travailleuses des secteurs technologiques en mutation, des secteurs d'avenir*.

Il faut veiller à ce que soient consacrés, sur les fonds de la formation continue, les moyens nécessaires pour favoriser l'accès des femmes à la formation *continue* sur le temps de travail en incitant les entreprises à former les travailleuses en proportion de leur nombre dans l'entreprise, cette formation devant déboucher sur une élévation de leur qualification et de leur promotion.

Des mesures spécifiques peuvent être envisagées. Par exemple : des mesures incitatives pour accroître le nombre des jeunes filles dans les classes préparatoires aux grandes écoles dans lesquelles elles sont encore peu nombreuses ; la mise en place de stages de mise à niveau et de reconversion pour les travailleuses qui ont été éliminées de l'industrie.

Il est nécessaire de rénover l'apprentissage en diversifiant pour les jeunes filles l'accès à la préparation du C.A.P. (notamment industriel), par exemple dans la métallurgie, la chimie, l'électro-mécanique, la S.N.C.F., etc., et en revalorisant les C.A.P. d'employés de bureau. Les contrats emploi-formation doivent être élargis de façon que les femmes de plus de vingt-quatre ans puissent en bénéficier ; il est nécessaire de réviser des plans de formation dans les entreprises nationalisées pour les femmes O.S. qui en sont exclues.

Afin de faciliter l'accès des femmes à la formation, nous devons également envisager de lever les obstacles matériels de toute nature : en rapprochant les centres de formation des départements, dans le cadre de l'A.F.P.A. ; en réfléchissant à des possibilités de garde d'enfants pour les mères de famille suivant une formation à temps complet ; en permettant l'accès aux cantines scolaires pour leurs enfants ; en assurant la rémunération intégrale du stage pendant le congé.

3^o Parvenir à un travail humain.

Les femmes en ont assez de travailler comme des robots, elles aspirent à un travail plus qualifié qui leur permette de développer pleinement leurs capacités et leur personnalité. En premier lieu pour les ouvrières, mais aussi pour les employées des services mécanisés.

Il faut mettre fin aux cadences infernales sans cesse augmentées au détriment de la santé des travailleuses et de la qualité du travail. Cela repose sur l'action et le droit à la parole des travailleuses. L'affichage des cadences doit être assuré par poste de travail. La direction est tenue de

consulter les élues du personnel, ou à défaut les travailleuses, pour toute augmentation de cadences, ou sanctions. Il faut réduire le temps de présence des travailleuses aux postes de travail pénible, augmenter la durée de temps de pause et de salle de repos.

En outre, nous proposons que la commission nationale de la convention collective publie un rapport annuel branche par branche, sur les conditions de travail des femmes.

Les avantages spécifiques pour les femmes sont à conserver et à étendre. Cela concerne le maintien, dans le Code du travail, de l'interdiction du travail de nuit, le maintien du repos hebdomadaire.

Ces mesures nous apparaissent d'autant plus nécessaires que l'ordonnance sur la réduction du temps de travail contient une disposition ambiguë et restrictive pouvant permettre aux employeurs de faire travailler une femme soit entre 23 heures et 6 heures, soit entre 24 heures et 7 heures, ou bien encore de déroger à la règle du repos hebdomadaire.

Cela concerne également *la femme enceinte au travail* : sa protection doit être assurée par l'interdiction pour elle du travail au rendement et de la manipulation de produits dangereux ou nouveaux, dès sa déclaration de grossesse, par l'affectation à un poste de travail moins pénible avec maintien du salaire effectif antérieur.

Toute disposition pénalisant la maternité en matière de retraite ou d'avancement est interdite.

Les femmes revendiquent le temps de vivre, d'aimer, d'élever leurs enfants, aussi sont-elles particulièrement intéressées par la réduction du temps de travail devant aller progressivement vers les trente-cinq heures sans diminution de salaire ; par la réduction du temps de travail pour les femmes enceintes ; par l'avancement de l'âge de la retraite à soixante ans et à cinquante-cinq ans pour les femmes.

De même il faudrait s'orienter vers la réduction du temps de travail pour la mère ou le père d'un enfant de moins de deux ans.

4^o Assurer le droit à la parole des travailleuses.

L'extension des droits des travailleuses est une condition essentielle de leur égalité.

Trop d'entreprises à main-d'œuvre féminine sont encore aujourd'hui de véritables bagnes, trop d'ouvrières, d'employées, sont encore insultées, humiliées en tant que travailleuses, en tant que femmes.

Les nouvelles lois permettent des progrès dont les travailleuses doivent se saisir.

Elles doivent avoir le droit à la parole, des droits nouveaux d'information, d'intervention, de nouveaux rapports sociaux doivent progressivement se substituer aux anciens fondés sur l'autoritarisme, la répression, la contrainte.

Les travailleuses doivent bénéficier de l'extension des libertés syndicales, notamment dans les P.M.E. ; du rôle accru des C.E., de leur création partout où la loi le prévoit, de leurs prérogatives sur les questions économiques de production, de conditions de travail, d'égalité des salaires, de qualification et d'efficacité de l'entreprise, du droit du C.E. au recours suspensif contre les licenciements et fermetures d'entreprises ; de la reconnaissance de l'expression et des débats politiques à l'entreprise.

Une déléguée du C.H.S. devrait être désignée pour contrôler les conditions de travail de la main-d'œuvre féminine, et en particulier la protection de la femme enceinte. Cela dans le cadre des droits nouveaux des C.H.S. qui devraient disposer de moyens réels d'enquête et d'investigation, avec la possibilité, par exemple, d'interrompre tout processus de production dangereux pour les travailleuses et l'environnement.

5° Faire appliquer le principe de l'égalité des salaires.

A notre époque, l'égalité devant et dans le travail passe par de nouveaux moyens à mettre en œuvre pour faire respecter le principe de l'égalité des salaires, pour assurer la promotion.

Dans ce but, nous proposons la révision des grilles de rémunérations en vue de corriger les inégalités et de revaloriser le travail féminin.

Nous proposons qu'un rapport annuel du chef d'entreprise soit soumis au C.E. ou aux délégués du personnel, comportant les éléments nécessaires à la vérification du principe d'égalité des salaires. Nous proposons également qu'un recours effectif soit rendu possible pour les organisations syndicales et les C.E.

De sévères sanctions doivent être prises à l'encontre des patrons qui enfreignent la loi de 1972. L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de travailleuses rémunérées dans des conditions illégales.

6° Enfin, en matière de promotion, des mesures exceptionnelles sont à envisager pour permettre l'accès des femmes aux plus hautes fonctions pour leur permettre d'exercer plus de responsabilité.

Ainsi, des places devraient être réservées aux femmes dans les conseils d'administration des organismes publics et parapublics.

De même, les administrations et les employeurs sont incités à procéder à des nominations spéciales de femmes dans les promotions de cadres supérieurs.



La situation des femmes, tout nous le prouve, exige des mesures législatives, ce qui justifie pleinement nos propositions.

Mais l'action pour l'égalité ne peut être l'affaire du seul Gouvernement, des seuls élus.

Pour résoudre ce grand problème comme les autres, les intéressées elles-mêmes doivent intervenir.

Pour veiller à l'application de ces grandes orientations et pour impulser l'initiative en faveur des droits des femmes, nous proposons que soit créée une *commission nationale pour l'égalité*, composée en majorité d'élus et comprenant les différents partenaires sociaux, ainsi que les associations féminines, qui se trouverait placée sous la responsabilité des ministères du Travail, de la Formation professionnelle, des Droits de la femme. Cette commission devrait effectuer un rapport tous les deux ans et le rendre public.

Telles sont, Mesdames, Messieurs, les considérations qui nous amènent à vous demander d'adopter la présente proposition de loi.

PROPOSITION DE LOI

TITRE PREMIER

De l'égalité et de la sécurité du travail pour les femmes.

Article premier.

Le droit au travail, reconnu à tous, interdit toute discrimination entre les femmes et les hommes.

Les femmes ont accès à tous les métiers et à toutes les activités professionnelles, agricoles, industrielles, tertiaires, de service ou celles résultant des progrès de la science et de la technologie, sous réserve de l'application des dispositions prévues à l'article 10. Cet accès se fait à tous les niveaux de qualification, et à toutes les responsabilités.

Le droit au travail s'exerce concurremment avec la promotion d'un travail plus qualifié et plus humain, avec le développement et la modernisation de toutes les activités, en particulier dans les domaines industriels, et enfin avec une politique de création d'emplois dans tous les secteurs.

Art. 2.

La qualification professionnelle acquise par les travailleuses, en particulier les ouvrières, est reconnue tant pour l'accès au travail et leur classification que pour leur rémunération.

Nul employeur ne peut déroger à ces principes de qualification du travail et d'égalité des salaires, traitements ou rémunérations entre les hommes et les femmes exerçant la même activité au même niveau de qualification, sans préjudice de l'application des sanctions prévues par les lois en vigueur et les dispositions de l'article 15 de la présente loi.

Art. 3.

Les travailleuses intérimaires, vacataires, temporaires, hors statut et convention collective, les stagiaires et apprenties en fin de contrat sont intégrées en priorité dans l'entreprise à leur demande.

Les travailleuses sous contrat à durée déterminée, à temps partiel, bénéficient des mêmes droits et protections que les autres travailleuses.

L'ensemble des travailleuses visées au présent article disposent d'un droit préférentiel pour l'accès à un emploi à temps plein.

Art. 4.

Les comités régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle avec les comités locaux et départementaux de l'emploi, en liaison avec les élus, élaborent un plan de formation professionnelle pluriannuel, visant à développer l'emploi féminin et à mettre en œuvre les dispositions du titre II.

TITRE II

De la formation professionnelle et de la qualification.

Art. 5.

La qualification professionnelle des femmes est une priorité nationale.

La formation professionnelle est garantie aux hommes, aux femmes et aux jeunes. En conséquence, toutes les formations et toutes les écoles sont ouvertes à tous. Dès l'adoption de la présente loi, les travaux d'installation et d'aménagement éventuellement nécessaires pour l'accueil des jeunes filles seront réalisés dans un délai de deux ans.

Les services d'orientation et les services de l'Agence nationale pour l'emploi examinent les dispositions nécessaires pour favoriser et réaliser effectivement la mixité de toutes les formations.

Les contrats emploi-formation sont ouverts aux jeunes filles et aux jeunes femmes même au-delà de vingt-quatre ans.

Art. 6.

L'apprentissage est rénové et diversifié pour les jeunes filles et pour les jeunes femmes afin de leur permettre d'obtenir un C.A.P. dans toutes les branches, en particulier dans les emplois industriels et dans les emplois de bureau. Les classes préparatoires aux grandes écoles sont ouvertes largement aux jeunes femmes. Les contrats emploi-formation comme les plans de formation des entreprises nationalisées sont établis de manière à en faire bénéficier largement les femmes.

Art. 7.

Des stages de qualification pour les travailleuses des secteurs technologiques en mutation et des secteurs d'avenir sont créés. Des stages de mise à niveau et de reconversion sont mis en place pour les travailleuses de l'industrie.

Art. 8.

Les fonds réservés à la formation continue sont utilisés en veillant à favoriser l'accès des femmes à la formation continue, sur leur temps de travail.

Les employeurs sont incités à faire bénéficier de la formation professionnelle les travailleuses, en proportion de leur nombre au sein de l'entreprise.

Les stages de formation sont rémunérés intégralement pendant le congé.

Art. 9.

Des centres de formation répondant aux besoins locaux de l'emploi sont créés en nombre suffisant de manière à corriger l'éloignement des centres existants.

TITRE III

**De l'humanisation du travail
et des droits nouveaux des travailleurs.**

Art. 10.

Les métiers ou activités professionnelles pénibles ou dangereux, ainsi que le travail de nuit, sont interdits aux femmes. Toutes les travailleuses bénéficient du repos hebdomadaire de deux jours consécutifs. Ces mesures sont d'ordre public.

L'affichage des cadences est assuré par poste de travail. L'employeur est tenu de consulter les élues du personnel ou à défaut les travailleuses pour toutes questions relatives à l'augmentation des cadences et aux sanctions.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa premier, le temps de travail des femmes exerçant des travaux à des postes pénibles est réduit. Le temps de pause et de salle de repos est augmenté.

Art. 11.

Chaque année, une commission nationale de la convention collective publie un rapport exposant, branche par branche, les conditions de travail des femmes. Ce rapport est rendu public.

Art. 12.

La femme enceinte au travail bénéficie d'une protection accrue. Dès la déclaration de grossesse, l'interdiction d'un travail au rendement et de la manipulation de produits dangereux ou nouveaux lui est assurée. La femme enceinte est affectée à un poste de travail moins pénible avec maintien du salaire effectif antérieur.

A la fin du congé de maternité, la femme retrouve un poste équivalent à celui qu'elle occupait, sous le bénéfice de tous les avantages issus du déroulement de carrière (qualification, promotion, rémunération, etc.). Elle bénéficie si nécessaire d'un droit à la formation sous forme de stage de mise à niveau. Toute pénalisation de la maternité en matière de droits à la retraite ou de déroulement de carrière est interdite.

Le temps de travail est réduit pour les femmes enceintes.

Art. 13.

Une déléguée du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est désignée pour contrôler les conditions de travail de la main-d'œuvre féminine, et assurer la protection de la femme enceinte.

TITRE IV

De l'égalité des salaires et de la promotion.

Art. 14.

Les grilles de rémunération sont révisées dans le sens de la correction des inégalités et de la revalorisation du travail féminin.

Chaque année, le chef d'entreprise soumet au comité d'entreprise ou d'établissement ou aux délégués du personnel et à défaut à l'inspection du travail un rapport permettant d'apprécier le respect du principe de l'égalité des salaires. Ce rapport peut faire l'objet d'un recours devant l'inspecteur du travail à la demande des organismes précités et des organisations syndicales.

Des places sont réservées aux femmes dans les conseils d'administration des organismes publics et parapublics. Les administrations et les employeurs sont incités à procéder à des nominations spéciales de femmes dans les promotions de cadres supérieurs.

Art. 15.

Tout employeur qui contrevient aux dispositions des articles L. 140-2 et L. 140-3 du Code du travail sera passible d'une amende de 2.000 à 20.000 F. L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de travailleurs ou de travailleuses rémunérés dans des conditions illégales.

En cas de récidive, l'employeur sera puni d'un emprisonnement de deux mois et d'une amende de 20.000 à 40.000 F ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de condamnation, le tribunal pourra ordonner l'affichage du jugement dans les lieux qu'il indique, conformément aux dispositions de l'article 471 du Code pénal et au lieu où l'infraction a été constatée.

Art. 16.

Une commission nationale pour l'égalité est créée pour veiller à l'application des dispositions de la présente loi et pour impulser l'initiative en faveur des droits des femmes. Ses travaux sont rendus publics sous la forme d'un rapport biennal.

Cette commission est composée en majorité d'élus et comprend les différents partenaires sociaux, ainsi que les associations féminines. Elle est composée au moins pour moitié de femmes. Elle est placée sous la responsabilité des ministères du Travail, de la Formation professionnelle et des Droits de la femme.