

SÉNAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1977-1978

Rattaché pour ordre au procès-verbal de la séance du 21 décembre 1977.
Enregistré à la Présidence du Sénat le 14 janvier 1978.

PROPOSITION DE LOI

*tendant à instaurer pour la femme la promotion, l'égalité, la liberté
dans le travail, la famille, la société.*

PRÉSENTÉE

Par Mmes Marie-Thérèse GOUTMANN, Rolande PERLICAN,
MM. Pierre GAMBOA, Marcel GARGAR, Hector VIRON

et les membres du groupe communiste (1),

Sénateurs.

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

(1) *Ce groupe est composé de :* MM. Serge Boucheny, Fernand Chatelain, Léon David, Jacques Eberhard, Gérard Ehlers, Pierre Gamboa, Jean Garcia, Mme Marie-Thérèse Goutmann, MM. Bernard Hugo, Paul Jargot, Charles Lederman, Fernand Lefort, Anicet Le Pors, Léandre Létouart, Mme Hélène Luc, MM. James Marson, Jean Ooghe, Mme Rolande Perlican, MM. Marcel Rosette, Guy Schmaus, Camille Vallin, Hector Viron.

Femme (condition de la). — Travail des femmes - Emploi - Formation professionnelle et promotion sociale - Travail (conditions du) - Travail (durés du) - Maternité - Pensions de retraite - Retraite (Age de la) - Fonctionnaires et agents publics - Exploitants agricoles - Commerçants et artisans - Travailleurs étrangers - Famille - Autorité parentale - Enfance (aide sociale à l') - Crèches - Mères célibataires - Avortement - Divorce - Veuves - Pensions alimentaires - Protection maternelle et infantile - Code du travail - Code civil.

Mesdames, Messieurs,

Aujourd'hui, des millions de femmes aspirent à une vie plus juste, plus humaine, à une réelle égalité.

Les promesses renouvelées des hommes et des femmes du gouvernement, les quelques dispositions prises à leur égard et qui relèvent plus souvent de la notion d'assistance que de l'octroi de droits véritables ne peuvent les satisfaire.

Discours et mesures dérisoires ou inapplicables faute de crédits ne peuvent masquer à leurs yeux la crise dont la population laborieuse de notre pays, hommes et femmes, subissent les douloureux effets.

Les difficultés croissantes, la misère, le chômage, l'insécurité du lendemain rendent la vie de plus en plus insupportable à des millions de gens.

Dans le système capitaliste actuel, l'injustice sociale, les inégalités sont plus criantes que jamais. Elles frappent en premier lieu la classe ouvrière, la masse des travailleurs. Mais elles atteignent plus durement encore les femmes dans tous les aspects de leur vie quotidienne.

La flambée des prix, les difficultés en matière de logement, de santé, d'éducation, de loisirs perturbent la vie familiale.

Les femmes constituent le plus grand nombre des demandeurs d'emplois. Sur trois jeunes gens qui cherchent un emploi, deux sont des jeunes filles.

Elles sont les salariées les plus mal payées, les moins qualifiées. Quelle que soit la profession qu'elles exercent, leurs chances de promotion sont inexistantes ou limitées.

L'insuffisance notoire des services sociaux, des équipements pour la petite enfance, complique leur vie, crée des soucis permanents.

La propagation d'une « littérature » avilissante, l'exaltation de la violence et de la pornographie, certains slogans publicitaires, entretiennent des conceptions rétrogrades et méprisantes à l'égard de la femme, portent préjudice à la qualité des rapports humains, et font mesurer l'ampleur de la crise morale.

Cette situation affecte de plus en plus des femmes des différentes catégories sociales. C'est pourquoi toujours plus nombreuses, elles rejettent la politique néfaste menée depuis vingt ans par les forces réactionnaires de notre pays, politique qui est à l'origine de la crise dont nous souffrons. C'est pourquoi elles jugent et condamnent plus clairement le pouvoir issu

de l'élection présidentielle de mai 1974 qui ne cesse d'aggraver cette politique ; elles l'ont montré à l'occasion des récentes élections municipales.

Elles refusent que leur vie, leur bonheur, leur avenir et ceux de leurs familles soient subordonnés aux intérêts de quelques grandes sociétés industrielles et financières qui dépouillent la nation de ses richesses et de ses biens, fruits du labeur des Français et des Françaises.

L'exploitation capitaliste, les structures économiques, sociales et politiques de cette société, les idéologies réactionnaires qu'elle secrète ont maintenu et aggravé l'inégalité dont les femmes sont victimes depuis des millénaires. Le capitalisme monopoliste d'Etat poursuit cette aggravation et multiplie les barrages qui s'opposent à leur libération.



Mais les femmes de notre temps ne se résignent pas.

Des millions d'entre elles participent activement à la vie économique et sociale du pays, participent aux débats politiques ; elles s'expriment et elles agissent. Elles contribuent ainsi au devenir du pays. Leurs aspirations au mieux-être, à la liberté, à la responsabilité, leur évolution, ont franchi une étape nouvelle et pris une autre dimension.

Il s'agit d'un phénomène historique lié aux luttes du mouvement ouvrier et des forces démocratiques.

Cette évolution a des conséquences positives pour le présent et pour l'avenir, tant pour la satisfaction des revendications immédiates que pour l'avènement des changements nécessaires.



Les femmes réclament d'occuper dans la société toute leur place. Elles veulent être égales, libres et responsables.

Il ne s'agit pas pour elles de s'identifier à tel modèle masculin. Mais comme tout être humain, elles exigent le respect de leur dignité ; elles veulent affirmer leur identité, leurs qualités et leurs capacités ; elles veulent que s'épanouisse leur personnalité dans tous les domaines, et cela dans la diversité. Certes, les discours officiels sur la condition de la femme, sur la famille ne manquent pas, mais ce ne sont que bavardages destinés à capter la volonté des femmes au profit de la politique gouvernementale, à les détourner du chemin des vraies solutions.

On ne peut se contenter de poser le problème de la libération des femmes en termes abstraits. Tout ce qui concerne la véritable promotion de la femme dans le travail, dans la famille, dans la société, exige des choix fondamentaux et des dispositions concrètes.

A notre avia, cela suppose de mener une bataille intense pour des mesures démocratiques, politiques, économiques, sociales, inscrites dans des lois, comportant les moyens financiers matériels de leur application, et de mener conjointement une campagne idéologique contre les idées réactionnaires qui persistent encore, campagne qui s'intègre de façon permanente dans les luttes générales du mouvement ouvrier et des forces démocratiques.

Le Parti communiste français, pour ce qui le concerne, soutient les luttes des femmes ; il s'efforce de prendre en compte toutes leurs aspirations. C'est de sa part une démarche naturelle conforme à ses principes fondamentaux : il est le parti des travailleurs et de tous ceux et celles qui veulent en finir avec la misère, les oppressions de toutes sortes, les inégalités et les injustices, et construire une société capable de satisfaire progressivement les besoins matériels, culturels, moraux de chacun.



La libération véritable des femmes est étroitement dépendante du caractère de la société dans laquelle elles vivent.

Quelle société est capable de réaliser cette libération ?

Il est devenu évident pour un grand nombre que ce n'est pas celle dans laquelle vivent actuellement les Françaises.

Le XXII^e Congrès du Parti communiste français a proposé un projet de société - le socialisme aux couleurs de la France -. Ce projet est soumis à tous les citoyens. Il est le fruit d'un long travail d'analyse qui tient compte des particularités de notre pays, des aspirations des travailleurs, hommes et femmes, et du peuple de France, de l'expérience accumulée aussi bien sur le plan national qu'au niveau mondial.

Au centre de ce projet, le Parti communiste français place l'individu. Il définit les conditions susceptibles de favoriser l'épanouissement de chacun. Il s'articule autour de trois éléments fondamentaux : la liberté, la démocratie donc la responsabilité et la participation de chacun aux décisions qui le concernent, l'indépendance nationale.

Les femmes peuvent y trouver tous les moyens de leur libération.

Etre libre, qu'est-ce que cela signifie pour elles ?

La liberté pour les femmes, c'est le droit d'avoir une activité professionnelle dans des conditions conformes à notre époque et à son niveau de développement scientifique et technique, de disposer des moyens d'utiliser ce droit, à savoir : le plein accès à l'éducation, à la promotion, à la formation permanente, à l'égalité des salaires, au maintien de l'emploi, aux réalisations sociales qui favorisent pour toutes les femmes et particulièrement les mères, l'exercice d'un métier choisi.

La liberté pour les femmes, c'est le droit de choisir en dehors de toute contrainte, leur manière de vivre, de concevoir leur vie familiale, où l'homme et la femme seront des partenaires égaux.

La liberté pour les femmes, c'est le plein accès à la culture, à la création artistique et littéraire. La liberté, c'est enfin leur participation, à égalité, à toutes les instances de la vie politique et sociale.

Toutes les questions concernant la vie libre et indépendante, le développement de chaque individu, se posent à la fois pour les hommes et pour les femmes. Elles doivent être envisagées, traitées par les hommes et par les femmes sous ce double aspect, dans une commune démarche mais qui tiendra compte de la nécessité de combler, pour les femmes, le retard accumulé par des siècles d'oppression. La société doit rechercher toutes les solutions qui répondent à ce souci.

Le temps et les moyens de vivre, le développement des libertés, de la démocratie, de la culture, des connaissances, la participation constante à la vie de la société, détermineront des comportements nouveaux dans les rapports humains, dans les relations entre les hommes et les femmes.

Le débat idéologique s'appuyant sur ces réalités nouvelles, sur une recherche constante de la qualité contribuera à surmonter les survivances rétrogrades qui pourraient demeurer dans les mentalités tant des hommes que des femmes.

Le Parti communiste ne prétend pas donner de modèle de vie individuelle ou de modèle de la famille. Ce qu'il propose tend au contraire au développement maximum de chaque personnalité dans son originalité dans le sens du meilleur, par conséquent à l'épanouissement de toutes les potentialités qui serviront à la fois l'intérêt de chaque individu et l'intérêt collectif du pays.



Mais comment y parvenir ?

Les résultats des élections municipales ont montré que la lutte pour le changement démocratique est entrée dans une phase décisive. Des millions de femmes ont désormais une conscience plus claire de la nécessité d'une autre politique qui peut à la fois sortir la France de la crise et satisfaire leurs revendications spécifiques.

Le pas en avant que constitue la présence parmi les élus communistes dans les villes de plus de 30.000 habitants de 30,52 % de femmes, est un atout de plus pour contribuer à transformer la condition de la femme.

Le Président de la République, les hommes et les femmes qui gouvernent la France ne peuvent pas surmonter la crise car ils refusent de s'attaquer à la racine du mal. Ils ne veulent pas compromettre les intérêts des puissances d'argent dont ils sont les représentants zélés.

Pourtant, seule une mise en cause de la domination des grandes sociétés industrielles et financières sur le pays, la perspective d'une démocratisation économique, sociale, politique de la vie nationale peut apporter une solution positive à la crise.

C'est là l'objet du Programme commun de gouvernement et des propositions formulées par le Parti communiste français pour l'actualiser en fonction de l'aggravation de la crise.

Il est possible d'éliminer la misère, de surmonter rapidement le chômage, d'améliorer les conditions de travail, de relever le pouvoir d'achat des familles de travailleurs, d'avancer l'âge de la retraite, d'augmenter sensiblement les allocations familiales, de réduire les inégalités.

En transférant à la nation les principaux moyens de production et le secteur bancaire et financier détenus par les grands groupes capitalistes, le gouvernement de la gauche où siègeront les communistes dans le respect de leur influence, pourra mettre l'économie au service de l'ensemble de la population, donc au service de l'intérêt national.

Il pourra réorganiser certaines branches d'industrie dont beaucoup sont aujourd'hui sacrifiées par des investissements à l'étranger. Il pourra, avec le concours des travailleurs et des travailleuses, planifier la production, réaliser des économies, des investissements, éliminer les gaspillés financiers et humains, favoriser la relance de la consommation populaire et l'implantation d'industries nouvelles, permettant le développement des régions et de l'emploi.

La réforme démocratique de la fiscalité, la maîtrise des circuits financiers, des mouvements de capitaux des grandes firmes, la mise au point de vastes programmes industriels avec le concours des petites et moyennes entreprises et l'ensemble du secteur privé, la démocratisation de l'information économique et de la statistique, tout cela constitue les bases d'une démocratie économique nouvelle qui dégageront les moyens du progrès social nécessaire. Le développement de la démocratie économique et sociale, le développement de la démocratie politique, en faisant appel à la participation active des hommes et des femmes à la vie du pays, dans les entreprises, dans la cité, multiplieront les initiatives, favoriseront le pluralisme, la confrontation des idées, l'émulation dans l'action.

Dans ce contexte de progrès, la lutte pour l'égalité entre l'homme et la femme pour le partage des tâches et des responsabilités, pour la dignité de la femme, sa sécurité, trouveront un terrain beaucoup plus favorable.

Le Programme commun ouvre ce chemin de la véritable démocratie.

Pour le Parti communiste, la démocratie, la liberté, l'union la plus large sont les fondements mêmes du socialisme aux couleurs de la France. Il ne peut donc être que l'artisan résolu de l'application du Programme commun.

Dans ce large esprit d'ouverture, il considère que les revendications féminines sont partie intégrante et nécessaire du succès du Programme commun de gouvernement. Elles doivent donc s'exprimer avec de plus en plus de force et de persuasion.

Pour aller avec la plus d'efficacité vers l'échéance de mars 1978, le Parti communiste français s'attache à défendre les revendications pressantes de celles et de ceux qui souffrent le plus de la désastreuse politique du pouvoir actuel, en même temps qu'il prend en compte toutes les aspirations à l'égalité et à la promotion. Dans ce domaine, il y a beaucoup à faire en faveur des femmes.

Voilà donc la signification que prennent l'ensemble des propositions formulées dans ce projet dont nous avons l'intention de débattre avec les femmes elles-mêmes dans les entreprises, les quartiers, les villages, avec les représentantes et représentants d'organisations familiales et féminines, syndicales.

En mars 1974, nous avons déjà soumis au Parlement un document qui réunissait des propositions dont beaucoup avaient déjà été maintes fois soumises à la discussion.

Ce nouveau projet s'efforce de tenir encore mieux compte de la grande volonté de changement qui se développe parmi les femmes. Il peut être un moyen concret de faire progresser la condition de la femme dans le travail, la famille et la société.



PROMOTION - ÉGALITÉ - LIBERTÉ DANS LE TRAVAIL

Huit millions et demi de femmes travaillent hors du foyer, soit 35,6 % de la population active. 80 % d'entre elles sont salariées et leur nombre est en progression rapide : près d'un million en cinq ans.

Ces chiffres attestent bien qu'il s'agit d'un phénomène irréversible.

Aucun secteur de la production ne pourrait aujourd'hui se passer d'elles. Des branches entières de l'activité économique sont à dominante féminine, telles l'industrie textile, l'habillement, les banques, les assurances, le commerce, l'enseignement, les professions para-médicales. Malgré les obstacles qui demeurent, les femmes accèdent en plus grand nombre à des professions telles que médecin, ingénieur, avocat, architecte... dans différentes disciplines intellectuelles et dans la création artistique.

D'ores et déjà, la majorité des femmes entre vingt et cinquante-cinq ans exerce une activité professionnelle. Si 47 % des femmes de dix-huit à soixante ans sont des femmes au foyer, la plupart ne le sont que momentanément. Seulement 20 % n'ont jamais participé à l'activité économique.

Un nombre toujours plus grand de femmes voudrait exercer une activité professionnelle. Elles considèrent cette activité comme un moyen de contribuer à la vie de la famille, mais aussi, de se réaliser, d'accéder à l'autonomie. Mais l'absence de débouchés, notamment dans certaines régions, les prive de cette possibilité.

Elles doivent de plus affronter dans leur vie professionnelle comme dans leur vie familiale et domestique des difficultés innombrables.

Le plus souvent dépourvues de qualification, rivées à des postes d'O.S. dans les usines, cantonnées dans des travaux subalternes dans le secteur tertiaire, elles subissent fortement toutes les inégalités perpétrées par un système fondé sur la seule loi du profit. Elles ont les plus bas salaires.

Leurs conditions de travail sont souvent pénibles et aggravées par les conditions de transport.

Leur formation professionnelle est insuffisante et mal adaptée. Leurs perspectives de promotion sont souvent très limitées.

Le manque d'équipements sociaux, et souvent la persistance de mentalités rétrogrades font reposer sur les femmes l'essentiel des tâches domestiques.

La société socialiste que nous proposons de construire créera les conditions réelles du droit au travail pour chaque homme et pour chaque femme.

L'exercice du travail est la condition du développement de l'être humain. Il est un des éléments fondamentaux des progrès de la condition féminine.

Effectué dans des conditions débarrassées de l'exploitation, de la recherche du profit maximum, le travail perdra le caractère aliénant qu'il a aujourd'hui.

L'évolution des sciences et des techniques ouvrira de nouvelles possibilités d'insertion aux femmes dans tous les secteurs de l'activité économique.

Le travail créateur de richesses pourra mettre au service de la société tout entière, des talents et des capacités multiples, ainsi que des connaissances sans cesse en progression.

Le droit au travail est donc un droit imprescriptible de tout être humain, qu'il soit homme ou femme.

Ce droit est affirmé dans le préambule de la Constitution du 4 octobre 1958 selon laquelle : « Chacun a le droit d'obtenir un emploi ». Et le même texte constitutionnel proclame que « la loi garantit à la femme dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

Garantir le droit au travail, c'est donner à tous et à toutes la possibilité de trouver un emploi.

C'est permettre :

- de recevoir dès l'enfance une formation initiale sans aucune discrimination, une qualification, un métier, une profession sans aucune restriction d'orientation ;
- d'accéder à tous les emplois et filières professionnelles ;
- de percevoir un salaire décent sans discrimination pour un travail de valeur égale ;
- d'avoir des conditions de vie et de travail qui rendent possible l'exercice d'une activité salariée, en particulier pour les mères de famille ;
- de bénéficier de la protection et des garanties que nécessite la maternité.

C'est rechercher les moyens de décharger les familles du plus grand nombre possible de tâches ménagères par la mise au point avec l'accord des intéressés, d'équipements et de services soigneusement aménagés, proches des lieux d'habitation et peu coûteux.

Défendre le droit au travail des femmes, c'est mener aussi une campagne de persuasion concernant le partage des rôles et des tâches entre les hommes et les femmes dans la famille et à l'égard des enfants.

Le développement de l'économie, de la consommation populaire, le renouveau de l'éducation et de la formation, les équipements sociaux permettant aux femmes de surmonter les handicaps actuels, les droits nouveaux pour les travailleuses, contribueront à garantir leur droit au travail.

Les luttes quotidiennes immédiates menées par les femmes et que nous soutenons vont dans ce sens et sont un moyen efficace d'atteindre le but fixé.

L'EMPLOI

Aujourd'hui, la liberté du travail est sans doute celle dont les femmes sont le plus frustrées.

Elles sont 838.500 à la recherche d'un emploi et constituent 62 % des chômeurs, selon les normes du B.I.T.

Sur trois jeunes de moins de vingt-cinq ans demandeurs d'emploi, deux sont des jeunes femmes.

En 1975, 78.500 emplois féminins ont été supprimés principalement dans l'industrie.

L'approfondissement de la crise du capitalisme monopoliste d'Etat, à partir de 1973, a considérablement aggravé le chômage des femmes. La concentration forcée de l'économie, le drainage des capitaux vers les secteurs les plus rentables, leur exportation vers l'étranger, la compression du pouvoir d'achat populaire, qui privent notre production de débouchés, la liquidation en cours de pans entiers de l'économie nationale créent un chômage massif et permanent. Les travailleuses en sont les premières victimes car il s'agit souvent de branches où la main-d'œuvre féminine domine : ainsi, le textile où les femmes forment 52 % des effectifs, les cuirs (57 %), l'habillement (83 %).

Elles sont de même les premières victimes de la disparition des petites et moyennes entreprises éliminées de la production par la concentration monopoliste, car elles constituent une part très importante des effectifs des entreprises comptant moins de 100 salariées.

Dans certaines entreprises en difficulté, le patronat a recours au licenciement prioritaire des femmes, utilisant la fausse argumentation du salaire d'appoint.

Il tente également de recourir à l'obligation du travail à mi-temps. Le travail temporaire, le contrat à durée déterminée se sont développés pour devenir dans de nombreuses entreprises, la règle en matière de politique d'embauche.

Malgré cela, patronat et Gouvernement n'ont pu empêcher l'entrée massive des femmes dans les luttes. Parmi les entreprises ayant connu des conflits pour l'emploi, les entreprises à forte proportion de main-d'œuvre féminine n'ont pas été moins importantes que les autres. Les femmes ont souvent donné à leur lutte des expressions nouvelles et originales.

Les mesures générales que nous proposons pour faire reculer le chômage sont particulièrement urgentes pour les femmes.

Mesure pour la création d'emplois.

- développer l'emploi dans la production et dans les services publics, les secteurs sociaux et de santé ;
- ouvrir des possibilités d'emploi en abaissant immédiatement à quarante heures la durée hebdomadaire du travail, dans la perspective d'une diminution ultérieure, par palier jusqu'à trente-cinq heures, en premier pour les travaux pénibles ;
- supprimer toutes les discriminations à l'embauche et dans l'accès aux emplois, liées au sexe, à la nationalité, aux charges familiales, à l'état de grossesse et à l'état civil (femmes seules) ;
- réserver un droit prioritaire à un emploi à temps complet pour le personnel à temps partiel et les mêmes garanties conventionnelles ;
- titulariser les agents non titulaires, auxiliaires et contractuels des secteurs publics et nationalisés ;
- réglementer les contrats à durée déterminée afin qu'ils ne constituent pas un moyen normal d'embauche et mettre sous la responsabilité de l'Agence nationale pour l'emploi le travail intérimaire.

Mesures pour assurer une protection efficace des femmes au chômage.

Le Programme commun de gouvernement prévoit l'interdiction de tout licenciement sans reclassement préalable. Il convient également d'assurer une protection efficace des femmes en chômage.

Les femmes inscrites au chômage percevront une indemnité. Dans l'immédiat, l'indemnité minimale sera revalorisée et son attribution élargie.

L'indemnité minimale de chômage pourrait être fixée au deux tiers du S.M.I.C. pour les familles ne disposant que d'un salaire.

— Les femmes dont l'emploi aurait été supprimé à leur retour du congé légal de maternité auront droit aux indemnités de chômage.

— Des mesures spécifiques en faveur des jeunes filles à la recherche d'un premier emploi seront prises.

— Il convient également de s'opposer à tout licenciement prioritaire des femmes et à toutes les tentatives d'imposer aux travailleuses des contrats de travail à temps partiel.

Le travail à domicile qui rend service à certaines femmes est, dans le système actuel, source d'exploitation renforcées. Les travailleuses à domicile doivent donc bénéficier de toutes les dispositions conventionnelles propres à leur branche professionnelle.

Des mesures doivent être également prises pour que les femmes qui occupent des emplois à mi-temps ou des postes de travail temporaire, aient des garanties quant à la stabilité de l'emploi, à l'ouverture de droits égaux en matière des diverses prestations sociales, au déroulement de leur carrière, de leur promotion et à la possibilité d'occuper un emploi à temps plein lorsqu'elles le désirent.

LES SALAIRES

Les femmes se rangent dans leur majorité parmi les travailleurs dont les salaires sont les plus bas.

Au 1^{er} juillet 1975, la proportion de salariées payées au S.M.I.C. était de 5,3 % pour les ouvriers et de 15,5 % pour les ouvrières, de 1,1 % pour les employés et de 4,1 % pour les employées. Alors que l'effectif féminin représente 22 % de l'effectif total des ouvriers et 41 % de l'effectif total des employés, parmi les salariées payées au S.M.I.C., les femmes représentaient 47 % dans la catégorie des ouvriers et 73 % dans celle des employées.

Les femmes sont victimes de discriminations considérables. En 1973, les rémunérations moyennes perçues par les hommes et les femmes enregistrent un écart, toutes branches confondues, de 34 %.

D'une région à l'autre, les écarts varient de 28 à 40 %. A Paris, il est légèrement supérieur à la moyenne nationale avec 35 %. Les femmes de province ont des salaires de 29 % plus bas que les femmes de la région parisienne. Entre les femmes travaillant en province et les hommes travaillant à Paris, l'écart atteint 100 %.

Les travailleuses sont généralement sous-rémunérées parce que sous-classées. Ainsi, dans les branches à concentration féminine, elles sont pour la plupart classées O.S. 1. Dans la catégorie des ouvriers qualifiés, elles sont plus souvent P. 1 que P. 2 ou P. 3. Dans la fonction publique, on les retrouve en masse dans les catégories C et D, même lorsque leur formation, leur ancienneté devraient permettre une autre classification.

Les femmes munies de diplômes (enseignement général, technique ou universitaire) se heurtent à des discriminations inadmissibles à l'embauche,

puls au cours de leur vie professionnelle. Le salaire moyen d'une diplômée (licence ou au-delà) décroît à partir de quarante ans, alors qu'il continue à progresser chez les hommes.

On évoque fréquemment l'absentéisme féminin. L'écart entre les taux d'absentéisme masculin et féminin n'est cependant pas comparable à l'écart existant entre les salaires. L'enquête « emploi » de l'I.N.S.E.E. de 1974 fait apparaître un taux de 6,5 % pour les hommes et de 9,1 % pour les femmes. Si on exclut des calculs le congé de maternité, le taux tombe à 6 %.

Il convient de mettre fin à ces discriminations. Une première mesure urgente en faveur des salaires féminins consiste à revaloriser les bas salaires et à porter le S.M.I.C. à 2.200 F par mois pour cent soixante-treize heures de travail, les primes et majorations éventuelles s'ajoutant à ce montant.

Du même coup, les ouvrières, le plus souvent O.S., les employées du commerce et de l'industrie, les fonctionnaires des catégories C et D verraient une première amélioration de leur situation.

Pour réduire les disparités, il convient également de procéder à une remise en ordre des rémunérations et à l'établissement de grilles nationales professionnelles uniques du manoeuvre à l'ingénieur.

Certaines branches professionnelles dévalorisées par rapport à d'autres — ce sont principalement celles où la main-d'œuvre féminine est abondante — doivent être revalorisées.

La reconnaissance de la qualification, de l'expérience acquise permettra de faire disparaître bien des discriminations.

La redéfinition des classifications et la réduction du nombre des catégories professionnelles, mesures favorables à l'ensemble des travailleurs, seront particulièrement bénéfiques aux femmes.

La formation professionnelle des femmes, formation initiale et formation continue, est primordiale si l'on veut aboutir à une égalité réelle de rémunération entre les hommes et les femmes.

L'accès à tous les emplois doit être ouvert aux femmes sans discrimination, dans la seule limite des dispositions contraires du Code du travail.

Enfin, la législation existante, relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes doit être contraignante pour le patronat, et de plus grands pouvoirs doivent être donnés aux comités d'entreprise, aux délégués du personnel, aux syndicats, pour en exiger l'application.

Nous demandons que le rapport annuel sur les salaires soit rendu obligatoire dans toutes les entreprises, et qu'il soit communiqué aux délégués du comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel ou aux délégués syndicaux.

Ce rapport devra mentionner de façon distincte tous les éléments composant les rémunérations des femmes et des hommes, ce qui permettra de vérifier si la loi est respectée ou pas.

Il devra aussi rendre compte de l'application de la loi sur la formation professionnelle et la promotion sociale des femmes, ce qui est primordial si l'on veut aboutir à une égalité réelle de rémunération entre hommes et femmes.

Pour que la loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité des salaires soit rendue plus efficace, nous demandons :

- que chaque plainte de discrimination donne obligatoirement lieu à une enquête de l'inspecteur du travail, suivie d'une décision ;
- que le constat par l'inspecteur du travail de salaire inégal pour un travail de valeur égale, donne immédiatement droit à réparation, toute latitude étant laissée à l'employeur de faire appel de la décision.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA PROMOTION

La formation professionnelle dans son ensemble se caractérise par son insuffisance et son inadaptation. Cela est encore plus vrai s'agissant des jeunes filles et des femmes.

Les femmes travailleuses sont en matière de formation professionnelle, l'objet d'une discrimination qui est un maillon de l'ensemble des discriminations qui les frappent.

Au sein de la population active occupée, il y a multiplication des catégories de forces de travail sous-payées ; ces catégories n'ont évidemment aucune vocation naturelle à être dépréciées, c'est la politique actuelle qui les condamne à cette situation parce qu'elles sont en situation plus difficile et plus vulnérable. Avec les immigrés, les travailleurs âgés, les jeunes, les travailleurs à temps partiel, les femmes constituent une part importante de ces catégories.

Il y a, de la part du patronat, la volonté de maintenir dans une situation infériorisée et marginale la main-d'œuvre féminine, source de surprofits, réserve potentielle de force de travail peu ou pas qualifiée, utilisable au gré de la conjoncture.

A cause de cette situation infériorisée des femmes dans le travail et pour préparer cette situation, l'insuffisance, l'inadaptation et la sélectivité sont soigneusement entretenues au plan de la formation professionnelle des jeunes filles et des femmes.

Insuffisance quantitative de la formation des jeunes filles et des femmes.

1° *Au plan de la formation générale.*

L'enquête de la C.G.T. « Femmes à l'usine et au bureau » terminée en octobre 1976, révèle qu'une sur quatre des femmes interrogées ne possède aucun diplôme d'enseignement général. Sans doute, la proportion la plus importante se trouve chez les femmes les plus âgées.

2° *Au plan de la formation professionnelle initiale.*

Les jeunes filles sont moins nombreuses dans les C.E.T. que les garçons, et elles sont confinées dans la préparation des métiers dits « féminins ».

La part des jeunes filles a peu varié depuis dix ans au niveau des C.A.P. Elle semble même s'abaisser pour les B.E.P. (où les jeunes filles n'occupent massivement que les sections tertiaires).

Elles ne sont que 29 % des candidats admis dans les brevets de techniciens, 26 % dans les séries industrielles des bac-techniques (mais 76 % dans les séries administratives et économiques).

Dans les I.U.T. elles sont 31 % mais presque toutes dans les spécialités du tertiaire.

En tout état de cause, plus de 35 % des femmes n'ont appris aucun métier de quelque façon que ce soit, et parmi elles, 27 % de celles qui sont âgées de seize - dix-sept ans, 32 % des dix-huit - vingt-quatre ans, 27 % des vingt-cinq - vingt-neuf ans.

3° *Au plan de la formation professionnelle continue.*

Les stagiaires femmes ne représentent qu'un quart de l'ensemble des stagiaires et leur nombre n'augmente que de 1 % par an depuis 1972. A ce rythme, il faudrait quatorze ans pour qu'elles soient partie prenante en formation, à proportion de leur représentativité dans la population active.

Un autre exemple est l'A.F.P.A. où la progression tourne aussi autour de 1 % par an : 5,1 % de stagiaires femmes en 1968, 13,3 % en 1975.

Il faudrait vingt-cinq ans, avec une si faible proportion, pour que les femmes aient une place correspondante à leur importance dans la vie active.

**Inadaptation entretenue de l'appareil de formation
par rapport aux possibilités et aux aspirations des femmes.**

Il faut d'abord mettre en évidence que, si l'inadaptation existe par rapport à l'intérêt des femmes elles-mêmes confondu à celui du pays, la politique actuelle vis-à-vis de la formation professionnelle féminine est, à l'examen, fort cohérente si on la relie à la situation faite au travail féminin dans le système économique d'aujourd'hui. Un système qui veut inférioriser les femmes dans le travail ne peut avoir qu'une politique étroite et malthusienne vis-à-vis de leur formation professionnelle.

Il s'agit d'une *carence organisée*. Par exemple, les femmes sont nombreuses dans la construction électrique où elles forment plus de 38 % des effectifs et dans la mécanique générale (27 %) ; or, les effectifs des travailleuses en formation dans ces spécialités sont respectivement de 1 % et de 0,33 % des effectifs.

Cette inadaptation est délibérément entretenue. Il est remarquable que parfois, auprès des entreprises où les opérations de câblage et de soudage sont importantes, des sections de couture ont été soigneusement conservées dans les C.E.T. du voisinage ; ces sections ne débouchent évidemment pas sur le métier enseigné, mais elles permettent l'acquisition d'un entraînement et d'une habileté manuelle ; les jeunes filles sont ensuite utilisées sur les postes de câbleur et soudeur comme O.S. seulement puisqu'elles ne sont pas titulaires du C.A.P. de la profession.

Formation ultra-sélective et promotion rendue difficile.

Le nombre des jeunes filles en formation et leur pourcentage diminuent au fur et à mesure que le niveau de qualification s'élève.

Par exemple, dans les cours de promotion sociale, si les auditeurs sont à 40 % des femmes dans le niveau V préparant le C.A.P., elle ne sont plus que 15 % au niveau de technicien.

Même celles qui ont réussi à acquérir une formation ont du mal à la faire prendre en compte au niveau des classifications professionnelles et des salaires. Par exemple, dans les sections mixtes de l'A.F.P.A. « monteur-câbleur-soudeur en électronique » les stagiaires femmes et les stagiaires hommes reçoivent ensemble la même formation. Or, à l'issue du stage, deux stagiaires masculins sur trois sont embauchés dans les entreprises comme ouvriers professionnels et un comme O.S. ; pour les stagiaires femmes, la proportion est exactement inversée : deux sur trois sont O.S. et une seule est ouvrière professionnelle.

Mais on mesure la profondeur de la crise quand on découvre qu'en cette fin du XX^e siècle, plus de 21 % des jeunes femmes de dix-huit à vingt-quatre ans et plus de 19 % de celles de vingt-cinq à vingt-neuf ans n'ont aucun diplôme de formation générale.

Il est vrai que par ailleurs, sur l'ensemble des candidats au baccalauréat qui parviennent avec succès au diplôme, la proportion des jeunes filles augmente, mais à voir de plus près, selon les disciplines, elles restent peu nombreuses parmi les bachelières à dominante scientifique, mathématique et technique.

Le même phénomène est constaté dans l'enseignement supérieur.

Ces connaissances générales de bon niveau ne manquent pas d'être utilisées largement par les employeurs lorsque les jeunes filles trouvent ensuite un emploi, mais du fait de l'absence fréquente d'une formation à dominante technologique, ces connaissances générales ne sont pas reconnues.

Un changement de société est nécessaire pour mettre l'éducation, la formation professionnelle à la hauteur des besoins de notre temps, pour que l'économie fasse leur place aux femmes dans toutes les branches d'activité et les motive dans leur formation.

L'école rénovée et ouverte sur la vie que nous voulons s'attachera à développer chez chaque enfant, chaque adolescent, garçon ou fille, les capacités qui feront de lui un être libre et responsable, comme travailleur et comme citoyen.

Mais il faudra tenir compte de tous les retards accumulés et prévoir des mesures particulières pour la formation professionnelle des jeunes filles et des femmes s'articulant selon deux grands axes :

- Il s'agit de donner aux femmes des possibilités réelles de surmonter les difficultés spécifiques qui les mettent en marge de la formation ; cela implique le développement d'équipements sociaux et d'équipements techniques ainsi que la réalisation de mesures particulières concernant les stages, les congés-formation, etc.
- Il s'agit ensuite de lier très étroitement d'une part le droit pour les jeunes filles et les femmes, sans discrimination, à la formation professionnelle initiale et continue, d'autre part, le droit d'accès à tous les emplois. Dès l'enfance, les filles doivent recevoir une formation initiale, sans aucune restriction, pour parvenir, au moment de l'insertion dans la vie active, à une qualification et à un métier.

Il serait donc indispensable d'envisager des moyens dans ce sens :

- donner aux jeunes filles une formation initiale, complète dans tous les domaines des connaissances générales, techniques et profes-

sionnelles en leur permettant non seulement l'accès à tous les établissements et écoles dispensant un enseignement technique ou professionnel, mais en leur en donnant les moyens concrets. Le système d'orientation devra écarter tout procédé ségrégatif vis-à-vis des jeunes filles et assurer de nouveaux débouchés ;

- assurer l'accès des jeunes filles et des femmes à tous les emplois, sans restriction, dans tous les secteurs public et privé. Reconnaître les qualifications et le savoir acquis dans les contrats, les statuts, conventions et accords collectifs sans aucune dérogation pour la main-d'œuvre féminine ;
- un plan national de formation initiale et continue des femmes devra permettre de surmonter les retards accumulés. Ce plan élaboré avec la participation de tous les intéressés comblera l'action de l'Éducation nationale et de l'A.F.P.A. ;
- le développement des structures publiques de l'Éducation nationale et de l'A.F.P.A. dans toutes les branches permettra l'accès massif des jeunes filles et des femmes à la formation professionnelle ;
- l'établissement d'un programme de développement de la formation initiale et continue des femmes, combinant l'action de l'enseignement public et de l'A.F.P.A. Une incitation sera donnée au développement des cours de formation des travailleurs et des travailleuses dans les services publics, les entreprises nationalisées, les grandes entreprises où domine la main-d'œuvre féminine en accord avec les ministères de l'Éducation nationale et du Travail.

Pour donner aux femmes la possibilité de participer à toutes ces initiatives de formation, il faudra envisager que les heures de cours se situent pendant la durée du travail. Il conviendra aussi de dispenser la formation au plus près des lieux de travail ou du domicile des femmes.

Les problèmes posés aux femmes en stage par la présence de jeunes enfants devraient être résolus par l'installation d'équipements sociaux près des centres de formation et par un système d'aide spécifique.

— Assurer, par l'intermédiaire des établissements de l'Éducation nationale et le centre de F.P.A. la formation professionnelle des jeunes filles et des femmes qui entrent ou sont entrées dans la vie active sans formation. Prévoir des dispositions spéciales pour l'initiation au français des jeunes filles et des femmes immigrées.

— Prévoir, dans le cadre des régions, pour toute création d'industries, des mesures qui permettent la formation professionnelle sans discrimination des hommes et des femmes.

— Aider financièrement les familles à faible revenu pour favoriser la formation de tous, et notamment des jeunes filles et des femmes.

Enfin, une incitation sera donnée à la *promotion* des femmes à toutes les responsabilités professionnelles. Notamment, un pourcentage de postes professionnels et de postes de responsabilité sera réservé aux femmes dans les services publics, les entreprises nationalisées et la Haute Administration.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'aggravation générale des conditions de travail est particulièrement nette en ce qui concerne les femmes et devient même, pour certaines catégories, intolérable. Elle est liée à la nature des tâches qui leur sont confiées et au mouvement de déqualification qu'on constate. Alors que le nombre total d'ouvriers qualifiés s'accroît, celui des ouvrières qualifiées diminue.

Dans le secteur tertiaire, où l'effectif féminin a beaucoup progressé, elles sont de plus en plus nombreuses dans les pools dactylographiques et mécanographiques, les chèques postaux, les centraux téléphoniques, les services informatisés.

De cette déqualification découle un travail parcellaire à cycle court, à caractère répétitif, exigeant un nombre limité de gestes rapides. L'automatisation réalisée dans le seul souci du profit maximum a concouru à la suppression d'un certain nombre de gestes et, en même temps, augmenté les charges de surveillance. La travailleuse reçoit plus d'information en moins de temps, ce qui engendre fatigue nerveuse et usure prématurée.

La rapidité d'exécution, qualité réclamée dans la plupart des tâches féminines, conduit des entreprises à limiter l'âge maximum d'embauche aux alentours de trente ans.

La rapidité s'accompagne d'une situation de contrainte, le rythme étant imposé par la chaîne ou par la rémunération au rendement.

Les patrons utilisent le salaire au rendement pour contraindre les travailleuses à des cadences inhumaines au détriment de leur santé, de leur intégrité physique et parfois de leur vie, ce qui est totalement inacceptable. De même qu'est inadmissible la menace permanente de pénalisation qui pèse sur une partie parfois exorbitante de la rémunération.

A la longueur et à l'intensité de la journée de travail, s'ajoute le temps de transport, l'asphyxie des villes. Elle est encore accentuée par les conditions d'environnement déplorables dans lesquelles s'effectue le travail : bruit, odeurs, température, mauvais éclairage, manque d'aération, chaleur. Dans beaucoup d'usines les ouvrières doivent, de surcroît, affronter des brimades et des atteintes à leur dignité.

En dehors même des maladies nerveuses non reconnues et pourtant provoquées par le rythme et la nature du travail, ces conditions de travail provoquent d'autres affections telles que scoliose, arthrose, eczéma, varices,

allergies, maladies pulmonaires par les poussières et les poils dans le textile, des baisses de vision, des pertes auditives du fait du bruit. Ces affections existent mais ne sont pas reconnues comme maladies professionnelles. Les tableaux officiels en enregistrent 4.580, alors que, selon les estimations médicales, on peut en dénombrer plus de 20.000.

D'autre part, comme on le constate scientifiquement, la fatigue, la précipitation diminuent les capacités d'attention et les réflexes des individus. Elles constituent une cause importante des accidents.

L'établissement de conditions de travail véritablement humaines exige un système économique et social dans lequel le but de la production ne soit pas la recherche du profit maximum à court terme, mais la satisfaction des besoins des individus, hommes et femmes, et le plein développement de leur personnalité. C'est cette perspective que nous voulons ouvrir avec la société socialiste.

Il faut changer profondément les conditions du travail, en alléger la charge, enrichir son contenu, développer l'initiative et la responsabilité, mieux protéger les salariés et instaurer progressivement de nouvelles relations dans l'organisation du travail.

Les mesures que préconise le Programme commun de gouvernement, de réduction du temps de travail et de la vie professionnelle, de conditions de travail plus humaines, d'extension des libertés et des droits des travailleurs s'orientent en ce sens.

La réduction du temps de travail.

Le temps de travail devrait être ramené à quarante heures par semaine, sans réduction de salaire, avec deux jours de repos consécutifs. Dans certaines professions particulièrement pénibles, il sera réduit progressivement jusqu'à trente-cinq heures.

La vie professionnelle devrait également être réduite. La cinquième semaine de congé devrait être généralisée. Pour tenir compte des conditions pénibles dans lesquelles les femmes exercent en général leur profession et du fait que souvent à leur activité professionnelle s'ajoute aujourd'hui le poids des tâches ménagères et des charges familiales, l'âge où elles pourront, si elles le désirent, prendre leur retraite devrait être ramené à cinquante-cinq ans. Celles qui désireraient poursuivre leur activité au-delà en conserveront la possibilité.

Le régime dit « d'équivalence » doit être supprimé. Considéré depuis longtemps comme anachronique, il s'applique toujours, en particulier dans les commerces de détail. Les textes en vigueur permettent de considérer que les prétendus « temps morts », bien qu'exigeant la présence du personnel dans l'entreprise, peuvent ne pas donner lieu à rémunération. Aussi, dans

les commerces de détail non alimentaires, quarante-deux heures de présence équivalent à une durée de quarante heures rémunérées comme telles. La durée atteint quarante-six heures dans l'alimentation.

La pratique des « nocturnes » dans le commerce, dans les salons de coiffure est source pour les travailleuses, particulièrement pour les mères de famille, de difficultés accrues. Elle impose que des mesures compensatoires soient étudiées.

Les horaires dits « variables » ne résolvent pas les problèmes que pose aux femmes l'amplitude de la journée de travail à laquelle s'ajoutent les temps de transport. Seule la réduction du temps de travail pourra donner aux femmes le temps et les moyens de vivre.

La limitation de l'intensité du travail.

Les cadences de travail devraient être réduites et les effectifs augmentés pour permettre l'allègement de la charge de travail.

Pour toutes les femmes travaillant dans des conditions pénibles (cadences, bruit, chaleur, mouvements répétitifs, contacts avec le public...) des pauses devraient être instaurées et des salles de repos confortables prévues à cet effet. Le temps de présence sur les postes de travail pénible devrait être réduit.

Instaurer une réelle politique de prévention.

Il est indispensable d'adopter une réelle politique de prévention, fondée sur l'intervention des travailleurs. Ceci suppose le renforcement du rôle des comités d'hygiène et de sécurité, l'élargissement de leurs prérogatives, leur existence dans toutes les entreprises employant au moins cinquante salariés.

Le rôle et les moyens de la médecine du travail et de l'inspection du travail doivent également être renforcés.

Une commission nationale, composée de représentants des ministères intéressés, de représentants de la médecine du travail, de membres de la commission d'hygiène, de représentants des syndicats, de représentants élus de la Sécurité sociale, de représentants de l'Institut national de recherches et de sécurité, devrait étudier la mise à jour de la législation du travail, rendue nécessaire par les cadences, les machines, les matières employées, le bruit et leurs répercussions sur la santé des femmes.

L'amélioration des conditions de travail va de pair avec l'extension des libertés syndicales et démocratiques. Donner aux travailleurs et en particulier aux femmes la possibilité réelle de les exercer suppose que les

réunions d'information du comité d'entreprise et du syndicat d'une durée déterminée (une heure par mois) puissent se tenir sur les lieux et pendant les heures de travail.

MATERNITÉ

De plus en plus nombreuses, les femmes souhaitent que la naissance d'un enfant n'interrompe pas définitivement ou pour une longue période leur activité professionnelle.

Nombre d'entre elles, d'ores et déjà, concilient activité professionnelle et responsabilités familiales, mais dans des conditions qui sont souvent dommageables pour leur équilibre, leur santé, pour la vie de la famille.

La société doit prendre en considération cette aspiration positive des femmes et créer pour elles, pour les couples, les conditions les meilleures pour l'exercice de leurs multiples responsabilités.

Un certain nombre de mesures s'imposent donc concernant la travailleuse en état de grossesse, et d'autres mesures concernant ensuite la présence d'un jeune enfant au foyer.

— Pour les travailleuses en état de grossesse :

Aux considérations générales concernant la santé de la femme enceinte, les conditions de l'accouchement qui sont évoquées au chapitre II, nous proposons d'ajouter :

- de porter à dix-huit semaines (dix semaines avant, huit semaines après), entièrement indemnisées, le congé maternité. Dans le cas où le repos prénatal aurait été inférieur à dix semaines, le congé post-natal sera prolongé d'autant. Ce congé sera également accordé aux mères adoptives ;
- de donner aux femmes salariées en état de grossesse la possibilité d'occuper un poste moins pénible et ce, sans diminution de l'ensemble de leur rémunération. Pour celles qui travaillent au rendement ou à la tâche, ceux-ci ne seront plus exigés et leur rémunération ne sera pas réduite. On ne leur fera pas manipuler des produits dangereux ou nouveaux qui risqueraient d'avoir des répercussions sur leur santé, d'agir sur le fœtus ;
- de renforcer la protection contre les licenciements des salariées en état de grossesse ;
- d'accorder des autorisations d'absence payées à la femme enceinte pour préparer l'accouchement psycho-prophylactique ;
- de garantir son emploi et le bénéfice des avantages acquis pendant une durée de deux ans à la femme décidant d'interrompre

son activité professionnelle à la naissance d'un enfant. Cette garantie pourra être accordée au père interrompant son activité dans les mêmes conditions ;

- d'accorder aux mères travailleuses élevant un enfant légitime, naturel ou adopté à leur foyer, pendant une année à compter de la naissance, une heure payée par jour prise en début ou en fin de journée ;
- d'accorder à toutes les femmes salariées ayant un enfant de moins de seize ans deux jours de congé supplémentaire annuels par enfant à charge.

La présence d'un enfant au foyer nécessite pour la femme, le couple :

- de pouvoir bénéficier des moyens d'assurer l'éducation de l'enfant. Des crèches en grand nombre et d'autres milieux d'accueil éducatifs devront leur être facilement accessibles (voir chapitre II) ;
- de pouvoir déduire des sommes imposables les frais afférents à la garde de l'enfant ;
- d'accorder pour un enfant, à la mère ou au père salarié, un congé pouvant aller, sur prescription médicale, jusqu'à cent vingt heures payées comme temps de travail, pour soigner un enfant malade ;
- de faire bénéficier les femmes d'un an par enfant pour l'ouverture des droits à la retraite.

Il faudra donner aux femmes qui s'arrêtent pendant un temps plus long que le congé de maternité et jusqu'à trois ans, la possibilité, dans cette période d'arrêt, de suivre des cours de formation continue, de se tenir au courant des transformations et des connaissances nouvelles qu'implique leur profession.

Tels seraient les moyens d'assurer le droit au travail pour les femmes, de rendre le travail plus humain. Dans de telles conditions, celles qui décideront néanmoins, pour des raisons qui leur sont propres, de ne pas travailler hors de leur foyer, seront libres de le faire. Celles qui par exemple voudront interrompre leur activité professionnelle après la naissance de leurs enfants seront sûres de retrouver leur emploi, leurs avantages acquis. Elles seront vraiment libres.

LES FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Un fonctionnaire sur deux est une femme. Les statistiques les plus récentes font apparaître que 636.397 femmes (48 % des personnels) fonctionnaires titulaires et 175.775 (soit 58,8 % des catégories recensées) femmes non titulaires sont en fonction dans les administrations de l'Etat.

Le salariat des femmes dans la fonction publique présente donc un caractère massif et permanent. Cette féminisation serait encore plus importante si l'ensemble des personnels non titulaires avait été pris en compte.

Mais cette présence globale numérique importante n'exclut pas des inégalités profondes. Les femmes forment l'essentiel des catégories d'exécution C et D et des emplois moyens alors que de nombreuses études ont montré qu'elles sont en moyenne plus diplômées que les hommes.

Dans la catégorie A d'encadrement et de conception elles ne forment, par exemple, que 36 % du corps d'attachés de centrale et 10 % du corps des administrateurs civils. Dans les grades élevés classés dans les « échelles lettres », sur les 10.039 fonctionnaires concernés, on ne trouve que 538 femmes dont 400 relevant du ministère de l'Éducation.

La présence des femmes dans les emplois de direction ou des grands corps de l'État est symbolique. Une femme directeur sur 138 directeurs d'administration centrale, une femme inspecteur des finances sur 98 (1974), une conseillère d'État sur 108 (1974).

Aussi, dans tous les ministères, plus on monte dans la hiérarchie, plus la proportion des femmes diminue.

Sur le plan des salaires, les statistiques révèlent que plus de 90 % des femmes non titulaires et 50 % des femmes titulaires ont une rémunération mensuelle de l'ordre de 2.500 F et moins. C'est dire combien le problème des bas salaires dans la fonction publique a une dimension féminine.

Enfin, le principe constitutionnel de l'égalité d'accès de tous aux emplois publics n'est pas encore pleinement respecté, puisque l'actuel article 7 du statut général permet de maintenir les discriminations dans les concours de recrutement de certaines corporations sur la base de conceptions archaïques quant à la « nature de certaines fonctions administratives ».

Des propositions pour leur promotion.

L'État employeur peut, s'il en a la volonté politique, conduire une action hardie de promotion des femmes à tous les emplois et fonctions au sein de l'appareil d'État.

Les derniers obstacles juridiques pour le libre accès des femmes à tous les corps et emplois doivent être supprimés. Une politique de formation professionnelle continue, avec allègement des tâches, doit être entreprise afin d'autoriser leur accès par la voie des concours internes aux catégories supérieures.

Les ostracismes à l'encontre des femmes pour les promotions au choix dans les commissions administratives paritaires, pour les nominations aux postes de responsabilité doivent être combattus.

Les personnels non titulaires, fortement féminisés, occupés à des tâches permanentes de l'Etat doivent être titularisés et intégrés avec reconstitution de carrière dans les corps existants.

L'Etat employeur doit assurer ses responsabilités dans le domaine social en consacrant un pourcentage des rémunérations aux crédits sociaux du comité interministériel des services sociaux, afin d'assurer une infrastructure d'accueil pratiquement inexistante en matière de crèches et de garderie correspondant aux besoins engendrés par la féminisation de la fonction publique.



Dans la fonction publique communale, les femmes forment 80 % des effectifs, soit 300.000 travailleuses. Comme les femmes fonctionnaires, elles y occupent les emplois subalternes les plus pénibles et contraignants, les plus mal rémunérés. Une vaste politique de formation professionnelle sur le temps de travail, en liaison avec les structures de l'Education nationale, doit être mise en œuvre pour assurer leur formation.

Personnels des services de santé.

Les services publics et privés de santé occupent 600.000 femmes dont 375.000 dans le seul secteur public.

De nombreux postes sont à créer pour faire face aux besoins dans le secteur public.

Il est anormal de constater que 15 à 18 % du personnel ne soit pas titularisé avec les conséquences sociales que cette situation comporte.

• Des propositions :

Il convient d'améliorer considérablement les conditions de travail de ces personnels, notamment au niveau des salaires, de l'allègement des charges de travail, de la réduction du temps de travail.

Il convient également d'améliorer les conditions de leur formation initiale.

Pour que l'accès aux responsabilités et à la promotion de ces femmes se développe, des dispositions particulières devront être prises pour que cette formation soit effectuée au niveau de l'établissement avec l'utilisation des structures universitaires.



Les salariées du secteur nationalisé.

Dans ces secteurs, les femmes occupent les emplois administratifs mais elles sont très minoritaires dans les branches techniques ; leur pourcentage est faible dans la maîtrise, encore plus faible chez les cadres.

Ainsi à la S.N.C.F., sur 25.000 cheminotes, moins de 400 étaient cadres en 1975, 10 % des femmes de la maîtrise peuvent accéder au niveau cadre contre 25 % pour les hommes.

A E.D.F.-G.D.F. où elles constituent 16,2 % de l'effectif total (19.500 femmes), elles restent cantonnées dans les emplois administratifs. 57,23 % sont dans l'exécution, 39,48 % dans la maîtrise, 3,29 % seulement parmi les cadres.

Au-delà des revendications communes à l'ensemble du personnel, favoriser la promotion des femmes dans ces entreprises nécessite que toutes les discriminations dans les examens, les concours, la promotion soient supprimées, qu'une formation professionnelle soit étudiée et mise en œuvre.

Le secteur du crédit comprend 350.000 salariés dont 150.000 femmes. Plus de 130.000 salariées travaillent dans les banques nationalisées. La convention collective du travail de la banque ne prévoit pas de discrimination entre le personnel féminin et masculin. Dans les faits, cette égalité n'est pas réelle. Le personnel féminin reste dans les catégories d'employés (70 %) et les postes des petits cadres. La promotion reste discriminatoire.

Pour ces femmes aussi se trouvent posées les questions du déroulement normal de carrière et la suppression des discriminations de fait dans la formation et la promotion professionnelles.



AGRICULTRICES ET RURALES

Sept millions de Françaises vivent en région rurale. La population féminine active y est de 1.900.000. Un peu moins de 900.000 femmes participent au travail de l'agriculture.

On constate que le nombre de femmes rurales, celui des agricultrices, décroît plus rapidement que celui des hommes.

De 1962 à 1969, 524.000 femmes ont quitté la terre parmi lesquelles 174.000 avaient entre vingt et trente-neuf ans. Le recensement de 1975 confirmera certainement cela s'il ne montre pas une nouvelle aggravation.

Ces chiffres traduisent la situation de crise dans laquelle se trouvent l'agriculture française et son environnement rural, qui en subit directement les conséquences.

Malgré les efforts de modernisation, un travail plus intense, l'augmentation de la production agricole et de la productivité, la sous-rémunération du travail s'est accentuée, le revenu des ménages agricoles s'est dégradé.

La politique générale et agricole du gouvernement porte la responsabilité de cette situation dans laquelle se trouve la cause essentielle de l'exode rural. Celui-ci atteint un point tel, dans certaines régions, que le remplacement des générations apparaît presque impossible et que sont mis en cause le maintien des activités agricoles et l'entretien même de l'environnement naturel.

Les agricultrices ressentent directement tout cela. Elles se demandent quel avenir est réservé à leur exploitation, à leurs enfants, à la famille, à elles-mêmes. « Vivre au pays », y vivre bien, d'une agriculture prospère, y travailler dur même, mais en tirer le fruit, y voir assurer l'avenir des jeunes, soit sur l'exploitation soit dans une autre profession, mais choisie et pour laquelle ils recevraient la formation nécessaire, sont des aspirations fortes parmi les paysannes.

L'intérêt de la France et de son indépendance commandent de satisfaire ces aspirations.

La paysanne a conscience d'être une femme qui joue un rôle utile dans la société : elle travaille, produit ou contribue à produire, mais ce qu'elle fait n'est pas reconnu ni considéré, son statut est celui de « mère au foyer ». Elle se heurte au concept périmé du « chef de famille » ; cela a des conséquences dommageables dans beaucoup de domaines, notamment sociaux, en ce qui concerne la maternité, l'invalidité, la retraite.

Elle est consciente de l'injustice dont sont victimes les enfants des régions rurales, tenus eux aussi à l'écart dès leur plus jeune âge des bienfaits de la pédagogie consacrée à la petite enfance, à son éveil.

On a pu parler de désertification. Cela, il est vrai, n'est pas également le fait de toutes les zones rurales. Mais les plus défavorisées sont les plus nombreuses.

Pour réaliser les aspirations des agricultrices, des femmes qui vivent en régions rurales, il faut créer les conditions d'une agriculture prospère, mais prendre aussi d'autres mesures les concernant particulièrement et que nous énonçons ci-après :

1° Reconnaître à la femme d'agriculteur un statut de coexploitante.

En agriculture, la dénomination de « chef d'exploitation » que l'on retrouve dans la plupart des actes administratifs, l'appellation « mère au foyer » maintenue pour l'agricultrice, privent celle-ci, cependant travail-

leuse sur l'exploitation, coresponsable participant aux décisions, de la reconnaissance de son rôle actif, de toute égalité en ce qui concerne l'exploitation et sa gestion, la prive même dans les faits de certains progrès apportés par la réforme des régimes matrimoniaux de 1965. Et cela du fait des Pouvoirs publics et quel que soit l'accord existant dans le couple.

Nous ne nous cachons pas les difficultés qui surgissent lorsque l'on veut établir l'égalité des droits pour les agriculteurs et les conjointes : difficultés juridiques, sociales ; mais nous posons comme principe la nécessité de la reconnaissance de l'agricultrice comme travailleuse.

2° Améliorer les droits de l'agricultrice dans le domaine de la maternité.

Elle doit pouvoir bénéficier, comme tout autre travailleuse, d'un temps de repos avant et après l'accouchement. Cela suppose qu'elle soit remplacée dans son travail agricole. La très grande majorité des exploitations ne comptant que deux personnes actives : l'homme et la femme, il faut recourir à des aides extérieures. Pour que cela soit possible, une indemnisation est nécessaire. Une prestation « maternité » doit donc être servie qui permette à l'agricultrice d'être remplacée dans son activité agricole pendant une durée de dix-huit semaines, réparties avant et après l'accouchement. Mais cela ne saurait suffire si un système de remplacement efficace, à des coûts abordables, n'est pas mis en place dans chaque département (voir proposition de loi n° 2160 du 22 janvier 1976).

3° Améliorer le droit à la retraite pour les agricultrices.

Actuellement, elles ne reçoivent (comme les personnes âgées inactives) que l'allocation vieillesse de base, tout en devant justifier de quinze années d'activité agricole non salariée. Dans la plupart des cas, elles ne peuvent obtenir l'allocation supplémentaire du Fonds national de solidarité, soit parce que les ressources du ménage atteignent le plafond, soit en raison de la récupération que peut opérer l'administration sur l'actif successoral.

Nous proposons en premier lieu de donner la qualité de retraitée à ces paysannes, afin de créer les conditions leur permettant de constituer et de recevoir, elles aussi, une retraite complémentaire. Le financement de cette mesure pourrait être assuré pour 30 % de son coût par un aménagement de la cotisation cadastrale vieillesse au-delà d'un revenu cadastral de 3.200 F et par une majoration à due concurrence de la taxe de solidarité inscrite aux lignes 47 et 48 du tableau des taxes parafiscales de la loi de Finances pour 1975, compte tenu de l'institution de l'exonération à la base dont le volume sera fixé par décret.

L'âge ouvrant droit à la retraite est actuellement fixé à soixante-cinq ans. Nous demandons qu'il soit avancé à cinquante-cinq ans.

Lorsqu'un fermier ou un métayer prend sa retraite et quitte l'exploitation où le couple travaillait, la femme, si elle n'a pas elle-même l'âge de la retraite, se trouve sans travail. Nous pensons qu'il faudrait l'autoriser à s'inscrire aussitôt comme demandeur d'emploi.

4° Apporter une aide plus grande à la veuve de l'exploitant agricole.

En envisageant une indemnité qui lui facilite, pendant un temps donné, le recours à une aide extérieure et qui lui permette, dans de meilleures conditions, de faire face à sa situation nouvelle, de décider si elle poursuit le travail de l'exploitation ou s'oriente vers une autre profession.

5° Étendre le droit aux prestations d'invalidité à la conjointe du chef de l'exploitation.

L'invalidité de l'épouse entrave la bonne marche de l'exploitation. Lui accorder le droit aux prestations est une mesure de justice. Pour qu'elle prenne son plein effet, la pension doit être portée à un taux adapté aux conditions de la vie.

6° Améliorer l'enseignement et la formation professionnelle agricole.

Tout en lui conservant son caractère spécifique, l'enseignement agricole doit être rattaché au ministère de l'Education nationale, afin d'éviter toute ségrégation préjudiciable. La formation professionnelle agricole pour adultes doit être généralisée et mise à la portée de tous les agriculteurs.

Une attention et une aide particulières sont nécessaires pour favoriser la participation des agricultrices aux stages de formation.

D'une manière plus générale, dans le domaine de l'enseignement et de la formation, le Gouvernement doit mettre en œuvre tous les moyens pour donner aux enfants des familles rurales une éducation correspondant aux besoins de notre temps.

7° Prendre toutes les mesures nécessaires pour que l'équipement des régions rurales soit, dans tous les domaines (sanitaire, culturel, des services), digne de notre temps.

L'habitat rural demeure encore vétuste, les équipements ménagers insuffisants, en raison de la faiblesse ou de la médiocrité des revenus agricoles. Vie souvent sans confort donc, mais aussi sans guère de repos, de loisirs, de vacances.

La télévision est souvent la seule distraction et rares sont ceux qui peuvent aller au cinéma, au théâtre. Presque tout est à faire pour doter les campagnes d'un équipement culturel adapté qui ôterait cette impression qu'ont les ruraux de vivre « hors de temps ». Les équipements de santé (maternité, centres de santé, hôpitaux) sont éloignés. Peu d'entre eux

existent en milieu rural. La protection maternelle et infantile ne connaît pas de développement qui serait possible et nécessaire. La médecine scolaire est inexistante.

Prévention, médecine prénatale, surveillance de la grossesse, surveillance du nouveau-né, préparation à l'accouchement sans douleur, contraception, demeurent dans ces conditions des mots vides de sens. Dans ce domaine aussi donc, des mesures d'une importance exceptionnelle doivent être prises. Les services de santé en milieu rural devraient être décentralisés, y compris dans les campagnes les plus dépeuplées, par l'emploi de camions sanitaires.

Les agricultrices, les rurales souffrent d'une autre grande discrimination : la quasi-inexistence de maternelles à la campagne. Un effort de grande envergure doit être entrepris pour que tous les enfants de trois à six ans habitant les zones rurales et de montagne puissent bénéficier de l'enseignement pré-élémentaire.

Il faut également réfléchir aux problèmes du petit enfant. Des milieux d'accueil éducatif s'inspirant de l'expérience des crèches devraient être expérimentés qui pourraient les accueillir notamment pendant les périodes de gros travaux.

La mise en place d'un véritable service de travailleuses familiales et ménagères s'impose afin que leur nombre, notamment dans les régions rurales, soit suffisant et permette de suppléer systématiquement, dans de bonnes conditions, les agricultrices et les rurales dans leurs tâches ménagères et familiales en cas de maternité, et rendre possible le maintien des ruraux âgés, si tel est leur choix, dans leur logement habituel.

Tout cela représente certes un effort d'envergure. Le retard accumulé en porte la responsabilité. Cet effort doit être fait. Par souci de justice. Par souci de l'intérêt national.



LES FEMMES DE COMMERÇANTS ET D'ARTISANS

Le nombre de femmes qui sont chefs d'entreprise dans le secteur du commerce et de l'artisanat est limité. Elles sont 15 % parmi les commerçants, 10 % parmi les artisans et elles se trouvent cantonnées dans quelques branches.

Le plus grand nombre d'entre elles exercent une activité, une responsabilité dans l'entreprise de leur mari. La plupart du temps, la femme de l'artisan se charge de la gestion de l'entreprise. Dans le commerce, elle tient la boutique.

Dans la législation actuelle, lorsqu'elles ne sont pas salariées, le travail de ces femmes n'est pas juridiquement reconnu. Elles sont considérées comme des femmes sans profession, dépendantes du mari et de l'entreprise.

Ces femmes souhaitent aujourd'hui, pour des raisons matérielles de garantie de leurs droits sociaux et pour des raisons de dignité personnelle, que leur rôle dans l'entreprise soit reconnu.

Leur activité s'exerce dans des conditions particulières ; leur vie professionnelle et leur vie familiale, du fait que souvent commerce et lieu d'habitation se confondent, s'interpénètrent étroitement, ce qui représente pour elles des avantages, mais aussi des contraintes.

Elles sont par ailleurs isolées, rarement l'entreprise compte d'autres actifs que le couple. Elles n'étaient en général pas spécialement destinées à l'activité qu'elles exercent du fait du métier de leur mari et elles n'ont souvent aucune formation. Beaucoup d'entre elles souhaiteraient parfaire leurs connaissances. Enfin, surtout dans la période actuelle où la concentration fait disparaître un grand nombre de petites entreprises et où les difficultés financières de beaucoup s'accroissent, elles vivent dans un climat d'insécurité, la vie de la famille, leur avenir professionnel étant liés au succès ou à l'échec de l'entreprise.

La plupart de ces femmes de commerçants et d'artisans expriment la volonté que cette situation change et s'améliore. Nous partageons leurs préoccupations.

Nous pensons qu'en accord avec elles, et avec leurs organisations professionnelles, une concertation approfondie devrait s'engager pour y aboutir.

Le Parti communiste français a déjà fait des propositions globales sur les questions concernant la situation de ces entreprises. Propositions immédiates pour stopper leur élimination du fait de la politique de concentration des grands monopoles, pour améliorer leurs conditions d'activité et les droits sociaux de leurs actifs, propositions aussi pour l'avenir et le développement des petites et moyennes entreprises. Car nous l'avons rappelé à notre XXII^e Congrès, avec le Programme commun, et demain dans la société socialiste que nous voulons construire dans notre pays, ces entreprises resteront bien vivantes et se développeront. L'économie du pays a besoin d'elles.

Les parlementaires communistes ont déjà élaboré des propositions de loi qui portent sur trois orientations essentielles :

- la première tend à démocratiser la législation fiscale, en particulier pour l'impôt sur le revenu, la T.V.A., les droits d'enregistrement ;
- la deuxième tend à instituer un régime de protection sociale au niveau des exigences humaines de notre époque ;

- la troisième tend à améliorer la situation économique des petites et moyennes entreprises afin qu'elles puissent s'adapter aux exigences de la vie moderne. Nous prévoyons, entre autres, des mesures facilitant l'accès au crédit et l'octroi de prêts à moyen et long terme et à faible taux d'intérêts.

Pour ce qui concerne les femmes, nous pensons qu'il convient de rechercher les formes juridiques permettant de reconnaître le rôle qu'elles jouent dans l'entreprise comme collaboratrices de leur conjoint.

En ce qui concerne leurs droits sociaux, nous proposons de porter à 80 % le taux de remboursement de l'ensemble des prestations, à 100 % pour les maladies longues et coûteuses.

L'assurée percevra en outre des indemnités journalières en cas de maladie nécessitant une interruption de travail.

En matière de maternité, les soins et l'hospitalisation seront remboursés à 100 %. Les femmes bénéficieront en outre d'une indemnité forfaitaire destinée à leur permettre le repos pendant une période correspondant au congé de maternité légal.

En ce qui concerne la retraite, nous pensons qu'il faudrait établir un régime spécial des conjoints sur la base de l'égalité de leurs droits avec ceux du chef d'entreprise.

En ce qui concerne leur formation permanente et leur représentativité dans les organismes professionnels, beaucoup de femmes de commerçants et d'artisans souhaiteraient parfaire leurs connaissances générales dans le domaine de la gestion propre à leur branche. Les possibilités de formation existantes devraient être sans réserve ouvertes aux femmes. Elles devraient être développées, les horaires et les lieux où ces formations sont dispensées devraient être adaptés aux possibilités des femmes.

Les conjointes d'artisans et de commerçants devraient — selon des conditions qui devront être négociées avec les représentants de ces professions — pouvoir participer à l'activité des organismes professionnels.

Enfin, avec l'accord des intéressés, des solutions devront être recherchées pour faciliter la poursuite de l'activité commerciale ou artisanale de la femme en cas de disparition du conjoint. Il faudra également voir par quel moyen on pourra tenir compte de l'activité de la femme dans le développement de la propriété commerciale en cas de dissolution de la communauté.

LES FEMMES DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Il faut considérer la situation de ces femmes suivant qu'elles vivent dans les départements d'outre-mer ou qu'elles résident et souvent travaillent en France.

Les femmes originaires des D.O.M. qui vivent en France.

Ces femmes connaissent souvent une vie difficile. Coupées de leur milieu d'origine, la plupart du temps sans qualification, elles occupent dans notre pays des emplois pénibles, faiblement rémunérés. Elles sont plus encore en butte au chômage, aux discriminations, aux brimades. Souvent, elles ont seules la charge d'enfants.

Les droits que nous demandons pour les travailleuses françaises devraient leur être également reconnus.

De plus, il faudrait envisager des dispositions particulières leur permettant de se rendre en vacances dans leur pays.

Les femmes des départements d'outre-mer.

Elles connaissent elles aussi des conditions de vie souvent difficiles, qui tiennent à l'absence d'emplois, de formation, au bas niveau de vie, aux conditions de logement, aux insuffisances en matière de santé, de droits sociaux, conséquences du régime colonial.

Nous soutenons le droit à l'autodétermination des peuples des départements d'outre-mer. Nous pensons que le Gouvernement devra leur reconnaître ce droit, leur garantir les libertés démocratiques, y compris le droit à l'information. Tous les courants de pensée de ces pays auront accès aux grands moyens d'information modernes.

Nous considérons que chacun des peuples de ces pays doit pouvoir élire au suffrage universel une assemblée représentative qui élaborera un nouveau statut, le discutera avec le Gouvernement et leur permettra de gérer leurs propres affaires.

L'aide de la France aux départements d'outre-mer ne sera en rien diminuée. Elle sera accordée globalement. Chaque assemblée concernée décidera de son affectation. Les avantages acquis, notamment en matière sociale, seront respectés.

LES FEMMES IMMIGRÉES

Il y a dans notre pays environ un million de femmes immigrées et près d'un million d'enfants de moins de dix-sept ans. Ces femmes et ces enfants appartiennent à des pays différents, mais le plus grand nombre sont d'origine africaine, espagnole, italienne, portugaise. Certaines familles habitent notre pays depuis de très longues années. D'autres s'y sont installées très récemment.

Ces femmes vivent en général dans des conditions très difficiles. Ce sont des familles où il n'entre souvent qu'un seul salaire, qui vivent dans des logements vétustes et inconfortables, souvent en état de surpeuplement.

Le fait de vivre dans un pays dont elles ignorent la plupart du temps la culture et la langue les tient isolées des relations sociales et de voisinage. Parfois même, elles sont en butte à des atteintes à leur dignité.

Si elles ont une activité professionnelle, leurs conditions de travail sont souvent très précaires, cantonnées dans quelques professions de services ou dans les travaux d'usine sans qualification. Elles sont sur-exploitées par le patronat.

Elles sont particulièrement préoccupées de l'équilibre et de l'avenir de leurs enfants.

Elevés en France, apprenant notre langue, ces enfants sont tiraillés entre deux cultures, souvent deux modes de vie ; cela amène parfois avec la famille incompréhensions, discorde et même rupture.

Nous luttons pour l'égalité des droits et la défense de ces familles. Travailleurs français et immigrés ont des intérêts communs et un adversaire identique. Et permettre au patronat et au pouvoir de discriminer plus encore une catégorie de familles, c'est porter préjudice à l'ensemble.

Notre parti, ses élus ont proposé que soit adopté un statut démocratique et social assurant aux immigrés une entière égalité en droits avec les travailleurs français. Aux mesures d'ensemble qu'il propose devraient s'ajouter, pour les femmes, les familles, les enfants, des droits complémentaires.

Pour ce qui concerne le travail, les femmes immigrées devront bénéficier des mêmes droits et avantages que les autres travailleuses. Elles devront également pouvoir accéder à un travail plus qualifié, ce qui suppose :

- le développement de l'alphabétisation ;
- des cycles de pré-formation ;

- l'accès aux stages de F.P.A. et l'accès à une formation initiale pour les jeunes filles ;
- l'accès à la promotion professionnelle et à la formation continue.

Pour ce qui concerne les droits sociaux. Les prestations sociales et familiales servies aux familles immigrées doivent être alignées sur celles perçues par les familles françaises (prestations familiales, salaire unique, allocation maternité...).

La femme immigrée doit avoir droit à la carte de priorité attribuée aux femmes enceintes et aux familles nombreuses.

En matière de santé et d'éducation sanitaire, un effort important est à entreprendre. Le Gouvernement, le patronat et le Fonds d'action sociale doivent dégager les moyens financiers pour :

- permettre un meilleur accès aux soins, avec notamment la présence d'interprètes dans les hôpitaux, les centres de santé à but non lucratif ;
- mettre en place auprès des centres de P.M.I., dans les centres sociaux, avec les personnels spécialisés et des interprètes, l'information sur l'éducation sanitaire, l'hygiène de l'enfant, l'hygiène alimentaire... De même, auprès des centres de contraception, les femmes devront pouvoir trouver les conseils qu'elles souhaitent avoir.

Pour les enfants, ces familles ayant l'intention de regagner leur pays, il convient que leurs enfants trouvent chez nous les moyens de s'instruire normalement, de s'insérer dans la vie active, d'acquérir et de maintenir des liens avec leur langue et leur culture maternelles.

- ils devront recevoir dans leur scolarité un soutien qui les aide à compenser les handicaps dus aux différences culturelles.
- ils devront accéder aux formations longues et aux bourses d'étude dans l'enseignement supérieur.
- Il faudra généraliser les expériences d'acquisition en milieu scolaire du français et de leur langue et culture nationales.

Enfin, des foyers socio-éducatifs, des maisons de jeunes devraient faire leur place aux différentes cultures nationales qui pourront s'adresser aux jeunes et adultes et notamment aux femmes.

PROMOTION - ÉGALITÉ - LIBERTÉ DANS LA FAMILLE

Le statut de la femme dans la famille a marqué ces dernières années de nouveaux progrès.

Le mouvement démocratique et l'action des femmes ont permis de mettre un terme à des discriminations par trop criantes et d'établir des droits égaux à ceux des hommes dans plusieurs domaines.

Il reste cependant encore de nombreuses restrictions à l'égalité du père et de la mère dans la conduite de la vie familiale, à l'égalité de la femme dans la famille. Elles se situent au plan des droits, au plan des conditions matérielles de la vie et de la pesanteur des mentalités retardataires.

Pour assurer la pleine égalité de la femme dans la famille, il faut donc conquérir des droits nouveaux, améliorer les conditions d'existence matérielle des familles, parvenir à l'égalité des devoirs et des responsabilités dans le couple, accélérer l'évolution des mentalités.

Evoquer ici les éléments fondamentaux d'une politique globale de la famille ne signifie pas que nous considérons les problèmes de la famille comme du domaine exclusif des femmes. Nous prenons en considération la place réelle qu'ils tiennent dans la vie de la plupart d'entre elles pour voir comment dès maintenant on pourrait en alléger le poids, et pour définir comment la société, demain, pourra mieux prendre sa part dans l'éducation de l'enfant et dans l'exécution de certaines tâches ménagères, dans l'élévation de la qualité du cadre de vie familiale, pour que les femmes et les couples gagnent plus d'indépendance et de liberté.

La société socialiste que nous voulons construire dans notre pays ouvrira à la vie familiale d'autres perspectives et fera d'abord à la femme une place égale dans la famille.

Se fixant pour objectif l'épanouissement de l'individu dans tous les aspects de la vie, elle s'attachera à promouvoir à la fois une politique sociale, familiale hardie et novatrice, et un élargissement des libertés.

Nous voulons que chacun puisse accéder à une vie digne et sûre, ce qui nécessite l'amélioration du niveau et des conditions de vie.

Nous voulons que chacun dispose du temps de vivre pleinement, de se cultiver, de se distraire, d'accéder à tout ce qui fait la beauté de la vie, ce qui suppose l'amélioration des conditions de travail, la réduction du temps de travail, l'existence d'équipements sportifs et socio-culturels, d'équipements permettant d'alléger les tâches ménagères.

Nous voulons que les femmes disposent de droits égaux dans la loi comme dans la vie, qu'elles puissent concilier dans les meilleures conditions, comme elles le souhaitent, activités professionnelles et responsabilités familiales. Nous souhaitons que les femmes, les couples disposent des moyens d'avoir et d'élever le nombre d'enfants qu'ils veulent, au moment qu'ils choisiront ; ou même de n'en pas avoir.

Notre lutte pour l'égalité entre l'homme et la femme s'inscrit dans notre recherche d'un nouveau type de relations sociales. L'action quotidienne pour les faire entrer dans la vie va de pair avec le combat contre les mentalités retardataires, avec le soutien que nous apportons à tout ce qui évolue en positif dans les relations du couple, de la famille, vers une plus grande égalité, le respect de chaque personnalité, le partage des tâches ménagères et des responsabilités parentales.

Nous voulons que chacun, disposant de toutes ces possibilités, puisse choisir librement son style de vie, s'organise selon ses goûts, ses conceptions.

Le Programme commun de gouvernement ouvre la perspective de progrès considérables dans cette voie. Les mesures que nous évoquons brièvement ci-après, qui trouvent leur place dans des propositions de loi concernant une politique globale de la famille et l'enfant, s'inscrivent dans ce projet.

POUR L'ÉGALITÉ DE LA FEMME DANS LA FAMILLE

Nous voulons harmoniser le principe d'égalité de l'homme et de la femme inscrit dans la Constitution avec les chapitres du Code civil concernant la direction de la famille et l'administration de la communauté, afin que disparaisse dans les faits la notion de l'homme chef de famille.

Il convient par conséquent d'améliorer les lois du 13 juillet 1965 sur la réforme des régimes matrimoniaux, du 4 juin 1970 sur l'autorité parentale, et du 3 février 1972 sur la filiation.

La loi du 13 juillet 1965 portant réforme du régime matrimonial légal, si elle a limité dans une considérable mesure les pouvoirs du mari, conserve néanmoins la notion de chef de communauté, même si elle l'assortit de nombreuses garanties en faveur de la femme.

L'article 1421 du Code civil dispose en effet que le mari administre seul la communauté sauf à répondre de ses fautes de gestion et qu'il dispose des biens communs.

Bien que le texte ait apporté de sérieuses atténuations à ce principe il n'est pas allé jusqu'au bout de la réforme et n'a pas accordé à la femme une complète égalité de droits.

Les réactions de méfiance envers les femmes, surtout sensibles dans le domaine de la gestion des patrimoines qui ont freiné le législateur de 1965 doivent être aujourd'hui balayées et le principe de la cogestion doit triompher d'un régime matrimonial qui n'a pas su renoncer à la prépondérance masculine.

Il faut instituer, comme nous le réclamons depuis plusieurs années, un régime matrimonial fondé sur la cogestion et accordant des droits égaux au mari et à la femme dans la gestion des biens communs avec nécessité de leur double accord pour tous les actes de disposition et d'administration de la communauté.

La reconnaissance du principe de la cogestion entraînerait la suppression d'un certain nombre de dispositions du Code civil.

Le régime de la communauté réduite aux acquêts apparaît le meilleur parce qu'il est adapté à l'évolution des mœurs et des traditions, sous réserve que chacun des époux conserve en propre, s'il le désire, ce qu'il possédait au moment du mariage et que soit assurée la cogestion des acquits par la communauté dans l'égalité absolue des droits de l'homme et de la femme.

Pour ce qui regarde l'autorité parentale, si la loi du 13 juillet 1972 a pour l'essentiel donné à la mère des droits égaux à ceux du père, il demeure une grave exception dont on ne s'étonnera pas qu'elle touche aux questions patrimoniales.

En effet, les biens de l'enfant sont sous l'administration et la jouissance légales du père et de la mère, mais c'est le père qui en a l'exercice.

Lui seul peut agir au nom de l'enfant, ne serait-ce même que pour la gestion d'un compte de Caisse d'épargne. Cette discrimination doit disparaître.

En ce qui concerne la filiation, une conception équitable doit, à la fois assurer la non-discrimination à l'égard de la femme du fait de sa maternité et la protection de l'enfant, lequel ne doit connaître aucun avantage ou désagrément selon qu'il est légitime ou naturel.

La loi doit tirer toutes les conséquences du principe d'égalité sur lequel elle s'appuie.

La femme devrait avoir les mêmes droits que l'homme en ce qui concerne la contestation de paternité, et non des droits limités, comme c'est actuellement le cas, à la contestation de paternité du mari aux seules fins de légitimation et seulement après s'être remariée avec le véritable père de l'enfant.

Les dispositions actuelles sont également insuffisantes en matière successorale. En matière de droits successoraux, l'égalité doit être complète entre les enfants qu'ils soient légitimes ou naturels. Dès lors que sa filia-

tion a été établie, toute personne née hors mariage doit bénéficier des mêmes droits successoraux que les personnes nées dans le mariage.

Il convient également d'étendre les droits sociaux des femmes restant à leur foyer.

Les possibilités de notre pays devraient permettre aujourd'hui d'assurer à chaque Français le droit à la protection de la santé et aux soins dans un système de sécurité sociale qui prenne progressivement en charge tous les Français. Ce serait pour les femmes, notamment, les moyens d'assurer leur indépendance et leur autonomie.

Nous proposons donc que dans le cadre d'une réforme globale et de progrès de la sécurité sociale dont la discussion s'engagera avec tous les partenaires sociaux intéressés, les femmes puissent bénéficier de leurs droits sociaux personnels.

C'est le cas des femmes qui restent à leur foyer et qui bénéficient aujourd'hui de l'assurance maladie et maternité, des prestations familiales et d'une majoration de retraite pour conjoint à charge, au titre d'ayant-droit de leur mari.

Cela les tient dans une situation de dépendance qui devient très difficile en cas de décès, de divorce ou de disparition du mari.

Les femmes vivant maritalement doivent également voir évoluer leur droits.

Le nombre de couples vivant maritalement augmente. Les foyers ainsi créés sont généralement stables, souvent des enfants y naissent.

Quelle que soit l'opinion de chacun sur ces faits, une situation particulière existe, elle a une dimension humaine.

Les couples qui vivent maritalement sont aujourd'hui l'objet de nombreuses discriminations.

En matière sociale, la femme non mariée est, la plupart du temps, ignorée et privée de toute protection sociale. Les droits de la femme vivant maritalement sont actuellement ceux d'une « personne à charge », ne faisant pas partie de la famille. Ignorée lorsqu'elle pourrait être génératrice de droits pour la femme, la vie maritale est en revanche prise en considération lorsqu'il s'agit de faire perdre à ses membres le bénéfice de certaines prestations.

Nous pensons qu'il faut remédier à l'injustice de la législation et donner aux couples non mariés et à leurs enfants, les mêmes droits sociaux et juridiques qu'aux couples mariés. A condition que la vie commune soit notoire et continue, les femmes des couples non mariés doivent se voir ouvrir les mêmes droits que les femmes légitimes :

- en matière de prestations sociales (maladie maternité, invalidité, décès, pension vieillesse) tant que les femmes qui n'exercent pas d'activité professionnelle n'auront pas de droits sociaux personnels ;
- en matière de prestations sociales (allocations familiales, allocation logement) ;
- en matière de protection à la suite du décès de leur compagnon.

POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE DES FAMILLES

Améliorer la vie des femmes, c'est d'abord améliorer la vie de millions de familles. Le plus grand nombre d'entre elles demeure aujourd'hui confrontées aux problèmes lancinants des budgets étriqués, des fins de mois impossibles. Leur promotion passe par l'amélioration décisive de leurs conditions de vie. C'est poser la question générale de l'amélioration des conditions de vie, de la qualité de la vie. C'est mettre un terme à la pauvreté dont sont victimes 16 millions de Français.

C'est d'abord poser la question des salaires. Faire en sorte que plus un salaire ne soit inférieur à 2.200 F par mois, ce qui intéresse des millions de femmes payées au S.M.I.C. ou parfois même moins.

C'est mettre un terme à la hausse affolante des prix qui dévalue les salaires, pensions, prestations familiales et les économies des ménages.

C'est assurer aux familles un logement de qualité à un prix abordable.

C'est rendre la fiscalité plus juste. Relever la base d'imposition et alléger les impôts directs pour les travailleurs, les familles modestes, alléger la fiscalité indirecte, la T.V.A. sur les produits de première nécessité et les produits pour les enfants. Cela nécessite que la fiscalité locale soit réformée et tienne compte des revenus, exempte les non-imposables.

C'est donner à chacun la possibilité d'accès aux soins. Dans l'immédiat il s'agit d'obtenir le remboursement à 80 % des dépenses de santé et à 100 % des soins particulièrement onéreux notamment les dépenses d'hospitalisation.

C'est également réformer les lois qui s'attaquent aux familles quand elles sont pauvres. C'est mettre un terme aux saisies, aux expulsions, aux coupures de gaz et d'électricité.

C'est faire que les familles victimes de la crise économique et du chômage puissent continuer à bénéficier de ressources leur permettant de vivre.

Ces mesures permettraient aux millions de femmes en proie aujourd'hui à des difficultés angoissantes de vivre de façon plus humaine.

ÉLEVER LA RESPONSABILITÉ DE L'ÉTAT A L'ÉGARD DE L'ENFANT

C'est aussi un moyen de contribuer à la promotion de la femme. Non que l'enfant soit de la seule responsabilité de la femme, mais parce que dans la situation actuelle, c'est encore beaucoup sur elle que reposent les soins à lui prodiguer et son éducation.

L'enfant est à la fois membre d'une famille et l'une des composantes de la société. Il est celui qui contribuera demain, au développement et à la richesse du pays. Il doit donc trouver dans sa famille, auprès de ses parents, et dans l'action sociale et éducative de la société, les éléments nécessaires à sa croissance, à son développement, à son éducation.

La contribution de l'Etat à l'éducation de l'enfant est multiforme. Elle concerne des domaines aussi divers que les prestations familiales, les dispositions fiscales, la santé, l'éducation, les équipements sociaux, le logement, le cadre de vie... Elle doit s'accroître en fonction de l'évaluation croissante des besoins de l'enfant.

— *Au plan des prestations familiales* : les prestations familiales doivent contribuer à compenser les charges supplémentaires qui pèsent sur les familles ayant des enfants.

Depuis leur création, elles ont subi des atteintes constantes. Elles ont perdu 39,5 % de leur pouvoir d'achat en vingt ans. De plus, l'instauration de prestations nouvelles de portée limitée, circonstancielles et attribuées en fonction des critères de ressources, a compliqué considérablement la législation et réduit les avantages de l'ensemble des familles.

Nous pensons donc qu'il faut s'orienter vers une refonte complète des prestations familiales, créer une seule allocation rattachée à l'enfant, quel que soit son rang dans la famille, que la mère ait ou non une activité professionnelle, dont le montant soit tel qu'il constitue une contribution valable à son éducation.

Cette allocation de base, indexée sur les salaires, serait majorée pour les enfants de plus de dix ans et de moins de trois ans, et pour les familles ayant trois enfants et plus, pour les enfants orphelins ou à la charge d'un parent isolé, pour les enfants handicapés.

En attendant qu'intervienne cette réforme qui sera entreprise avec la participation des organisations sociales et familiales concernées, nous pensons qu'il faudrait immédiatement augmenter de 50 % les allocations familiales, les attribuer dès le premier enfant, que la mère ait ou non une activité professionnelle.

— *Au plan de la santé* : il convient en particulier de développer la protection de la santé de la mère et de l'enfant.

L'exigence sociale née du développement des forces productives et des sciences médicales rend nécessaire aujourd'hui une politique de protection de la santé de la mère et de l'enfant, partie intégrante d'une nouvelle politique de la santé.

Celle-ci exige des moyens financiers, des moyens matériels, une infrastructure médicale spécialisée et des moyens sociaux.

C'est l'orientation que propose résolument le Programme commun de gouvernement dans un souci convergent de l'épanouissement de chaque individu et des potentialités de la nation.

Dans l'immédiat, il est possible d'engager certaines actions qui permettront de premiers progrès, mesures médicales pour la santé de la mère et de l'enfant, mesures sociales qui permettront de pallier l'influence souvent néfaste des difficiles conditions de travail et de vie sur la santé de la femme enceinte, sur l'équilibre de la mère et de l'enfant.

C'est dans ce sens que nous proposons :

- de porter à sept le nombre des examens en cours de grossesse et un examen post-natal dans les huit semaines qui suivent l'accouchement, ces examens étant remboursés par la Sécurité sociale ;
- de prendre totalement en charge par la Sécurité sociale, les frais d'examens ou de tests de la femme en cours de grossesse ;
- de développer la pratique de l'accouchement psycho-prophylactique et d'améliorer les conditions de surveillance de l'accouchement ;
- de développer considérablement la P.M.I. Des consultations de P.M.I. devront être implantées dans les villes petites et moyennes, les grandes cités populaires où elles n'existent pas encore, des consultations itinérantes devront desservir les villages ;
- à des âges de la petite enfance, déterminés par le corps médical, un bilan de santé ou des examens particuliers s'avèrent nécessaires, notamment pour les enfants dont le développement pose quelques problèmes ;
- on recherchera les moyens de simplifier les vaccinations ; lorsque les parents en seront d'accord, la consultation de la P.M.I., la crèche, l'école, se chargeront du soin des vaccinations et des rappels. Toutes les vaccinations seront gratuites et remboursées à 100 %.

— *Au plan de l'éducation de l'enfant* : se posent ici toutes les questions de l'école, de sa réforme profonde permettant à chaque enfant d'accéder au savoir, à la culture, des conditions financières (bourses, gratuité scolaire...) permettant aux familles les plus modestes d'assurer à leurs enfants l'accès aux études, du rôle de l'école maternelle, dans l'éveil de

l'enfant, dans le rattrapage des inégalités sociales, de tous les équipements d'accueil et d'éducation de l'enfant pendant le temps extra-scolaire, les vacances (restaurants scolaires, maisons de l'enfance, colonies de vacances, etc.) dont les familles devraient pouvoir disposer.

Nous voudrions insister sur les milieux d'accueil éducatif pour la petite enfance.

Les spécialistes de la petite enfance soulignent qu'à quatre ans, l'enfant a atteint 50 % de son développement intellectuel. Les premières années de la vie ont donc une grande importance pour le développement de son intelligence et de sa sociabilité.

La famille tient dans l'éducation des premières années une place d'importance. Son action doit pouvoir être soutenue par les structures éducatives mises à sa disposition par la société : l'école maternelle et la crèche.

Le rôle de l'école maternelle est aujourd'hui unanimement reconnu. Celui de la crèche comme élément d'éducation, de formation physique et psychique du petit enfant est de plus en plus apprécié.

Les crèches.

Des crèches de haute qualité sanitaire et pédagogique et des parents informés et disponibles peuvent heureusement combiner leurs qualités éducatives et affectives.

Dans une perspective à long terme, nous pensons que les parents qui le souhaitent, devraient pouvoir confier leurs enfants à la crèche, mais les problèmes se posent surtout dans l'immédiat, pour les enfants des couples qui travaillent.

Nous pensons qu'il faut entreprendre une action résolue pour développer le nombre de crèches, élever encore leur qualité.

Le Programme commun de gouvernement prévoit d'engager un programme de réalisation de 1.000 crèches. Il est d'une grande urgence. A l'heure actuelle, il existe seulement 42.000 places de crèches pour 800.000 enfants de moins de trois ans de couples dont la femme exerce une activité professionnelle.

Si la construction des crèches est d'une telle insuffisance, c'est qu'il s'agit d'un équipement coûteux et que le Gouvernement a choisi de laisser peser l'essentiel du poids financier de sa construction et de son fonctionnement sur les collectivités locales et sur les parents.

Obtenir le développement des crèches nécessite donc que l'Etat et le patronat prennent une part essentielle dans leur construction et leur fonctionnement. C'est le sens des propositions que nous avons faites tendant à instituer une contribution patronale de 0,50 % sur les salaires

et à faire en sorte que l'Etat prenne à sa charge la rétribution des personnels de crèches, au même titre que les personnels de l'Education nationale.

Parce qu'il est impossible à la crèche de répondre aux besoins d'accueil des enfants et pour assurer la liberté de choix des familles, d'autres milieux d'accueil éducatifs doivent exister, dont il convient d'élever aussi la qualité.

Le service de garde des enfants à domicile appelé « crèche à domicile ».

Il existe à l'heure actuelle environ 18.000 places de « crèches à domicile ». S'il ne présente pas tout l'intérêt de la crèche, ce service assure néanmoins aux enfants, aux parents, aux assistantes maternelles qui l'assurent, des garanties plus grandes que le système de garde classique.

Nous pensons qu'il faudrait développer ses capacités d'accueil et améliorer sa qualité. Cela sera possible si chaque service de « crèche à domicile » est rattaché à une crèche ou un service de P.M.I. qui apportera aux assistantes maternelles toute l'aide sanitaire et pédagogique nécessaire ; si ces assistantes maternelles peuvent suivre une formation en crèche et dans des stages de formation professionnelle et si elles disposent d'un statut de salariées.

Les assistantes maternelles agréées.

Le plus grand nombre des femmes qui assument cette responsabilité souhaitent qu'elle soit considérée comme une profession. Nous le pensons également. Leur statut, récemment mis au point par le Gouvernement devrait être amélioré à partir des principes suivants :

- les assistantes maternelles seront considérées comme des travailleuses à part entière et percevront un salaire décent qui sera fonction du nombre d'enfants qu'elles gardent ;
- elles devront pouvoir bénéficier de l'aide sanitaire et éducative des services de crèches ou de P.M.I. et recevoir une formation ;
- le coût élevé de la garde des enfants et les charges sociales ne pouvant être entièrement supportés par les parents, il faudra rechercher avec notamment la P.M.I. et la D.D.A.S.S., les moyens de sa rétribution, sans rompre le lien direct assistante maternelle-parents.

Aide sociale à l'enfance.

Dans notre société de surexploitation et de crise, la famille subit de graves mutilations, parfois elle se disloque.

Le nombre des enfants secourus ou recueillis par l'aide sociale à l'enfance ne cesse de croître. Cette réalité est tragique. Elle souligne l'urgence d'améliorer rapidement la situation des familles en difficultés, des mères isolées. Elle souligne aussi les efforts à faire dans l'immédiat pour éviter les placements temporaires de l'enfant qui sont souvent cause de déséquilibres ultérieurs pour l'enfant et pour la mère.

Il serait urgent, en particulier, de multiplier et de diversifier les aides financières aux familles et de disposer d'un effectif plus grand de travailleurs sociaux, familiaux, dont l'intervention au domicile éviterait le placement des enfants.

LES FAMILLES MONO-PARENTALES

La plupart sont celles de femmes seules qui assument la responsabilité d'une famille (veuves, mères célibataires ou isolées, femmes divorcées, femmes et enfants de familles perturbées pour des raisons sociales, médicales ou psychologiques). Elles doivent faire face à de lourdes responsabilités matérielles et morales. Les soutenir et faciliter certaines de leurs tâches, c'est contribuer à leur promotion.

Des mesures spéciales ayant pour but de les placer dans une situation matérielle et morale aussi normale que possible doivent donc être envisagées :

Les veuves.

On compte en France plus de 3 millions de veuves (dont 2.600.000 veuves civiles) — 2.200.000 d'entre elles ont plus de soixante-cinq ans. Près de 600.000 veuves ont charge d'enfants.

Il nous paraît nécessaire d'assurer à chacune de ces dernières, et tout spécialement à celles ayant charge d'enfants, des conditions leur permettant de surmonter les bouleversements que le veuvage entraîne dans la situation familiale, puis d'envisager pour elles, une réinsertion dans la vie sociale et la vie active.

Nous proposons donc que toute femme veuve isolée ou abandonnée, sans ressources et ayant charge d'enfants, perçoive pendant une année au moins, une allocation spéciale indexée sur le S.M.I.C.

Nous proposons que la formation professionnelle soit un droit pour toutes celles qui n'avaient pas de métier et pour celles qui ne l'avaient pas exercé depuis longtemps.

A l'effort pour donner à ces femmes un emploi et l'apprentissage d'un métier devrait s'ajouter toute une série de mesures. Par exemple, les agences de l'emploi pourraient aider les veuves. Elles bénéficieraient aussi, à qualification égale, d'une priorité à l'embauche.

Une allocation exceptionnelle de logement pourrait leur être attribuée pour faire face au montant excessif de l'ancien loyer, en attendant que leur situation se stabilise.

Les jeunes veuves obligées, pour s'insérer dans la vie professionnelle, de changer de ville ou de région, devraient avoir droit aux prêts d'installation accordés aux jeunes ménages.

Elles devraient aussi bénéficier de priorité pour obtenir une place dans les crèches et les garderies, éventuellement le concours d'une aide-ménagère ou d'une travailleuse familiale.

Pour les veuves âgées de cinquante-cinq ans et plus, elles devraient percevoir la pension de reversion de leur conjoint décédé dont le taux sera porté à 60 %.

Les femmes célibataires ou isolées.

Les mentalités ont beaucoup évolué, particulièrement au cours de ces vingt dernières années à l'égard de l'enfant naturel et de la mère célibataire.

La liberté et la responsabilité des femmes vis-à-vis d'elles-mêmes et vis-à-vis des enfants qu'elles mettent au monde ont donc fait leur chemin dans ce domaine aussi. Cette évolution s'est traduite à maintes reprises dans la législation, notamment par l'attribution d'un livret de famille aux mères célibataires et l'appellation de « madame » pour celles qui le désirent ; l'entrée de plein droit de l'enfant naturel dans la famille, en application de la loi sur la filiation ; l'attribution de l'allocation orphelin aux enfants naturels ; l'attribution de l'allocation aux mères isolées et à toutes les familles mono-parentales sans distinction.

Cependant, la situation de milliers de mères célibataires demeure souvent précaire, face à l'accumulation de difficultés de tous ordres, singulièrement aggravées par la crise.

Il advient qu'après avoir accepté la naissance de leur enfant, après l'avoir aimé dès sa venue au monde, certaines, submergées par les soucis matériels, l'abandonnent au terme de deux ou trois ans de difficultés paraissant sans issue.

Les spécialistes de la petite enfance sont formels : des conditions de vie trop pénibles, la non-satisfaction des besoins familiaux essentiels peuvent créer une intolérance à l'enfant pouvant aller de la simple tension nerveuse au désespoir ou au rejet.

L'enfant « naturel » comme chaque enfant a besoin de sécurité, d'amour, d'un climat stimulant, son avenir peut être assuré de manière équilibrée si l'insertion sociale de la mère en lui donnant une sécurité matérielle, permet de créer autour de l'enfant l'atmosphère sécurisante et affective qui lui est nécessaire.

Pour cela, nous pensons qu'il faudrait aider les mères célibataires pendant leur grossesse par des mesures sociales appropriées.

Il serait aussi indispensable d'augmenter le nombre et de réorganiser dans le sens de la qualité de l'accueil les maisons et hôtels maternels.

Il faudrait aussi faciliter la formation générale et professionnelle de toutes ces mères célibataires pour leur permettre de s'insérer ou de se réinsérer très vite dans la vie sociale, en les aidant matériellement tant que leur situation n'est pas stabilisée.

Des mesures spéciales permettant l'accueil de leurs enfants dans les crèches et garderies et concernant des aides familiales spécifiques doivent être envisagées pour ces femmes.

Enfin, il nous paraît utile de mieux informer les mères non mariées de toutes les dispositions les concernant.

Les femmes divorcées.

Les femmes divorcées ayant charge d'enfants et dont la situation matérielle est difficile devraient bénéficier elles aussi de certaines dispositions prévues pour les familles mono-parentales, afin qu'elles aient un minimum de ressources, les moyens de s'insérer ou de se réinsérer dans la vie professionnelle.



PROMOTION - ÉGALITÉ - LIBERTÉ DANS LA SOCIÉTÉ

L'aspiration à la liberté, à la participation, à une égalité réelle est aujourd'hui de plus en plus forte et profonde chez les Français. Il ne s'agit pas seulement d'une aspiration intérieure et individuelle, mais d'une volonté collective et qui se manifeste concrètement dans tous les domaines de la vie économique, sociale et politique. C'est un signe particulier de notre temps, révélateur de l'exigence d'une société socialiste.

Cette aspiration et cette volonté se traduisent aussi dans le large mouvement des masses féminines qui, au cours des dernières décennies, les porte vers la réalisation de l'égalité des sexes. Pour elles, égalité signifie plus de liberté individuelle, intégration dans la vie économique, sociale et politique et promotion à tous les niveaux.

Certes, la loi affirme l'égalité de l'homme et de la femme : elle interdit toute discrimination de sexe. Cependant, il en subsiste encore dans le Code civil, dans le Code de la famille, dans celui de la Sécurité sociale, etc. L'égalité des sexes est encore loin d'être entrée dans les faits, malgré les acquis des luttes du mouvement démocratique, luttes où le Parti communiste français s'est toujours trouvé aux premiers rangs. Si l'égalité reste trop souvent un concept abstrait et une affirmation de principe, les conditions objectives de la société capitaliste y sont pour beaucoup et aussi l'héritage idéologique des siècles passés.

Conditions objectives de la société capitaliste : la recherche du profit explique et tente de justifier les discriminations salariales, la moindre qualification globale des travailleuses, les difficultés de la promotion féminine. En cette période de crise du système, si l'on prône tant les vertus de la femme au foyer, c'est surtout pour tenter de masquer les problèmes du chômage, alors qu'il y a dix ou vingt ans, le patronat encourageait le travail féminin, pour développer la production et accroître ses profits. Conditions objectives encore : l'exploitation renforcée des travailleurs et des travailleuses détériore les conditions générales de leur existence.

Le capitalisme éclaire ainsi d'un jour cru son caractère inhumain et aliénant, il est incapable, de par sa logique interne, d'assurer la réalisation de l'égalité des sexes, la promotion des femmes, leur émancipation, leur épanouissement, la qualité de la vie pour leur famille et pour elles-mêmes.

Les idéologues du système, pour camoufler cette incapacité, mettent en avant les mentalités rétrogrades qui constitueraient l'obstacle fondamental à la libération des femmes. Ces mentalités existent, certes, elles sont le fruit de millénaires d'esclavage et d'infériorité ; elles sont un héritage difficile à secouer.

Les communistes sont persuadés de la nécessité de lutter contre la persistance de ces vieilles mentalités, contre toutes leurs séquelles : cette lutte s'intègre dans la bataille idéologique d'ensemble. Mais il faut s'interroger : quel est le système qui a intérêt à perpétuer les idées sur l'infériorité de la femme, sur la femme vouée au foyer et à la famille comme à un destin unique ? Qui a intérêt à dresser les femmes contre les hommes, rendus collectivement responsables de la condition féminine, et à dévier ainsi les perspectives des luttes à mener ? Qui, aujourd'hui, substitue aux anciennes images de la femme-objet de nouvelles images où elle demeure tout autant un objet ? (publicitaire, érotique, voire pornographique) ? Qui, sinon ce même système capitaliste fondé sur l'exploitation et l'aliénation ?

L'exaltation de la violence contribue aussi à maintenir des rapports humains où la loi du plus fort domine et cette dégradation du climat moral a des répercussions sur les attitudes rétrogrades à l'égard des femmes.

Les communistes, pour leur part, estiment que l'action pour la transformation des mentalités et des mœurs doit aller de pair, prendre appui sur la lutte pour de meilleures conditions de vie, pour le changement démocratique et pour le socialisme.

C'est pourquoi notre proposition de loi affirme à la fois les principes d'égalité et de liberté et les moyens concrets, les mesures pratiques pour qu'ils ne demeurent pas affirmation de principe.

Les droits nouveaux appliqués dans une société démocratique contribueront à une évolution plus rapide des mentalités et des mœurs.

Egalité des sexes dans leurs différences et dans la diversité des potentialités individuelles. Les communistes conjuguent liberté et responsabilité. Dans le socialisme démocratique que nous voulons pour la France et que nous bâtirons avec les Français, la femme deviendra un individu à part entière, ayant le droit et les moyens de l'épanouissement de sa personnalité, un être social dans tous les domaines de la vie.

Telles sont les orientations et les perspectives des mesures que propose notre loi-cadre.



I. - ÉVOLUTION DES MŒURS

1. Loi générale sur l'égalité.

Une telle loi proclamant la complète égalité de la femme s'impose. Elle rendra nuls toute loi, décision, règlement, mesure, convention ou tout contrat comportant une discrimination de sexe.

Le Code civil, le Code de la famille, le Code de la sécurité sociale, le Code du travail, le Code pénal, seront dans les plus brefs délais revus dans ce sens.

Si la notion du mari chef de famille a disparu du Code civil depuis la loi du 4 juin 1970, ses effets n'ont pas tous été abolis, ni en ce qui concerne les droits civils, ni en ce qui concerne les droits sociaux. On peut citer notamment l'article L. 511 du Code de sécurité sociale qui fait du chef de famille l'allocataire des prestations familiales dues pour les enfants qui vivent à son foyer. L'Administration s'obstine à attribuer à l'homme cette qualité de chef de famille même lorsque la femme s'y oppose.

La loi devra prévoir les moyens de contrôle permettant son application réelle.

2. L'évolution des mentalités.

Les droits nouveaux qu'un gouvernement démocratique ouvrirait pour les femmes et les moyens concrets de les exercer, auront une influence conséquente sur l'évolution des mentalités.

Mais il conviendra aussi de prendre toute une série de mesures d'incitation, d'encouragement pour soutenir et promouvoir cette évolution. En particulier, il conviendra de veiller, en concertation avec les organismes intéressés, à ce que les ouvrages et les programmes scolaires donnent une image réelle de la femme ; à ce que les activités culturelles, sportives, de loisir, soient incitées à traduire cette réalité. Toutes les images bêtifiantes ou dégradantes de la femme devraient être de même exclues de la publicité.

3. Protection des femmes contre les brimades, les violences.

La législation du travail, les conventions collectives doivent contribuer à accroître les moyens pour que les femmes puissent faire respecter dans l'entreprise leurs droits et leur dignité.

Nous pensons également que la loi doit mieux protéger les femmes des violences physiques.

Ainsi, les femmes victimes de violences ou de sévices de la part de leur conjoint devraient pouvoir trouver assistance auprès des services sociaux et judiciaires. La loi devra s'appliquer avec rigueur si les coups et blessures sont le fait d'un conjoint. Le départ du domicile conjugal ne devrait pas constituer une faute, susceptible d'établir une demande en divorce au profit du mari, lorsque ce départ est provoqué par des violences physiques.

Parce que ces femmes se trouvent souvent dans l'obligation de fuir un foyer où il leur est impossible de continuer à vivre, elles pourront pendant le temps nécessaire pour réorganiser leur vie, trouver accueil avec leurs enfants dans les hôtels maternels où des places leur seront particulièrement réservées. Elles bénéficieront également de l'allocation pour les mères isolées et des dispositions leur permettant de se réinsérer dans la vie sociale.

Le viol doit être également sévèrement puni pour ce qu'il représente d'atteinte à la personne humaine. Les affaires de viol devraient obligatoirement être déférées devant la cour d'assises seule compétente, la pratique de la correctionnalisation devant être abandonnée pour les crimes de cette nature.

4. La contraception, l'interruption volontaire de grossesse, l'éducation sexuelle.

Sous la poussée de l'opinion publique, le Gouvernement a été contraint de voter les lois qui permettent aux femmes, aux couples, de choisir le moment des naissances, ou d'interrompre une grossesse. Mais il a limité au maximum la mise en œuvre des moyens nécessaires à l'application de ces lois.

Actuellement, seulement 22 % des femmes utilisent une méthode contraceptive.

Il y a pour toute la France un peu moins de quatre cents centres de contraception.

Le nombre des hôpitaux pratiquant les interruptions volontaires de grossesse est restreint et pratiquement inexistant dans certains départements de l'Est et de l'Ouest notamment.

Un grand nombre d'avortements sont pratiqués dans des cliniques privées à un coût très élevé. De nombreuses femmes continuent à se rendre à l'étranger ou ont recours aux pratiques dangereuses de l'avortement clandestin.

Les carences de la mise en application de la loi sur la contraception font de l'avortement une méthode de régulation des naissances.

Le Parti communiste s'est prononcé d'une manière sérieuse et responsable, sans réserve, pour l'abrogation des lois répressives, pour une législation fondée sur la liberté et la responsabilité des femmes, des couples.

Nous nous sommes prononcés pour la loi de 1975, malgré ses insuffisances et ses imperfections et nous continuons à agir pour obtenir les moyens permettant son application.

Nous considérons qu'une femme qui veut interrompre une grossesse doit pouvoir le faire, et dans les meilleures conditions médicales.

Ceci dit, nous avons toujours considéré que l'interruption de grossesse ne pouvait être détachée de son environnement économique, social, culturel.

La grande question qui est posée aux femmes, aux couples aujourd'hui, est celle de la liberté et du choix d'avoir les enfants qu'ils veulent, au moment où ils le veulent, ou même de n'en pas avoir.

Cette liberté de choix requiert l'existence conjointe :

- de moyens matériels et moraux permettant d'élever les enfants que l'on souhaite, dans de bonnes conditions et d'assurer leur avenir ;
- de moyens pour maîtriser la fécondité, donc d'une large diffusion de l'éducation sexuelle et de la contraception ;
- de la possibilité d'interrompre une grossesse, l'avortement ne pouvant être considéré comme un moyen de régulation des naissances, mais comme un ultime recours.

Nous agissons donc pour que l'ensemble de notre peuple dispose de conditions de vie dignes et pour le développement des connaissances concernant la sexualité, la fécondité.

• *Pour le développement de la contraception.*

Il faut s'engager dans une politique active de contraception ; dégager les moyens d'une application réelle de la loi. Il faut en particulier :

- développer les centres de contraception. La responsabilité des pouvoirs publics est entière en la matière. Ces centres, par l'intermédiaire d'équipes pluri-disciplinaires, devraient répondre dans les divers domaines psycho-affectifs et médicaux, à la demande concernant la contraception et plus généralement la sexualité.

Cela nécessite un réseau très étendu de consultations réalisées le plus près possible des intéressés dans les hôpitaux, les centres de santé, les P.M.I., les dispensaires, dans des antennes de ces établissements fonc-

tionnant dans les grandes entreprises à main-d'œuvre féminine, les grandes cités populaires et en milieu rural. Dans un premier temps, un millier de centres devraient être ouverts.

Il faut également prendre des mesures pour assurer la formation des personnels nécessaires au fonctionnement de ces consultations.

• *L'interruption volontaire de grossesse.*

La loi de 1975 doit être améliorée. Les démarches pour le recours à l'avortement doivent être simplifiées, en même temps qu'on donnera aux femmes, aux couples le moyen de résoudre leurs problèmes sociaux s'ils sont à l'origine de la demande d'avortement. Il conviendrait également de porter jusqu'à douze semaines le délai au cours duquel peut s'effectuer l'interruption de grossesse.

Mais il convient de dégager d'urgence les crédits, les personnels, les locaux nécessaires à l'application de la loi.

Nous considérons l'interruption de grossesse comme une intervention médicale sérieuse, pouvant avoir des conséquences physiques et psychiques sur la santé des femmes. Elle doit être pratiquée dans les meilleures conditions. Pour cela, il faut en particulier que dans les hôpitaux et centres de santé, tous les services de gynécologie et d'obstétrique disposent du personnel médical hautement qualifié pour pratiquer cette intervention.

Il faut également que l'interruption volontaire de grossesse soit remboursée par la Sécurité sociale.

La législation établissant la liberté de décision du couple, de la femme, chacun demeure libre et responsable selon sa conscience, ses conceptions philosophiques ou religieuses, d'utiliser ou non les dispositions ouvertes par la loi.

• *Pour l'éducation sexuelle.*

Une politique visant à donner aux couples la maîtrise de la sexualité et de la fécondité est liée à la mise en pratique d'une éducation sexuelle entrant dans le contexte d'une éducation nationale démocratique et globale. L'éducation sexuelle doit assurer la connaissance scientifique, biologique et s'intégrer à l'acquisition de l'ensemble des connaissances, à l'apprentissage de la liberté et de la responsabilité.

L'éducation sexuelle, la contraception, donnent aux femmes la maîtrise d'elles-mêmes, aux couples une plus grande liberté. Les aspirations des femmes à l'égalité, à la dignité, au bonheur se traduisent dans la recherche de relations nouvelles dans le couple où la personnalité de chacun soit valorisée.

La vie plus humaine, l'élévation du niveau de vie, l'amélioration des conditions de travail, l'enrichissement de l'homme et de la femme à travers

leur culture et leur participation à la vie sociale, les relations de respect et d'égalité entre les individus que le socialisme développera, créeront les conditions d'une vie sexuelle plus heureuse.

5. Le divorce.

Le divorce n'est pas un problème exclusivement féminin. Il intéresse les deux conjoints. Il n'en reste pas moins vrai qu'actuellement les conditions dans lesquelles il se conclut revêtent une grande importance pour la dignité de la femme et pour sa vie ultérieure puisque très souvent la garde des enfants lui sera confiée.

En 1975, est intervenue une réforme de la législation du divorce. Il n'était en effet plus possible au pouvoir de maintenir la législation archaïque et hypocrite qui avait cours jusqu'alors. Sous la poussée du mouvement démocratique et de l'évolution des mœurs, un certain nombre de réalités ont dû être reconnues, en particulier la possibilité du divorce par consentement mutuel et pour rupture de vie commune. Mais la législation n'a pas pris en considération deux questions d'une grande importance pour assurer l'égalité et la dignité de la femme : les moyens nécessaires à la réinsertion sociale de la femme divorcée qui n'avait pas d'activité professionnelle et la possibilité d'obtenir le paiement des pensions alimentaires lorsque le débiteur est défaillant.

Nous avons voté cette loi parce qu'elle représentait un certain progrès sur la législation antérieure, mais nous pensons qu'elle doit être sérieusement amendée.

Concernant le divorce, le Parti communiste français détermine son attitude à partir du principe de la liberté individuelle, de la libre recherche du bonheur par l'individu et le couple, et de l'esprit de responsabilité de chacun notamment à l'égard des enfants.

Dans une situation de crise profonde et durable du couple, le divorce devient la solution à une situation devenue intolérable. La législation doit intervenir pour que cette décision soit suffisamment réfléchie et que la séparation intervienne dans les conditions les plus dignes en prenant en compte l'intérêt de chacun des conjoints et des enfants.

Le divorce est un problème de conscience individuelle. Les possibilités étant ouvertes par la loi, chacun reste libre de décider de son attitude en fonction de ses convictions.

A partir de ces éléments de réflexion, nous proposons deux cas de divorce : le divorce par décision commune et le divorce de désaccord.

• *Le divorce par décision commune.*

Sans condition de durée de mariage ou de restriction tenant à la présence d'enfants mineurs, les époux qui souhaitent divorcer par décision

commune présentant une requête conjointe devant le tribunal. Chacun d'eux doit comparaître personnellement devant le juge chargé de l'enregistrement de la requête.

Après la tentative de conciliation, lorsque les conditions requises par la loi sont remplies, le tribunal prononce le divorce. Un délai de réflexion de trois mois doit s'écouler entre le dépôt de la requête et le jugement de divorce.

Le rôle du tribunal reste important en ce qui concerne notamment la garde des enfants et la pension alimentaire.

• *Le divorce de désaccord.*

C'est le cas où l'un des époux souhaite divorcer et l'autre s'y oppose. Il convient de distinguer plusieurs situations.

1. *Le divorce par séparation de fait :*

En cas de séparation de fait de plus de trois années, le juge pourra prononcer le divorce à la demande de l'un des époux.

2. *Altération des facultés mentales :*

Sans recourir à la notion des maladies incurables dont le principe est intolérable, nous proposons de rendre le divorce possible lorsque l'altération des facultés mentales d'un des conjoints dure depuis trois ans au moins et rend le maintien de la vie commune impossible.

3. *La rupture irrémédiable du lien conjugal :*

Dans tous les cas de désaccord sur le divorce autres que ceux évoqués ci-dessus, il paraît également impossible d'admettre que l'on puisse maintenir contre son gré un des conjoints dans les liens d'une union morte.

La liberté de celui des conjoints qui refuse de divorcer est également respectable mais l'intérêt même des deux conjoints montre qu'il vaut mieux le divorce qu'une rupture qui aboutit en fait à la répudiation sans garantie pour le conjoint délaissé.

Le divorce doit donc être prononcé sous le contrôle du juge qui fera appel à la réflexion et au sens des responsabilités en disposant à cet effet de délais d'ajournement pour éviter des décisions trop hâtives.

4. *Les pensions alimentaires :*

La protection des bénéficiaires des pensions alimentaires est insuffisamment assurée par la législation actuelle, même après le vote de la loi du 2 janvier 1973 relative au paiement direct et la loi du 11 juillet 1975 relative au recouvrement public de ces pensions.

Lorsque les débiteurs d'aliments retardent pendant des mois ou cessent d'assurer le versement de la pension, des femmes divorcées ayant la garde de leurs enfants sont placées dans des situations dramatiques.

La création d'une procédure de recouvrement public des pensions alimentaires en cas d'échec des procédures classiques est positive dans la mesure où elle met à la disposition des créanciers de pension alimentaire, qui sont surtout des créancières, l'efficacité du recouvrement poursuivie par le Trésor.

Mais cette réforme ne va pas assez loin. Sans minimiser nullement la responsabilité prépondérante du père ou du mari qui laisse sa femme et ses enfants sans ressources, en dépit d'une décision de justice, la situation de ces personnes et notamment des enfants a des implications sociales trop importantes pour que la société s'en désintéresse.

C'est pourquoi nous proposons la création d'un Fonds des pensions alimentaires, qui interviendrait en cas de mauvaise volonté du débiteur.

Il serait chargé de se substituer au débiteur défaillant pour le versement de la pension. Il se retournerait ensuite contre lui pour le recouvrement de celle-ci.

Les pensions alimentaires devraient également être indexées.

En attendant le fonctionnement du fonds, les femmes divorcées qui apporteront la preuve du non-versement de la pension alimentaire ou d'un versement très insuffisant si le conjoint astreint à la verser n'a pas de moyens (maladie, chômage) pourraient percevoir, en fonction de leurs ressources, une allocation du service d'aide à l'enfance.

L'expérience montre que pour la femme divorcée elle-même et pour les enfants dont elle a souvent la charge, il est bon qu'elle puisse se réinsérer dans la vie sociale, exercer une activité professionnelle qui lui permette d'assurer les moyens de vie et de contribuer à l'éducation de ses enfants.

C'est pourquoi des mesures particulières doivent être envisagées pour leur faciliter l'accès à l'emploi et leur permettre d'accéder aux centres de formation professionnelle pour apprendre un métier ou parfaire leurs connaissances.

II. - LA PARTICIPATION A LA VIE SOCIALE ET POLITIQUE

Cette importante question devrait-elle faire l'objet d'un chapitre particulier ou est-elle la conclusion de tous les autres chapitres ? Les deux sans doute à la fois.

En effet, nous ne disons pas aux femmes : voici ce que nous proposons pour vous, faites-nous confiance et attendez.

Nous les appelons à agir dès maintenant pour arracher de nouveaux droits, de nouvelles libertés, la promotion dans tous les domaines.

La liberté, la démocratie, c'est le sens de l'action des communistes pour aujourd'hui et pour demain.

Rien ne changera sans la participation de milliers et de milliers de femmes, sans leur accord, sans leur soutien. C'est vrai pour la marche de notre pays vers le socialisme aux couleurs de la France. C'est vrai pour assurer le succès et l'application du Programme commun de gouvernement.

En retour, la France du Programme commun de gouvernement favorisera une participation sans précédent des femmes à la vie sociale et politique.

La démocratisation de la vie économique, sociale, politique concerne particulièrement les femmes. L'existence de toutes les libertés, leur garantie, les mesures tendant à une véritable participation des masses aux décisions à tous les niveaux, les droits des assemblées élues, l'information réelle, seront autant de moyens dont les femmes disposeront pour intervenir dans tous les aspects de la vie du pays.

Ainsi pourront-elles du même coup avoir l'assurance que leurs aspirations seront respectées et prises en compte.

Tout cela correspond exactement à ce qu'elles expriment aujourd'hui.

Les femmes aspirent en effet à une participation plus importante à la vie politique et sociale. Elles voient là la reconnaissance de leurs droits, de leur égalité.

Leur présence dans les diverses instances de la société est d'ailleurs indispensable à plus d'un titre. Elles sont plus de la moitié de la population et leur représentation doit tenir compte de cette notion. Elles doivent apporter aux débats, à la vie des associations, à l'activité des assemblées élues, leur expérience et leur manière de considérer les problèmes posés par la vie. Il s'agit donc là d'un enrichissement inestimable qui favorise la discussion et permet de trouver des solutions plus conformes aux besoins réels.

Le Parti communiste soutient cette aspiration des femmes et montre, par l'exemple même qu'il donne en leur accordant toujours plus de place, l'intérêt qu'il porte à cette question déterminante pour le pays.

Si cette participation est fonction, c'est vrai, d'une plus grande compréhension des hommes, elle ne peut devenir vraiment une réalité que dans un régime démocratique, dans des conditions économiques, sociales, politiques qui facilitent énormément la vie quotidienne, libèrent les familles des lourdes préoccupations matérielles, pour leur donner la disponibilité de temps et d'esprit qui favorise la participation.

La promotion des femmes dans les responsabilités syndicales, civiques, sociales, politiques sera favorisée par l'amélioration des conditions de vie, par l'extension des droits et des libertés syndicales et politiques.

Le développement de l'information sur la vie de l'entreprise, l'existence au plan national, d'une information réelle et pluraliste permettront aux femmes un meilleur accès au débat d'idées, au choix et aux décisions.

Les droits d'organisation et d'expression politique, de réunion dans l'entreprise faciliteront l'accès des femmes à la vie politique.

Le développement de la démocratie locale, la consultation des organisations des habitants de la cité, seront également un moyen de promotion.

Dans ce cas, nous pensons que les femmes investies de fonctions électives qui exercent une activité professionnelle, devraient disposer d'heures indemnisées sur le temps de travail pour accomplir leur mandat. Elles devraient également bénéficier de congés de formation. Celles qui assurent des responsabilités sociales devraient pouvoir bénéficier de congés spéciaux.

Dans le même esprit, les femmes qui n'ont pas d'activité professionnelle, mais qui ont, elles aussi, dans leurs communes, des fonctions sociales ou électives devraient bénéficier d'aides dont il faudrait définir les formes et les moyens dans l'intérêt même de l'exercice de leur mandat au bénéfice de la collectivité.

Des mesures inciteront les femmes à prendre des responsabilités dans les domaines économique, social, politique. En particulier, un pourcentage de postes ou fonctions doit leur être réservé dans les conseils d'administration des organismes publics et para-publics.

Le développement des associations, des centres d'activités culturelles au niveau de la commune et de l'entreprise peut être un facteur d'encouragement à la vie collective, à la pratique démocratique.

Les organisations, associations qui, sous une forme ou une autre, participent à la formation syndicale, sociale, culturelle des femmes, percevront des subventions d'Etat.



Telles sont les raisons pour lesquelles nous vous demandons, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir adopter la présente proposition de loi.

PROPOSITION DE LOI

TITRE PREMIER

PROMOTION, LIBERTÉ, ÉGALITÉ DANS LE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

DROIT AU TRAVAIL

Article premier.

Le droit au travail pour tous doit être assuré. Toute mesure visant à réduire ce droit en fonction du sexe, de l'âge ou de la nationalité est nulle et punie par la loi.

Art. 2.

La création d'emplois nouveaux en nombre suffisant dans les secteurs privé, public et nationalisé constitue un des moyens permettant de répondre aux objectifs de la présente loi.

Dans le secteur public, les organismes paritaires statutaires sont chargés, dans le cadre de leurs compétences respectives, d'étudier les questions d'emploi, de travail et de promotion des femmes.

Art. 3.

Le personnel féminin a accès à tous les emplois dans tous les secteurs, publics ou semi-publics, nationalisé et privé, sans discrimination fondée sur la nature des fonctions ou les conditions de leur exercice. Toute disposition contraire est abrogée.

Art. 4.

Tous les concours et examens, publics et privés, sont ouverts aux candidats remplissant les conditions requises sans discrimination de sexe.

Art. 5.

L'accès des femmes aux postes de responsabilité, la promotion au choix doit leur être assuré sans restriction.

Art. 6.

Toute discrimination en matière d'embauche ou de promotion basée sur les charges de famille ou l'état de grossesse est interdite.

Art. 7.

Toute tentative d'imposer aux femmes des contrats de type particulier est contraire à l'esprit de la présente loi. Les élus du personnel, les organisations syndicales sont dotés des moyens d'information nécessaires au contrôle des dispositions incluses dans cet article. Une attestation de l'inspecteur du travail, indiquant l'absence d'infraction au présent article, est obligatoirement jointe à toute demande présentée par le chef d'entreprise en vue d'obtenir des marchés publics, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux. Pour établir cette attestation l'inspecteur du travail demande l'avis des élus du personnel.

Art. 8.

Les contrats de travail à durée déterminée ne peuvent constituer un moyen normal d'embauche. Ils sont subordonnés à une consultation préalable des représentants des salariés ou de l'inspection du travail.

Le travail temporaire est placé sous la responsabilité de l'Agence nationale pour l'emploi.

Art. 9.

Les personnels de l'Etat non titulaires occupés à des tâches permanentes sont titularisés et intégrés avec reconstitution de carrière dans les corps existants ou à créer.

Art. 10.

Le personnel employé à temps partiel bénéficie d'un droit préférentiel pour l'accès à un emploi à temps complet.

Art. 11.

Les droits, conventions collectives et statuts s'appliquent de plein droit et dans des conditions identiques à tous les salariés et notamment aux salariés visés aux articles 8, 9 et 10 ci-dessus.

Art. 12.

Afin de favoriser l'emploi et la promotion des femmes, les organisations syndicales représentatives pourront saisir l'Institut national de la recherche et de la sécurité, en vue d'étudier les moyens à mettre en œuvre pour permettre l'accès des femmes aux emplois concernés et leur promotion.

Le résultat des travaux de recherche sera porté à la connaissance de l'ensemble des intéressés. Des négociations entre les organisations syndicales et les organisations nationales détermineront au vu des résultats les mesures éventuelles à prendre et leur délai d'application.

CHAPITRE II

SALAIRES

Art. 13.

L'article L. 140-4 du Code du travail est complété comme suit :

- Lorsqu'une femme soutient qu'elle perçoit pour un travail de valeur égale, un salaire inférieur à celui d'un homme dans la même entreprise, elle peut, à condition d'indiquer la différence de salaire critiquée, demander à l'inspecteur du travail de procéder à l'enquête contradictoire visée à l'article R. 140-1. La même demande peut être faite par une organisation syndicale représentative.

- L'inspecteur du travail doit alors, dans un délai d'un mois, prendre une décision constatant, à titre provisoire, que la valeur des travaux en

question est ou n'est pas la même et que la différence de salaire alléguée est ou n'est pas réelle. Cette décision est susceptible des recours administratifs de droit commun.

« Sur présentation du constat administratif, la salariée peut obtenir à l'audience de conciliation de la juridiction prud'homale qu'une injonction de payer soit adressée à l'employeur, revêtue de la formule exécutoire avec exécution provisoire. Cette décision provisoire peut, s'il y a lieu, être annulée par la juridiction prud'homale statuant au fond en audience de jugement. »

Art. 14.

Pour apprécier la valeur égale du travail féminin, l'inspecteur du travail doit tenir compte de l'ensemble des qualités professionnelles requises pour les travaux comparés : connaissances, capacités, dextérité, habileté ainsi que les efforts physiques ou intellectuels que nécessitent lesdits travaux et les fatigues physiques et nerveuses qu'ils provoquent à court terme et à long terme, indépendamment de la valeur marchande des produits du travail ou des classifications professionnelles.

Il doit tenir compte également des connaissances professionnelles acquises, sanctionnées ou non par un diplôme.

L'équivalence des diplômes ou l'égalité des classifications professionnelles constituent des critères de la valeur égale du travail, indépendamment des emplois occupés.

Art. 15.

En cas d'exécution de l'injonction de payer, l'employeur est passible des mêmes sanctions pénales que pour infraction aux articles L. 140-2 et L. 140-3. Une attestation de l'inspecteur du travail d'absence d'infraction à la présente loi est obligatoirement jointe à toute demande présentée par le chef d'entreprise en vue d'obtenir des marchés publics, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

CHAPITRE III

FORMATION PROFESSIONNELLE ET PROMOTION

Art. 16.

Les jeunes filles reçoivent, sans discrimination, une formation initiale complète tant au plan des connaissances générales qu'à celui des connaissances techniques et professionnelles.

L'accès à toutes les sections des établissements publics ou privés d'enseignement et spécialement les établissements et écoles dispensant un enseignement technique ou professionnel est assuré aux élèves sans discrimination de sexe.

Les conditions d'une véritable mixité doivent être établies. Les moyens nécessaires seront progressivement donnés à tous les établissements d'enseignement.

Le système d'orientation professionnelle écarte tout procédé ségrégatif vis à vis des jeunes filles.

Art. 17.

Le développement de la formation professionnelle féminine est l'une des conditions nécessaires à l'accès des jeunes filles et des femmes à tous les emplois, sans restriction, dans tous les secteurs public ou privé, sous réserve de l'article 55 du Code du travail Livre II. Dans cette perspective, il est essentiel que les qualifications et le savoir acquis soient reconnus dans les contrats, statuts, conventions et accords collectifs, sans aucune dérogation pour la main-d'œuvre féminine.

Des mesures incitatives favoriseront la promotion des femmes à tous les niveaux de responsabilités. A cet effet, les pouvoirs des organisations syndicales seront précisés et étendus.

Art. 18.

L'accès massif des jeunes filles et des femmes à la formation professionnelle implique un développement important des structures publiques de l'Education Nationale et de l'A.F.P.A., dans toutes les branches, y compris celles qui se sont caractérisées longtemps, en matière de formation professionnelle féminine, soit par un monopole de l'enseignement privé, soit par une carence généralisée.

Art. 19.

Un décret portant règlement d'administration publique pris après consultation du conseil supérieur de la Fonction publique complètera les décrets n° 73-562 et 73-563 portant application de l'article 41 de la loi n° 71-575 du 18 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue, afin de mettre en place au sein des instances consultatives existantes, des sections spécialisées compétentes pour étudier et proposer toutes mesures favorisant et assurant la formation professionnelle permanente des femmes dans la Fonction publique.

Art. 20.

Un programme de développement de la formation initiale et continue des femmes est établi et tenu à jour par les instances de la formation professionnelle à tous les niveaux, il définit les objectifs et les moyens pour les atteindre. Ce programme combine l'action de l'enseignement public et de l'A.F.P.A. Les services publics, les entreprises nationalisées, les grandes entreprises en accord avec les ministères de l'Education nationale et du travail, ouvrent dans leurs locaux des cours de formation pour les travailleurs.

Les organismes publics d'orientation et d'information, y compris les grands moyens d'information, reçoivent parmi leurs missions, celle de faire connaître largement le programme de développement de la formation professionnelle des femmes.

Art. 21.

Les établissements de l'Education nationale et les Centres de F.P.A. assurent la formation professionnelle des jeunes filles et des femmes qui entrent ou sont entrées sans formation dans la vie active. Si nécessaire, des actions de mise à niveau sont ouvertes. Ces actions s'intègrent dans un stage de formation professionnelle complète permettant l'accès à un métier et un emploi qualifié. Aucun délai de franchise n'est opposable entre l'action de mise à niveau et le stage de formation professionnelle.

Des actions supplémentaires pour l'initiation au français, indispensable aux jeunes filles et aux femmes immigrées, sont mises en place.

Art. 22.

Les conditions d'accèsion des stagiaires aux stages de formation professionnelle continue sont fixées sans discrimination de sexe, d'âge, de nationalité, aussi bien pour les actions à temps plein, qu'à temps partiel.

Le contrôle des connaissances antérieurement acquises est effectué au cours d'une session faisant partie intégrante de l'action de formation et pouvant comporter une révision des connaissances.

Art. 23.

Afin que les femmes puissent entrer dans les départements de formation professionnelle continue ouverts dans les établissements de l'Education nationale, de l'A.F.P.A. ou dans les entreprises en application des lois sur la formation professionnelle, les dispositions suivantes sont prises :

1° Les cours fonctionnent essentiellement pendant les heures normales de travail et à tous les niveaux de formation.

2° Le développement de stages en externat intervient dans les centres de formation.

3° La formation est dispensée au plus près des lieux de travail ou de domicile des femmes, avec l'objectif que les temps de trajet ne s'en trouvent pas augmentés.

4° La mise en place de stages itinérants ou d'antennes mobiles est réalisée pour porter la formation dans l'entreprise, au plus près des salariés. L'A.F.P.A. peut particulièrement être l'un des maîtres d'œuvre de ce système.

Un tel système peut être fait à l'initiative des collectivités locales, des organisations syndicales, des organisations féminines.

5° Les problèmes posés aux femmes en stages de formation par la présence de jeunes enfants ou d'enfants scolarisés sont résolus par diverses mesures, notamment :

- par l'installation de crèches, écoles et autres équipements sociaux auprès des centres de formation ;
- par le système d'aides familiales à domicile.

Art. 24.

Des fonctionnaires de l'A.N.P.E. et de ses sections régionales et locales sont spécialisés en vue de faciliter l'orientation professionnelle des femmes, leur entrée ou leur réinsertion dans la vie active.

Art. 25.

Toute salariée qui a interrompu son activité professionnelle à la suite d'un congé pour élever son enfant peut, si la reprise de son emploi le nécessite, suivre un stage de mise à jour.

Art. 26.

Dans le cadre des régions, lors de la création d'industries, des mesures doivent permettre d'assurer en même temps la formation professionnelle des femmes aussi bien que des hommes, en vue de l'accès aux nouveaux emplois, sans discrimination de branches et de niveaux de qualifications.

Art. 27.

Des aides financières accordées aux familles à faibles revenus interviennent pour favoriser la promotion de tous et notamment des jeunes filles et des femmes.

Art. 28.

Pour assurer l'application et le contrôle de la présente loi, les pouvoirs des organisations syndicales, des délégués du personnel et du comité d'entreprise sont précisés et étendus. De même des commissions spécialisées seront constituées ou confirmées auprès des comités d'entreprise, des comités départementaux et régionaux de la formation professionnelle, du conseil national de la formation professionnelle, ainsi que du comité supérieur de l'emploi.

CHAPITRE IV

CONDITIONS DE TRAVAIL

Art. 29.

L'article L. 223-2 du Code du travail est ainsi modifié :

« Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail ce qui portera la durée totale à cinq semaines dont une semaine pourra être prise l'hiver. »

Art. 30.

En raison de la nature particulière de certains emplois (pénibilité, répétitivité, ambiance, etc.) particulièrement fatigants ou entraînant une usure prématurée, les salariés concernés bénéficieront de dispositions compensatoires en matière de durée du travail.

Art. 31.

L'amélioration des conditions de travail dans le secteur privé, dans le secteur nationalisé et dans les administrations et services publics nécessite :

- l'allègement des charges de travail et la réduction des cadences de travail ;
- le recrutement des effectifs nécessaires pour assurer le travail dans de meilleures conditions ;
- ces effectifs doivent comprendre des remplaçants en nombre suffisant notamment pour les travaux en chaîne ou assimilés, la conduite des machines, les pools dactylographiques et informatiques, afin de rendre possibles les temps de repos, de repas et les absences momentanément nécessaires.

Les effectifs employés, les temps alloués, le cas échéant la vitesse de la chaîne, le nombre de pièces à produire ou le volume de travail à réaliser, le nombre de machines ou d'appareils à conduire par chaque salarié seront obligatoirement affichés dans les ateliers ou services. Dans le secteur public l'amélioration des conditions de travail implique que les administrations et services publics soient dotés de crédits suffisants pour leur permettre de porter le volume de leurs effectifs à un niveau tel que la charge de travail individuelle puisse être ramenée à un niveau convenable tout en assurant aux usagers un service de qualité.

Art. 32.

Pour protéger les travailleurs contre les rythmes et la charge excessive de travail, les salariés, leurs délégués élus et les délégués syndicaux disposeront de moyens accrus d'information, de contrôle, d'expression et d'intervention. Ils auront notamment la possibilité d'organiser des réunions d'information sur le lieu et pendant le temps de travail, rémunérées comme telles, à concurrence d'une heure par mois.

Art. 33.

Au cours de la journée de travail, des temps de pauses obligatoires payées comme temps de travail seront organisées pour alléger le travail à la chaîne et au rendement. L'arrêt des machines dans les cas où il est techniquement possible sera obligatoire.

Aucune modification des charges de travail, des cadences de travail ne sera effectuée sans consultation préalable des salariés concernés et de leurs représentants.

Art. 34.

Toutes brimades, toutes dispositions mettant en cause la dignité du salarié sont interdites.

Art. 35.

L'aménagement des horaires de travail sous quelque forme que ce soit ne doit, en aucun cas, avoir pour conséquence un alourdissement de la charge de travail individuelle ou collective.

Son application doit être subordonnée à l'accord des personnes intéressées et à l'établissement de garanties précises concernant les rémunérations, la majoration des heures supplémentaires, l'ancienneté, les avantages sociaux.

Le régime des heures dit d'équivalence est supprimé.

Art. 36.

L'ambiance du travail est conditionnée par la conception et l'aménagement des lieux de travail. Des dispositions permettant un contrôle efficace par les délégués au comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel, et les délégués syndicaux doivent être prises notamment en matière :

- de protection contre le bruit, les vibrations, les risques d'incendies et d'explosion ;
- l'élimination des poussières, gaz, vapeurs ou odeur inconfortables ;
- de protection contre les substances et produits dangereux ;
- d'amélioration de la qualité de l'éclairage, de l'aération et de la climatisation des postes et des locaux de travail ainsi que la commodité des lieux de travail ;

Des dispositions particulières seront prévues pour l'installation :

- de salles de repos insonorisées à proximité des lieux de travail ;
- de sanitaires convenables et aménagés pour les soins d'hygiène ;
- de salle à manger et de vestiaires confortables.

Les membres des comités d'hygiène et de sécurité, des comités d'entreprises des délégués du personnel et des organisations syndicales représentatives seront consultés pour la mise en œuvre de ces mesures ce qui implique l'extension de leurs moyens de contrôle et d'intervention.

Art. 37.

Sont considérées comme maladies consécutives au travail :

1° Les maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles.

2° Celles qui auront été déclarées comme telles par un collège composé d'un médecin du travail, d'un médecin spécialiste de l'affection considérée et d'un médecin de la Sécurité sociale.

Art. 38.

Le tableau des affections professionnelles consécutives au bruit sera révisé pour abroger les délais de prise en charge.

Art. 39.

Une commission nationale, composée de représentants des ministères intéressés, de représentants de la médecine du travail, de membres de la commission d'hygiène, de représentants des syndicats, de représentants élus de la Sécurité sociale, de représentants de l'Institut national de recherches et de sécurité, étudiera la mise à jour de la législation du travail et établira chaque année un rapport sur les conditions de travail des femmes dans les entreprises.

Elle coordonne son action avec les comités d'hygiène et de sécurité dans les entreprises, pour permettre l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des femmes.

CHAPITRE V

LA MATERNITÉ

Art. 40.

L'article L. 298 du Code de la Sécurité sociale est complété ainsi qu'il suit :

- Toutefois, en ce qui concerne les salariées des entreprises privées, dix semaines avant la date présumée de l'accouchement et huit semaines après celui-ci, l'assurée reçoit une indemnité journalière de repos égale au salaire soumis à cotisation, à condition de cesser tout travail salarié durant la période d'indemnisation.

« Dans le cas où, pour une raison quelconque, le repos prénatal a été inférieur à dix semaines, le droit aux indemnités journalières de repos post-natal, au titre de l'assurance maternité sera prolongé d'une durée équivalente à la différence entre dix semaines et le repos prénatal effectivement indemnisé. »

Art. 41.

Modifier ainsi le troisième alinéa de l'article L. 122.26 du Code du travail :

« La femme à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit sur sa demande à un congé qui ne peut excéder dix-huit semaines. Il est indemnisé dans les mêmes conditions que le congé de maternité. Le congé d'adoption est assimilé à une période de travail pour la détermination du droit à un congé annuel ainsi qu'à l'égard des autres droits et avantages que le salarié tire de son ancienneté dans l'entreprise. »

Art. 42.

La femme qui travaille et qui élève un enfant à son foyer aura droit, pendant une année à compter de la naissance ou de l'adoption à une heure payée par jour, qu'elle pourra prendre en début ou en fin de journée.

Art. 43.

L'article 54 G, septième alinéa du Livre II du Code du travail est modifié comme suit :

« Les femmes salariées ou apprenties des entreprises du secteur privé bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de seize ans au 30 avril de l'année en cours. »

Art. 44.

Il sera accordé, indifféremment au père ou à la mère salarié, un congé, payé comme temps de travail, en cas de maladie d'un enfant à charge de moins de seize ans.

Ce congé ne sera pas imputable sur la durée des congés annuels visés aux articles 54 F et suivants du Livre II du Code du travail.

Sur demande de l'employeur il devra être fourni un certificat médical attestant de la nécessité de la présence au foyer auprès de l'enfant malade du père ou de la mère.

Art. 45.

Sans préjudice de l'application des dispositions des articles 5 et 6 du décret n° 67-1091 du 15 décembre 1967, pour avoir droit ou ouvrir droit aux prestations en matière de l'assurance maladie, la femme seule, assurée sociale, ayant un ou plusieurs enfants à charge, doit justifier qu'elle a occupé un emploi salarié ou assimilé pendant au moins soixante heures dans le mois civil précédant la date des soins dont le remboursement est demandé.

Art. 46.

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant une période de vingt semaines suivant l'accouchement ou pendant la période du congé d'adoption. En cas d'arrêt de travail en raison d'un état pathologique résultant des couches, cette durée est augmentée de la durée de l'état pathologique.

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les huit jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, la salariée peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande de réception. Le licenciement se trouve de ce fait, annulé.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée. Elles demeurent applicables si la constatation de la grossesse ou de l'adoption survient au cours d'une période d'essai.

Art. 47.

La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence dix semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après la date de celui-ci. Si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique.

Au cours de la période visée au présent alinéa, l'employeur du secteur privé versera à l'intéressée la différence entre le salaire habituel de celle-ci et les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des dix-huit semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Art. 48.

La garantie de l'emploi et de tous les avantages acquis est assurée pendant une durée de deux ans à la femme qui à l'expiration du délai de huit semaines après l'accouchement, éventuellement prolongé de la durée d'un état pathologique, décide d'interrompre son activité professionnelle. Cette garantie pourra également être accordée au père. L'adoption ouvre les mêmes avantages.

Art. 49.

Sur justification médicale, toute femme en état de grossesse pourra obtenir son affectation à un travail moins pénible avec maintien du salaire effectif antérieur.

Elle ne peut être soumise à un travail au rendement ou à la manipulation de produits dangereux ou nouveaux.

Art. 50.

Toute convention contraire aux dispositions du présent chapitre est nulle de plein droit.

L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles précités peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit de la femme.

En outre, lorsqu'en application des dispositions précitées le licenciement est nul, l'employeur est tenu de réintégrer l'intéressée et jusqu'à la réintégration de lui verser le montant du salaire qui aurait été perçu.

Sera puni d'un emprisonnement d'un à six mois et d'une amende de 3.000 à 15.000 F, ou de l'une de ces peines seulement, l'employeur qui aura méconnu les dispositions du présent article.

Le bénéfice des circonstances atténuantes ne pourra être accordé.

CHAPITRE VI

DROIT A LA RETRAITE

Art. 51.

L'âge minimum auquel peut être demandée la liquidation de la pension de vieillesse au taux normal est fixé à cinquante-cinq ans pour les femmes. Les dispositions plus favorables existant à la date de la présente loi restent en vigueur.

Art. 52.

L'âge de liquidation des retraites actuellement applicable pour le régime des travailleurs non salariés des professions non agricoles sera progressivement abaissé pour atteindre celui défini à l'article ci-dessus.

Art. 53.

Il est inséré dans le code de la Sécurité sociale un article L. 332 bis ainsi conçu :

« L'âge exigé pour le droit à la pension de retraite au titre de l'assurance vieillesse est réduit pour les assurées d'un an par enfant légitime, naturel reconnu, adoptif ou issu d'un premier mariage du mari et élevé pendant sa minorité.

« Les dispositions de l'article L. 331-3° ci-dessus s'appliquent dans ce cas, compte tenu de la réduction d'âge accordée par le présent article. »

Art. 54.

Les pensions de reversion sont portées à 60 % de la pension principale et servies au conjoint ou compagnon survivant.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX FEMMES D'EXPLOITANTS AGRICOLES, D'ARTISANS ET COMMERÇANTS, AUX FEMMES IMMIGRÉES, AUX FEMMES DES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Art. 55.

Les exploitants agricoles et leur conjoint bénéficient d'une protection sociale d'un niveau égal à celui du régime général des salariés.

Art. 56.

Le Gouvernement déposera dans le délai d'un an suivant le dépôt de la présente proposition un projet de loi tendant à reconnaître à la femme d'agriculteur le statut de coexploitante.

Art. 57.

Les artisans, commerçants et leur conjoint bénéficient d'une protection sociale d'un niveau égal à celui du régime général des salariés.

Art. 58.

Le Gouvernement déposera dans le délai d'un an suivant le dépôt de la présente proposition un projet de loi tendant à reconnaître le rôle que jouent les femmes d'artisans et de commerçants dans l'entreprise comme collaboratrices de leur conjoint.

Art. 59.

Les femmes immigrées, réfugiées ou apatrides bénéficient des mêmes droits que les Français en matière de législation civile et de législation du travail.

Elles bénéficient, notamment, des dispositions en vigueur sur : les accidents du travail, la Sécurité sociale, les prestations familiales, l'allocation de maternité, la médaille de la famille, les cartes de priorité aux femmes enceintes et aux mères de famille nombreuse, les secours de

chômage, les congés payés, la retraite des vieux, les lois d'assistance, les avantages sociaux dans les localités d'habitation, la réadaptation et le reclassement des victimes des accidents du travail et des maladies professionnelles, la médaille du travail et, en général, de toutes les dispositions ayant un caractère social.

Art. 60.

Les dispositions de la présente loi s'appliquent sans discriminations aux femmes et aux familles vivant dans les départements d'outre-mer.

TITRE II

PROMOTION, ÉGALITÉ, LIBERTÉ DANS LA FAMILLE

CHAPITRE PREMIER

ÉGALITÉ DE LA FEMME DANS LA FAMILLE

Des régimes matrimoniaux.

Art. 61.

Remplacer l'article 1421 du Code civil par les dispositions suivantes :

• Les époux administrent conjointement la communauté et disposent conjointement des biens communs.

• Les actes de disposition et même d'administration des biens communs y compris les biens réservés, doivent être faits sous la signature conjointe du mari et de la femme et ils emportent de plein droit solidarité des obligations.

• Les actes conservatoires peuvent être faits par chacun des deux époux. »

Art. 62.

Rédiger comme suit le premier alinéa de l'article 1423 du Code civil :

• Le legs fait par chacun des époux ne peut excéder sa part dans la communauté. »

Art. 63.

Sont abrogés les articles 1422, 1424, 1425 et le deuxième alinéa de l'article 1471 du Code civil.

Art. 64.

L'article 1472 du Code civil est remplacé par le texte suivant :

• Chacun des époux en cas d'insuffisance de la communauté peut exercer ses reprises sur les biens personnels de son conjoint. »

De l'autorité parentale.

Art. 65.

Les articles 383, 384 et 389 du Code civil sont ainsi rédigés :

« Art. 383. — Premier alinéa. — L'administration légale est exercée conjointement par le père et la mère dans le cas de l'article 389-1... (Le reste sans changement).

Supprimer le second alinéa de cet article.

« Art. 384. — Les parents durant le mariage et après la dissolution du mariage, le survivant ou celui qui exerce le droit de garde ont la jouissance des biens de l'enfant. Ce droit cesse... (Le reste sans changement).

« Art. 389. — Si l'autorité parentale est exercée en commun par les deux parents le père et la mère exercent conjointement l'administration légale. Dans les autres cas, l'administration légale appartient à celui des parents qui exerce l'autorité parentale. »

De la filiation.

Art. 66.

I. — L'article 318 du Code civil est modifié comme suit : « Même en l'absence de désaveu la mère pourra contester la paternité du mari en justice, si elle justifie de faits propres à démontrer qu'il ne peut en être le père.

II. — Par voie de conséquence les articles 318-1 et 318-2 du Code civil sont abrogés.

Art. 67.

L'article 757 du Code civil est rédigé comme suit :

« L'enfant naturel a dans la succession de ses père et mère et autres ascendants, ainsi que de ses frères et sœurs et autres collatéraux, les mêmes droits qu'un enfant légitime. »

Art. 68.

Le second alinéa de l'article 759 du Code civil est abrogé.

Art. 69.

L'article 760 du Code civil est rédigé comme suit :

« Les enfants naturels dont le père ou la mère était, au temps de leur conception, engagé dans les liens d'un mariage dont sont issus des enfants légitimes, sont appelés à la succession de leur auteur en concours avec ces enfants. Chacun d'eux recevra la part à laquelle il aurait eu droit si tous les enfants du défunt y compris lui-même eussent été légitimes. »

Art. 70.

L'article 767 du Code civil est rédigé comme suit :

« Le conjoint survivant non divorcé qui ne succède pas à la pleine propriété et contre lequel n'existe pas de jugement de séparation de corps passé en force de chose jugée a, sur la succession du prédécédé, un droit d'usufruit qui est :

- d'un quart si le défunt laisse un ou plusieurs enfants, soit légitimes, issus ou non du mariage, soit naturels ;**
- de moitié, si le défunt laisse des frères et sœurs, des descendants de frères et sœurs, des ascendants ;**
- le calcul sera opéré... » (Le reste sans changement).**

Art. 71.

I. — L'article 915 du Code civil est rédigé comme suit :

« Quand un enfant naturel dont le père ou la mère était, au temps de la conception, engagé dans les liens du mariage avec une autre personne, est appelé à la succession de son auteur en concours avec les enfants légitimes issus de ce mariage, il compte par sa présence pour le calcul de la quotité disponible. »

II. — A l'article 913 du Code civil les mots « hormis le cas de l'article 915 » sont abrogés par voie de conséquence.

Art. 72.

Sont abrogés les articles 915-2, 1097 et 1097-1 du Code civil.

Des femmes vivant maritalement.

Art. 73.

Les femmes qui ont vécu avec l'assuré de manière notoire bénéficient, au même titre que les femmes mariées, de l'ensemble des droits ouverts en matière de Sécurité sociale, d'accidents du travail, de prestations familiales, d'allocations diverses.

Art. 74.

L'état de notoriété s'établit par une réunion suffisante de faits qui indiquent la réalité et la continuité de la vie commune. Les principaux de ces faits sont :

1° si cette vie commune a été reconnue pour telle dans la société et la famille ;

2° si le couple a eu un ou plusieurs enfants, d'avoir pourvu à leur éducation et à leur entretien.

La femme peut demander au juge du tribunal d'instance que lui soit délivré un acte de notoriété faisant foi jusqu'à preuve du contraire.

CHAPITRE II

LES PRESTATIONS FAMILIALES

Art. 75.

Les allocations familiales sont majorées de 50 % et attribuées dès le premier enfant, par enfant, que la mère ait ou non une activité professionnelle.

Art. 76.

L'allocation d'orphelin est majorée de 50 % et cumulable avec les allocations familiales et avec les autres prestations familiales.

CHAPITRE III

LA SANTÉ ET LA PROTECTION MATERNELLE ET INFANTILE

Art. 77.

Des consultations de la protection maternelle et infantile doivent être implantées dans les villes petites et moyennes, les grandes cités populaires où elles n'existent pas encore. Des consultations itinérantes doivent desservir les villages.

Art. 78.

Les enfants doivent faire l'objet de bilans de santé approfondis ou d'examens particuliers s'avérant nécessaires, notamment pour les enfants dont le développement pose des problèmes et ce, à divers âges de la petite enfance déterminés par le corps médical. Ces bilans de santé sont pris totalement en charge par la Sécurité sociale.

Art. 79.

Les femmes restant à leur foyer et dont le conjoint est assuré à la Sécurité sociale, pourront bénéficier une fois par an d'un examen systématique gratuit de surveillance de leur santé.

CHAPITRE IV

LA MATERNITÉ

Art. 80.

Toute femme enceinte doit faire l'objet d'au moins sept examens au cours de sa grossesse et d'un examen post-natal dans les huit semaines qui suivent l'accouchement.

Ces frais d'examens ainsi que les tests éventuels sont pris totalement en charge par la Sécurité sociale.

Art. 81.

La pratique de l'accouchement sans douleur doit être développée et les conditions de surveillance de l'accouchement améliorées.

La préparation de l'accouchement sans douleur pourra être prise sur le temps de travail.

CHAPITRE V

LES CRÈCHES ET LA GARDE DES ENFANTS

Art. 82.

Des crédits seront dégagés afin de permettre d'engager la construction de mille crèches et le versement d'une contribution de l'Etat pour leur fonctionnement.

Art. 83.

Tout employeur occupant au minimum cinquante salariés à l'exception de l'Etat, des collectivités locales et leurs établissements publics à caractère administratif, doit participer, chaque année, au financement de la construction et du fonctionnement des crèches pour une somme égale à 0,50 % au moins du montant entendu au sens de l'article 231-1 du Code général des Impôts, des salariés payés pendant l'année en cours.

Lorsque les dépenses justifiées par l'employeur en application de l'alinéa précédent sont inférieures à la participation fixée, l'employeur est tenu d'effectuer au Trésor un versement égal à la différence constatée.

Art. 84.

Le service de garde des enfants à domicile, appelé « crèche à domicile », doit être développé du point de vue de ses capacités d'accueil et sa qualité doit être améliorée, notamment par son rattachement à une crèche ou un service de protection maternelle et infantile.

CHAPITRE VI

L'AIDE SOCIALE A L'ENFANCE

Art. 85.

Dans tous les cas où l'aide matérielle ou morale d'une travailleuse familiale est nécessaire à une famille pour éviter sa dispersion ou lui permettre de surmonter des difficultés momentanées dues notamment à l'hospitalisation de la mère ou à une grossesse difficile, à un accouchement, à la maladie, à des difficultés matérielles ou psychologiques qui menacent l'équilibre d'un foyer, son intervention peut être requise.

Art. 86.

L'intervention d'une travailleuse familiale est décidée par l'assistante sociale ou sur ordonnance médicale. La durée de son intervention peut être prolongée ou renouvelée.

CHAPITRE VII LES VEUVES

Art. 87.

Les femmes veuves, âgées de moins de cinquante-cinq ans, sans ressources et ayant charge d'enfant ont droit à percevoir, pendant une année au moins, une allocation spéciale indexée sur le S.M.I.C.

Elles sont affiliées obligatoirement aux assurances sociales.

Art. 88.

Les agences de l'emploi sont tenues de faciliter la réinsertion des veuves et des femmes divorcées à la recherche d'un emploi et de leur permettre l'accès, sans limite d'âge, aux centres de formation professionnelle dans le cadre de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971.

CHAPITRE VIII LES MÈRES CÉLIBATAIRES

Art. 89.

Le droit à l'allocation de maternité est ouvert sans condition d'âge. Des dérogations pourront intervenir pour les jeunes mères dans le cas où la déclaration de grossesse n'a pas été faite au cours des trois premiers mois. Les frais d'accouchement seront pris en charge par le service de l'aide à l'enfance si la future mère n'est pas de son fait ou du fait de ses parents assujettie à la Sécurité sociale.

Art. 90.

Les maisons maternelles et les hôtels maternels publics doivent être multipliés et conçus de manière à répondre aux besoins des futures mères et des mères seules quant à leur rôle familial, à leur formation professionnelle, leur emploi, leur logement, leurs loisirs.

Art. 91.

Des cours par correspondance sont organisés pour que durant la fin de leur grossesse les futures mères, lycéennes ou étudiantes puissent néanmoins préparer les examens ou concours qu'elles se proposaient de passer.

Après leur accouchement les collégiennes, lycéennes, étudiantes pourront poursuivre leurs études dans l'établissement qu'elles fréquentaient auparavant ou dans un établissement semblable, le plus proche de leur domicile.

Art. 92.

La jeune mère célibataire qui a quitté le collège, le lycée, l'université sans formation professionnelle bénéficie des possibilités offertes par les loi nos 71-575 et 71-576 du 16 juillet 1971.

Art. 93.

En tout état de cause un salaire insuffisant ne peut être un obstacle à la constitution d'un dossier de demande d'un appartement de type H.L.M. ni à son attribution. Dans ce cas l'allocation-logement sera majorée d'une aide exceptionnelle versée par le service de l'aide à l'enfance.

En matière de surloyer, on appliquera aux mères célibataires vivant seules le barème appliqué aux ménages dans lesquels les deux époux travaillent.

Art. 94.

Toutes les administrations publiques qui emploient une nombreuse main-d'œuvre féminine établiront des plans triennaux visant à résoudre les problèmes du logement et de la garde des enfants des mères seules qui y travaillent.

Art. 95.

Des mesures sont prises afin que les mères célibataires soient mieux informées de toutes les dispositions les concernant.

TITRE III

PROMOTION, LIBERTÉ, ÉGALITÉ DANS LA SOCIÉTÉ

CHAPITRE PREMIER

PROTECTION DES FEMMES CONTRE LES BRIMADES ET LES VIOLENCES

Art. 96.

Les femmes victimes de coups et blessures de la part de leur conjoint ou compagnon, après constatation desdites violences par l'autorité de police judiciaire, peuvent sur leur demande être accueillies avec leurs enfants dans des hôtels maternels où des places leur sont réservées et bénéficient de l'allocation de parent isolé prévue à l'article L. 543-10 du Code de sécurité sociale.

CHAPITRE II

L'ÉDUCATION SEXUELLE, LA CONTRACEPTION, L'INTERRUPTION DE GROSSESSE

Art. 97.

L'éducation sexuelle, partie intégrante de l'éducation globale, est, à tous les niveaux de la scolarité, assumée par le service public d'éducation, dans le cadre des horaires et des programmes, avec tous les moyens nécessaires dégagés à cet effet.

Art. 98.

Les centres de contraception doivent être largement développés et viser, par l'intermédiaire d'équipes pluri-disciplinaires, à répondre, dans les domaines psycho-affectifs et médicaux, à la demande concernant la contraception et plus généralement la sexualité.

Art. 99.

L'interruption de grossesse doit être pratiquée dans les meilleures conditions. Pour cela, il faut en particulier que dans les hôpitaux et centres de santé, tous les services de gynécologie et d'obstétrique disposent du personnel médical hautement qualifié pour pratiquer cette intervention et que l'accueil réservé à la femme qui souhaite une interruption de grossesse lui permette d'aborder l'intervention dans de bonnes conditions psychologiques.

Art. 100.

Le remboursement des frais de soins et d'hospitalisation afférents à l'interruption volontaire de la grossesse effectuée dans les conditions prévues au chapitre III bis du titre I du Livre II du Code de la santé publique, est pris en charge par la Sécurité sociale.

CHAPITRE III

LE DIVORCE

Art. 101

Rédiger comme suit l'article 229 du Code civil :

- « Le divorce peut être prononcé en cas :
- soit de décision commune ;
- soit de désaccord. »

Art. 102.

Les articles 230 à 236 du Code civil sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Du divorce par décision commune.

« Art. 230. — Les époux résolus au divorce par décision commune présentent en personne avec l'assistance d'un avocat, une requête conjointe au président du tribunal de grande instance ou au juge qui en fait fonction.

- « La requête doit comporter, en tout ou partie :
- l'accord des époux relatif à l'usage du nom et à la pension alimentaire consentie par l'un des conjoints ;

- s'il y a des enfants, une proposition commune en ce qui concerne la garde, le droit de visite, le droit d'hébergement et les pensions alimentaires pour les enfants ;
- un inventaire et une situation des biens, meubles et immeubles des époux, ainsi qu'une proposition de règlement de leurs droits respectifs.

« Art. 231. — Les époux sont appelés à comparaître devant le juge pour une tentative de conciliation.

« Le juge, après avoir entendu les époux et leur avoir fait les observations qu'il croit convenables, leur demande s'ils persistent dans leur résolution.

« En cas de réponse affirmative, il leur donne acte de ce qu'ils demandent le divorce et y consentent mutuellement et les renvoie devant le tribunal.

« Le juge statue, après avoir entendu les avocats des parties, sur la résidence des époux durant l'instance, sur la remise des effets personnels et, s'il y a lieu, sur la garde provisoire des enfants, sur le droit de visite des parents et sur la demande d'aliments.

« Art. 232. — Un délai de trois mois doit s'écouler entre le dépôt de la requête et le jugement de divorce par décision commune.

« Art. 233. — La cause est instruite sur assignation à jour fixe et débattue en Chambre du conseil. Le jugement est rendu en audience publique.

« Le tribunal, après avoir à nouveau entendu les avocats de la cause, prononce le divorce sur la base de la requête conjointe sur les points visés à l'article 2 qui font l'accord des époux.

« L'appel est ouvert à chacune des parties en cause.

« Art. 234. — L'action en divorce par décision commune s'éteint par la réconciliation des époux survenue depuis la demande présentée par eux ou le désaccord formulé par l'une des parties.

« Art. 235. — La procédure de séparation de corps par décision commune se déroulera dans les mêmes conditions que celles prévues pour le divorce par décision commune.

« Art. 236. — Le jugement de séparation de corps par décision commune sera de droit converti en jugement de divorce sur la demande formée par l'un des époux, sous condition que soient respectés les délais prévus par l'article 310 du Code civil ou avant ce délai sur la demande conjointe des deux époux. »

Art. 103.

Les articles 237 à 246 du Code civil sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Du divorce de désaccord.

• **Art. 237. — Du divorce pour séparation de fait.**

• Dans le cas où, de fait, les époux sont séparés depuis au moins trois ans, l'un d'entre eux pourra présenter une demande en divorce.

• Il présentera requête, à cette fin, au président du tribunal de grande instance du domicile de son conjoint, ou si l'adresse de ce dernier est inconnue, au président du tribunal de grande instance de son propre domicile.

• Le tribunal, après avoir entendu les avocats des parties en cause, prononcera le divorce lorsqu'il constatera que toute communauté de vie a cessé entre ceux-ci depuis trois ans au moins.

• S'il y a lieu le tribunal statuera en même temps sur la garde des enfants, le droit de visite et les pensions alimentaires.

• **Art. 238. — Du divorce pour altération des facultés mentales.**

• Le divorce peut également être prononcé à la demande de l'un des époux lorsque l'altération des facultés mentales de l'autre époux dure depuis plus de trois ans et rend impossible le maintien de la vie commune.

• **Art. 239. —** Le tribunal, après avoir entendu les avocats des parties, ne pourra se prononcer qu'au vu du rapport médical déterminant notamment :

1° l'état de santé du malade et le caractère durable de la maladie ;

2° l'inaptitude ou l'aptitude du malade à mener une vie commune avec son conjoint et les conséquences possibles du divorce sur l'état physique et mental du malade.

• Ce rapport sera établi, le médecin traitant entendu, par trois médecins experts que le président du tribunal désignera sur la liste prévue à l'article 493-1 du Code civil.

• **Art. 240. — Du divorce pour rupture irrémédiable du lien conjugal.**

• Dans les cas autres que ceux prévus par les articles 230, 237, 238 de la présente loi, le divorce peut également être prononcé dans les conditions ci-après, lorsque l'époux demandeur invoque le caractère irrémédiable de la rupture du lien conjugal.

• **Art. 241. —** Le demandeur par ministère d'avocat fait citer en divorce son conjoint devant le juge conciliateur.

• Le juge après avoir entendu les époux et leur avoir fait les observations qu'il croit convenables, leur demande s'ils persistent dans leur résolution.

• Si le demandeur persiste dans sa volonté, le juge l'autorise à assigner en divorce son conjoint à jour fixe à trois mois devant le tribunal de grande instance.

• *Art. 242.* — La cause est instruite en la forme ordinaire et débattue en chambre du conseil. Les conclusions et explications des parties et les plaidoiries de leurs avocats lient le débat.

• Le tribunal ajourne sa décision à trois ou six mois après avoir statué de nouveau s'il y a lieu sur les mesures provisoires et ordonne toute mesure conservatoire ou d'information.

• *Art. 243.* — A l'audience de renvoi, le tribunal entend dans les mêmes formes les parties et leurs conseils.

• Si l'époux demandeur persiste dans sa demande, le caractère irrémédiable de la rupture du lien conjugal est alors constaté au cours des débats. Le tribunal prononce alors le divorce en audience publique.

• A titre exceptionnel, lorsque toute possibilité de réconciliation ne paraît pas exclue, le tribunal peut ordonner un dernier renvoi à trois ou six mois sans que la durée de la procédure puisse dépasser une année à compter de l'ordonnance de non-conciliation. A cette dernière audience, si l'époux demandeur persiste dans sa demande, le tribunal prononce le divorce dans les conditions de l'alinéa précédent.

• L'appel est ouvert à chacune des parties en cause.

• *Art. 244.* — Dans les cas de divorce visés par les articles 237, 238, 240 du Code civil, le tribunal dans le jugement prononçant le divorce statue également, s'il y a des enfants, sur le droit de garde, le droit de visite, le droit d'hébergement et les pensions alimentaires pour les enfants.

• Dans les cas de divorce visés par les articles 237, 238, 240 du Code civil le tribunal peut mettre à la charge du conjoint qui a demandé le divorce une pension alimentaire au profit de l'autre époux.

• Il peut également, en appréciant les responsabilités respectives des époux dans la rupture des liens patrimoniaux nés du mariage et les conséquences économiques résultant de cette rupture pour chacune des parties, allouer à l'un ou l'autre des époux une réparation pouvant consister en une indemnité, une rente viagère ou l'attribution privative hors part et sans soulte d'un bien de communauté. •

Art. 104.

Sont abrogées les dispositions du Code civil relatives au divorce qui sont contraires à la présente loi.

Art. 105.

Il est créé un fonds de pensions alimentaires. En cas de défaillance du débiteur, le bénéficiaire d'une pension alimentaire s'adresse au fonds qui lui verse les sommes qui lui sont dues. Le fonds se substitue de plein droit au créancier pour obtenir du débiteur d'aliments le montant de la pension.

Art. 106.

Les pensions alimentaires servies aux époux divorcés sont revalorisées chaque année en fonction de la variation de l'indice des prix à la consommation.

CHAPITRE IV

LA PARTICIPATION A LA VIE SOCIALE ET POLITIQUE

Art. 107.

Les femmes investies de fonctions électives qui exercent une activité professionnelle doivent disposer de congés d'absence nécessaires à l'accomplissement de leur mandat.

Art. 108.

Un pourcentage de postes ou fonctions doit être réservé aux femmes dans les conseils d'administration des organismes publics et para-publics.

Art. 109.

Les organisations, associations qui, sous une forme ou une autre, participent à la formation syndicale, sociale, culturelle des femmes perçoivent des subventions d'Etat.

Art. 110.

I. — De manière à assurer le financement de la présente loi, un décret en Conseil d'Etat fixera l'augmentation des cotisations patronales à la Sécurité sociale et aux allocations familiales pour les entreprises employant plus de 1.000 salariés.

II. — Pour le calcul de l'impôt sur les sociétés, sont réintégrées dans le bénéfice imposable :

- les provisions pour reconstitution de gisement, prévu à l'article 39 ter du Code général des impôts ;
- les provisions pour risques afférents aux opérations de crédit à moyen et à long terme réalisées par les banques et établissements de crédit prévues à l'article 39-1-5°, troisième alinéa du Code général des impôts ;
- les provisions que les banques et établissements de crédit sont autorisés à pratiquer à l'occasion des opérations de crédit pour le financement des ventes ou travaux à l'étranger prévues aux articles 4 quater à 4 septies de l'annexe IV du Code général des impôts ;
- les provisions pour risques afférents au crédit à moyen terme résultant d'opérations faites à l'étranger ;
- la provision pour investissement prévues à l'article 237 bis A du Code général des impôts ;
- les provisions pour fluctuation des cours prévue à l'article 39-1, cinquième alinéa du Code général des impôts ;
- les provisions particulières que les entreprises d'assurances sont autorisées à constituer en franchise d'impôt.

Le bénéfice comprend les plus-values à long terme et à court terme réalisées en cours ou en fin d'exploitation à l'exception de celles visées à l'article 41 du Code général des impôts.

Sont révisées également les règles qui concernent les durées d'amortissement et celles de l'amortissement dégressif :

- 1° les taux d'amortissement linéaire sont fixés pour chaque profession et chaque nature d'équipement, par décret en Conseil d'Etat. Ils ne peuvent être supérieurs à 2 % pour les immeubles administratifs, à 3 % pour les bâtiments industriels et à 15 % pour les matériels et l'outillage, sauf exception déterminée par la loi ;
- 2° les taux d'amortissement dégressif résultant de l'application au taux d'amortissement linéaire des coefficients fixés en application de l'article 39 A du Code général des impôts, ne peuvent ni excéder le double du taux d'amortissement linéaire, ni être supérieurs à 20 %.